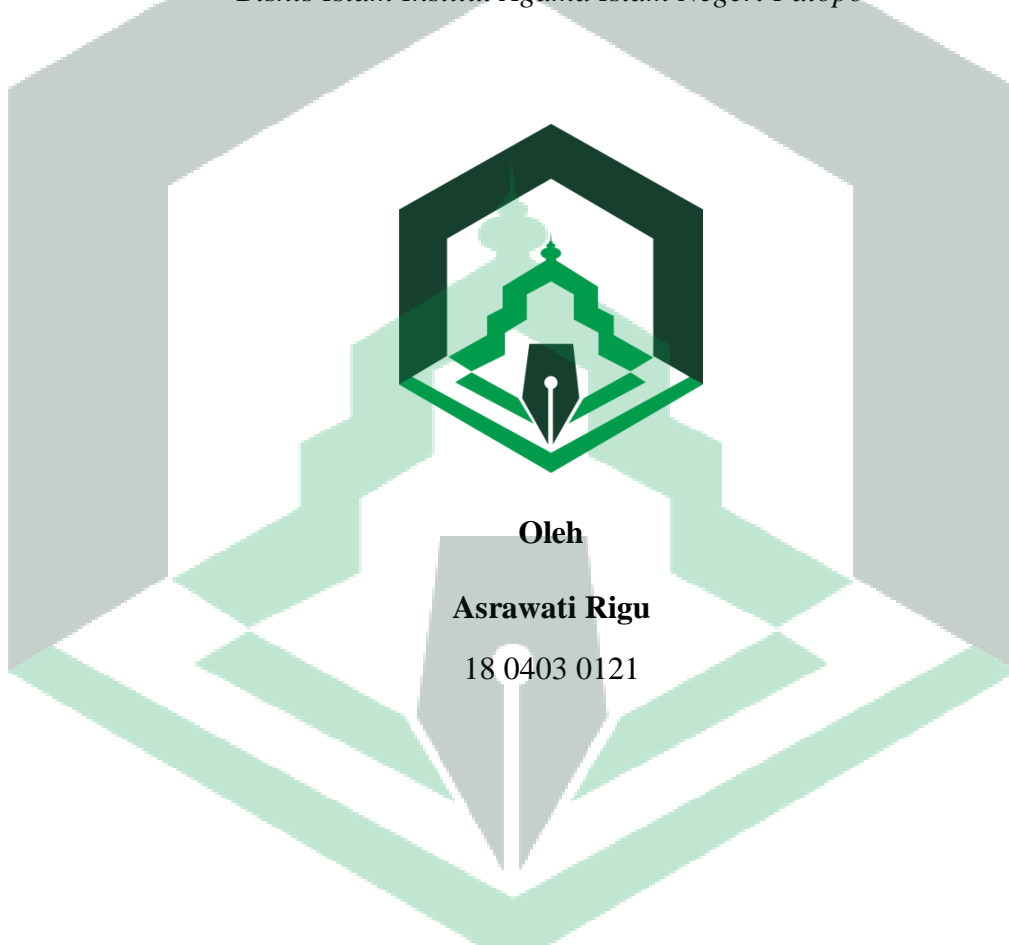


**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA KANTOR CAMAT WARA UTARA KOTA
PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

Asrawati Rigu

18 0403 0121

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2022

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA KANTOR CAMAT WARA UTARA KOTA
PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

Asrawati Rigu

18 0403 0121

Pembimbing :

Dr. Mahadin Shaleh, M.Si

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Asrawati Rigu
NIM : 18 0403 0121
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 03 November 2022

Yang membuat pernyataan,



Asrawati Rigu

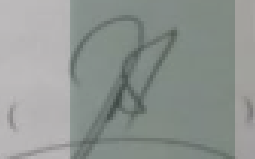
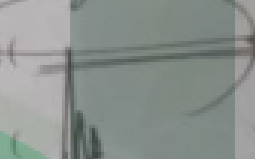


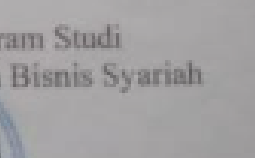
18 0403 0121

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo yang ditulis oleh Asrawati Rigu, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0403 0124, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo yang dimunagasyahkan pada hari Kamis, tanggal 09 Maret 2023 Miladiyah bertepatan dengan 16 Sya'ban 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 13 Juni 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Dr. Takdir, S.H., M.H. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.El., M.A. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M. | Penguji I | () |
| 4. Iddi Indra Setiawan, S.E., M.M. | Penguji II | () |
| 5. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. | Pembimbing I | () |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah



Dr. S.H., M.H.
NIP. 19724 200312 1 002



Muzayyanah Jabani, S.T., M.M.
NIP. 19750104 200501 2 003

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

(اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo”**

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. kepada keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat penyelesaian studi, guna untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan terkhusus untuk orang tua tercinta saya ayahanda Suryadi Rigu dan ibunda Murni yang sangat luar biasa dalam memberi cinta, kasih sayang dan dukungan dalam keadaan apapun selama ini. Selanjutnya, Penulis juga menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Rektor IAIN Palopo, Bapak Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan, Bapak Dr. Muammar Arafat, S.H.,

M.H, Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum Bapak Dr. Ahmad Syarif Iskandar, S.E.,M.M, Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Bapak Dr. Muhaemin, M.A.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Bapak Dr. Takdir, S.H., M.H., Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.EI., M.A, Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Tadjuddin, S.E., M.Ak., CA, Bapak Ilham, S.Ag., M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah di IAIN Palopo dan Nurdin Batjo, S.Pt., M.M. selaku sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.
4. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. selaku dosen pembimbing, yang banyak memberikan masukan dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Penguji pada seminar hasil, Muzayyanah Jabani, ST., M.M selaku penguji I dan penguji II Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.
6. Dr. Takdir S.H., M.H. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepala perpustakaan Madehang, S.Ag., M.Pd dan segenap karyawan IAIN Palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.

9. Kepada kakak saya Ismawati Rigu, ipar saya Muh. Ridwan Hanafi dan adik saya Nurafiati Rigu yang selalu memberi support sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman saya (Fany Septiyani Rifai, Ikram Saputra, Faqruh Nisah N, Risma Erlinda) yang selalu senantiasa setia, menemani dan mendukung, berbagi pikiran untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman KKN Posko RTM (Nurul Khotimah S.E, Nadya Ismira azis, Roslina S.E, Fanny Chaerunnisya Lamassa, Ingrid Desragita Rala, Renaldo, Arianto A., Jasbil) yang senantiasa menjaga kekompakan, persaudaraan, dan telah memberikan support terkhusus Nurul Khotimah yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan terutama Program Studi Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo angkatan 2018 (khususnya kelas D), yang telah memberikan support dalam penyusunan skripsi ini.

Teriring doa, dan semoga mereka mendapat pahala yang setimpal dari Allah Swt. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud penulis dan bermanfaat, serta dapat bernilai ibadah di sisi-Nya Aamiin.

Palopo, 03 November 2022

Asrawati Rigu

18 0403 0121

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	s\a	s\	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	h}a	h}	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	z\al	z\	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	s}ad	s}	es (dengan titik di bawah)
ض	d}ad	d}	de (dengan titik di bawah)
ط	t}a	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	z}a	z}	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>fathah</i>	a	a
ِ	<i>kasrah</i>	i	i
ُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َـي	<i>Fathah dan ya'</i>	ai	a dan i
َـو	<i>Fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَؤُلَ : *haul*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ...	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya'</i>	ā	a dan garis di atas
اِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya'</i>	ī	I dangaris di atas
اُو	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	U dan garis di atas

مَاتَ : *mata*

رَمَى : *rama*

قِيلَ : *qila*

يَمُوتُ : *yamutu*

4. *Ta' marbutah*

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua, yaitu: *ta' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta' marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudhah al-athfal*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madinah al-fadhilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbana*

نَجَّيْنَا : *najjaina* -

الْحَقَّ : *al-haqq*

نُعِمُّ : *nu‘ima*

عَدُوُّ : *‘aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *i*.

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *al* (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah*(*az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-biladu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : ta'muruna

النَّوْعُ : al-nau'

شَيْءٌ : syai'un

أُمِرْتُ : umirtu

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fi Zilal al-Qur'an

Al-Sunnah qabl al-tadwin

9. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dinullah* بِاللهِ *billah* _

Adapun *ta' marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi rahmatillah* _

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa maa Muhammadun illaa rasuul

Inna awwala baitin wudi 'a linnaasi lallazii bi Bakkata mubaarakan

Syahrul Ramadhaan al-lazii unzila fiih al-Qur'aan

Nashiir al-Diin al-Thuusii

Abuu Nashr al-Faraabii

Al-Gazaali

Al-Munqiz min al-Dhalaal

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu> (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulismenjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Wali d Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulismenjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt = *Subhana Wataala*

H = *Hijriah*

Wr. = *Warahmatullaahi*

Wb. = *Wabarakaatuh*

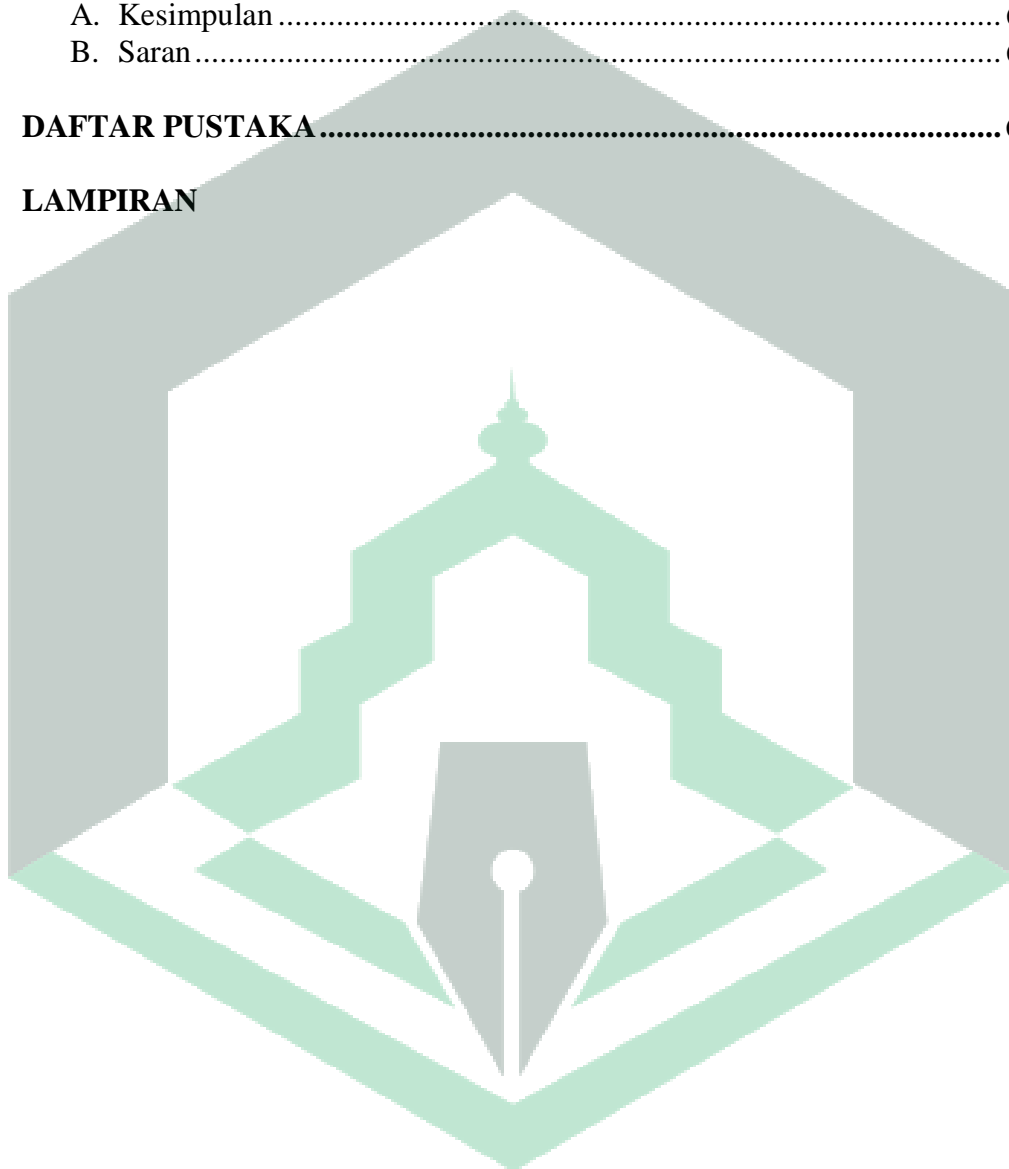
SDM = *Sumber Daya Manusia*



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Kajian Teori	10
C. Kerangka Pikir	24
D. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
C. Jenis dan Sumber Data	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Instrumen Penelitian.....	29
G. Uji Instrumen Penelitian.....	29
H. Teknik Analisis Data	30
I. Definisi Operasional Variabel.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Hasil Penelitian	34
B. Pembahasan	58
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan dan Kehadiran 2021.....	5
Tabel 3.1 Alternatif Jawaban.....	29
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1 Uji Validitas Responden.....	50
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X)	51
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana.....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Analisis Data

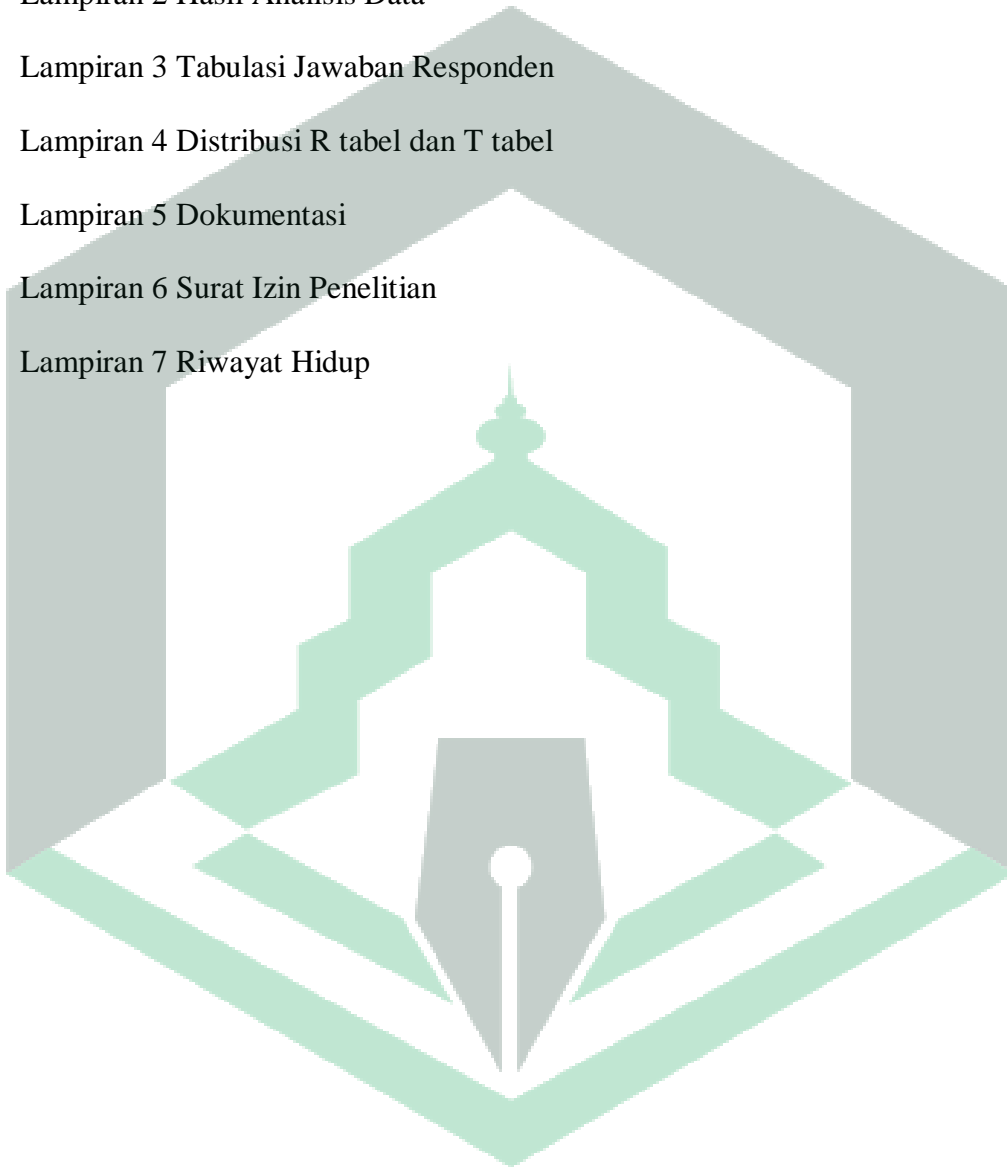
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 Distribusi R tabel dan T tabel

Lampiran 5 Dokumentasi

Lampiran 6 Surat Izin Penelitian

Lampiran 7 Riwayat Hidup



ABSTRAK

Asrawati Rigu, 2022, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo”. Skripsi program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Intitut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Dr. Mahadin Shaleh, M.Si

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan populasi berjumlah 37 karyawan pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo dengan sampel sebanyak 37 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh dan instrumen pada penelitian ini yaitu observasi dan penyebaran angket. Metode penelitian yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan Software SPSS Versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung $<$ t tabel ($0,134 < 2,030$), dan nilai signifikan $>$ $0,05$ ($0,858 > 0,05$) dengan kesimpulan H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan kesimpulan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Dimana hasil R Square sebesar 0,001 atau 0,1% artinya besarnya kemampuan variabel pengaruh beban kerja dalam menjelaskan prestasi kerja sebesar 0,1% sedangkan sisanya 99,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Kata Kunci : beban kerja, prestasi kerja

ABSTRACT

Asrawati Rigu, 2022, "The Influence of Workload on Employee Work Performance at the Wara Utara District Office, Palopo City". Thesis of Islamic Business Management Study Program Faculty of Economics and Islamic Business Palopo State Islamic Institute. Supervised by Dr. Mahadin Saleh, M. Si

This thesis discusses the effect of workload on employee performance at the North Wara District Office of Palopo City. This study aims: to determine the effect of workload on employee performance at the North Wara District Office, Palopo City. This study used a quantitative research type with a population of 37 employees at the North Wara District Office of Palopo City with a sample of 37 respondents using a saturated sample technique and the instruments in this study were observation and questionnaire distribution. The research method used was Simple Linear Regression Analysis with the help of SPSS Version 25 Software. The results showed that $t \text{ count} < t \text{ table}$ ($0.134 < 2.030$), and a significant value > 0.05 ($0.858 > 0.05$) with the conclusion that H_0 is accepted and H_1 is rejected with the conclusion that workload does not have a significant effect on employee performance at the Wara Utara District Office, Palopo City. Where the R Square result is 0.001 or 0.1%, meaning that the magnitude of the variable ability to influence workload in explaining work performance is 0.1% while the remaining 99.9% is explained by other variables outside of this study.

Keywords : workload, work performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuan sebuah organisasi dibentuk, dalam pelaksanaan operasionalnya selalu dikerjakan dan dikelola oleh manusia.

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah dengan penilaian prestasi kerja secara kontinyu. Seperti yang dikemukakan oleh Nawawi, pada hakekatnya penilaian prestasi kerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi¹. Dalam Musanef menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Seiring dengan

¹ Akbar Rizky Adhani, "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 4 (2018): 1223-1224. <https.ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6278>.

perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja karyawan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Para karyawan dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikannya dengan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan kepadanya. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hauck et al., menyatakan bahwa penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan pada kinerja dan meningkatkan stres kerja. Menurut Kirkcaldy et al., dalam Wijono, akibat dari beban kerja yang berlebih adalah produktivitas kerja menjadi turun, maka perusahaan harus terus berupaya memotivasi karyawan untuk dapat mengatasi tekanan-tekanan tersebut sehingga tidak menjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja karyawan².

Dari hasil pengamatan, terlihat bahwa ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan beban bagi fasilitator diantaranya adalah beban kerja yang tinggi, tekanan atau desakan waktu, adanya instruksi dari manajemen kabupaten yang berubah-ubah serta konflik internal baik pribadi maupun kelompok³. Sebagai seorang manajer, mengelola beban kerja karyawan ditempat kerja lebih bersifat pemahaman akan penyebab adanya beban pekerjaan dan mengambil langkah-langkah strategis untuk menanganinya.

² Akbar Rizky Adhani, "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 4 (2018): 1223-1224. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6278>.

³ Zet Ena, "Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Fasilitator kecamatan," *Jurnal Inspirasi Ekonomi* 2, no. 03 (September, 2020): 27. <https://doi.org/10.32938/jie.v2i3.716>

Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja. Manusia akan cenderung mengalami stress apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya.

Permasalahan yang terjadi pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo biasanya adalah tidak seimbangnya jumlah karyawan dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat *request* pekerjaan dari atasan, tekanan kerja dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk. Hal tersebut memicu adanya beban kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada prestasi kerja para pegawai⁴.

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan. Oleh karena itu dalam dunia bisnis yang berkembang semakin pesat saat ini serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih maka hal itu akan membawa perubahan pola kehidupan karyawan.

⁴Rachel Natalya Massie, William A. Areros and Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, No. 2 (2018): 41-42. <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851.%25p>.

Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stress, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stress pada diri karyawan antara lain beban kerja yang berlebihan, desakan waktu yang membuat karyawan tertekan, beberapa tekanan juga datang dari sikap pimpinan, konflik dan ambiguitas peran mampu menyebabkan stress bagi karyawan⁵.

Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo merupakan kantor pemerintahan yang mengemban peran/tugas utama bagaimana menciptakan kehidupan demokratis, memberikan pelayanan sosial yang baik sehingga dapat membawa masyarakat pada kehidupan yang sejahtera, rasa tentram, dan berkeadilan. Guna mewujudkan tugas tersebut, pemerintah dituntut untuk melakukan perubahan, baik dari segi kepemimpinan, kinerja birokrasi yang berorientasi pada pelayanan yang berkualitas dan bermakna, sehingga kinerja pemerintah benar-benar makin mengarah pada praktek *good local governance*, bukan *bad governance*. Dalam bidang pemerintahan, aparat pemerintah dalam Kecamatan Wara Utara diarahkan untuk menciptakan aparatur yang lebih efektif, efisien, bersih dan

⁵Jeki K R Rolos, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota" *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, No. 4 (2018): 19. <https://media.neliti.com/media/publication/269339-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-0f01fc2f.pdf>

berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas umum pemerintah dengan sebaik-baiknya dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian kepada masyarakat.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan dan Kehadiran Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo 2022.

Bulan	Jumlah Karyawan	Data Kehadiran Karyawan
Januari	36	81%
Februari	37	86%
Maret	37	85%
April	37	83%
Mei	37	86%
Juni	37	84%
Juli	37	90%
Agustus	37	90%
September	37	90%
Oktober	37	90%
November	37	90%
Desember	37	90%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan tidak maksimal setiap bulan dari awal tahun 2022 sampai dengan bulan Juni 2022. Tabel tersebut diperoleh informasi bahwa bervariasinya ketidakhadiran karyawan ada banyak faktor yang menyebabkannya salah satu diantaranya adalah faktor keadaan atau ada tidaknya beban pekerjaan pada karyawan di kantor.

Karena karyawan yang mendapatkan beban kerja akan sangat menurun motivasinya untuk datang bekerja pada perusahaan. Karyawan yang mengalami

beban pekerjaan memiliki frekuensi kehadiran yang rendah karena tingkat stress kerja yang tinggi mengakibatkan menurunnya semangat karyawan untuk bekerja dan mencapai prestasi dalam pekerjaannya.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup⁶.

Kantor camat wara utara kota palopo selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Kinerja kantor camat wara utara kota palopo akan meningkat jika prestasi kerja karyawan meningkat. Salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu dengan melihat beban kerja yang ada di kantor tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo”***.

⁶Jeki K R Rolos, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, No. 4 (2018): 19. <https://media.neliti.com/media/publication/269339-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-0f01fc2f.pdf>

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “ *Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo* “

C. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis atau akademis merupakan manfaat penelitian bagi pengembangan ilmu, sehingga manfaat teoritis ini dapat mengembangkan ilmu yang diteliti dari segi teoritis serta untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Teori yang digunakan tentunya berdasarkan peneliti atau penulis sebelumnya⁷.

⁷Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, No. 4 (2018): 21. Kinerja-ka-0f01fc2f.pdf.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah manfaat yang berguna untuk memecahkan masalah dan merupakan bagian manfaat penelitian bagi suatu program yang telah dijalankan. Manfaat praktis juga digunakan untuk memberikan pengetahuan dan informasi kepada semua pihak, baik pihak internal maupun pihak eksternal yang memerlukan laporan penelitian ini, sehingga mereka memahami pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan⁸.



⁸Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota" *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, No. 4 (2018): 21. Kinerja-ka-0f01fc2f.pdf.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Andi Rafika Chandra Alida, melakukan penelitian yang bertujuan menganalisis faktor situasional dan faktor individual secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima dan mengetahui faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima. Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua bagian customer service dengan beberapa kantor cabang sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuisioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 15.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor situasional dan faktor individual secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima sebesar 80.4%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima adalah faktor individu sebesar 64.6%⁹.

Agripa Toar Sitepu, dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. Dengan metode analisis regresi linier berganda. Dengan hasil penelitian beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁹Zeq Husna, "Beban Kerja Bepengaruh Secara Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (2018): 1-2, <http://repository.stiedewantara.ac.id/401/3/10.Bab%20II.pdf>.

Yudha Adityawarna, Bunasor Sanim, Bonar M. Sinaga, dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kerokot. Metode deskriptif melalui pendekatan survey. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

James Avoka Asamani, dengan judul penelitian Pengaruh Tingkat Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Rural. Dengan metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan pekerja kesehatan merasa bahwa beban kerja yang moderat akan meningkatkan tugas mereka.

Hilda Noer Azizah, dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres sebagai Variabel Mediasi Pada Bank BRI Purworejo. Menggunakan metode Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja¹⁰.

Astianto dan Suprihadi, dalam penelitian berjudul : Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil yang secara simultan adanya pengaruh yang signifikan pada stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan¹¹.

¹⁰Zeq Husna, "Beban Kerja Bepengaruh Secara Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (2018): 1-2, <http://repository.Stiedewantara.ac.id/401/3/10.Bab%20II.pdf>.

¹¹ Nazhifah A. Bachmid, Imelda Ogi, and Jacky Sumarauw, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado," *Jurnal EMBA* 5, No. 2, (Juni, 2017): 2135. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1650>.

B. Kajian Teori

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (work overload), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (work underload).

Allah SWT berfirman dalam Q.S At-Taubah ayat 105 sebagai berikut :

وَقُلْ أَغْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya jika karyawan bekerja di bawah standar, maka beban kerja yang

diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, maka estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan.

Menurut definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu¹².

2. Indikator Beban Kerja

a. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mencari nasabah, menganalisis, dan pencairan dana. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat berhadapan dengan nasabah, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas, indikator beban kerja terdiri dari

¹²Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota" *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, No. 4 (2018): 21. Kinerja-ka-0f01fc2f.pdf.

pandangan karyawan mengenai target yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu tertentu, pengambilan keputusan oleh karyawan jika terjadi hal-hal yang tak terduga, serta kesan karyawan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan¹³.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

- 1.) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2.) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi:
 - a. Faktor somatic, seperti jenis kelamin dan umur yang dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang, dimana secara universal tingkat

¹³ Yena Diana, SE., M.Si, "Pengaruh Beban Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement pada Hotel Bintang Lagoon Resort", Jurnal Manajemen Tools 11, No. 2 (Desember, 2019): 196, <https://Jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/Jumant/Article/view/704/667>.

produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan, dan umur cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan baik sifatnya fisik maupun non fisik¹⁴.

- b. Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Sedangkan menurut Hart dan Staveland, tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

- 1) Faktor tuntutan tugas (taskdemands).

Faktor tuntutan tugas (taskdemands) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

- 2) Usaha atau tenaga (effort).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

- 3) Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

Berdasarkan pendapat di atas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja meliputi faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu

¹⁴ Nazhifah A. Bachmid, Imelda Ogi, and Jacky Sumarauw, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado," *Jurnal EMBA* 5, No. 2, (Juni, 2017): 2135. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1650>.

beban yang berasal dari luar tubuh diantaranya tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor internal adalah beban berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal diantaranya jenis kelamin, umur, motivasi dan lain sebagainya¹⁵.

3. Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam berkerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

Hasibuan menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Lemita juga melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress Kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indohamafish Bali”. Dalam penelitian tersebut yang variabel penelitian adalah Stress kerja sebagai variabel bebas dan Prestasi kerja sebagai variabel terikat dengan responden penelitian adalah karyawan PT. Indohamafish Bali.

Handoko juga menyatakan prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja

¹⁵ Yena Diana, SE., M.Si, “Pengaruh Beban Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement pada Hotel Bintang Lagoon Resort”, Jurnal Manajemen Tools 11, No. 2 (Desember, 2019): 196, <https://Jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/Jumant/Article/view/704/667>.

mereka¹⁶.

Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Agar pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka hal itu perlu dipersiapkan Sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, memiliki standar-standar dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan (umar)¹⁷.

1.) Indikator Prestasi Kerja

Indikator dari prestasi kerja adalah :

- a. Kualitas kerja
- b. Kecepatan Kerja
- c. Kuantitas Kerja

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Mangkunegara menyatakan ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu:

- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, karyawan

¹⁶Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota" *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 4 (2018): 23. <https://media.neliti.com/media/publication/269339-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-ka-0f01fc2f.pdf>.

¹⁷ Nazhifah A. Bachmid, Imelda Ogi, and Jacky Sumarauw, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado," *Jurnal EMBA* 5, No. 2, (Juni, 2017): 2135. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1650>.

yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja¹⁸.

5. Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan

Pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Flippo 39, prestasi kerja dapat diukur dari beberapa hal sebagai berikut :

¹⁸Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota" *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 4 (2018): 23. <https://media.neliti.com/media/publication/269339-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-ka-0f01fc2f.pdf>.

- a. Mutu kerja, yang meliputi ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian.
- b. Kuantitas kerja, yang berupa banyaknya keluaran yang dihasilkan.
- c. Jangan hanya mempertimbangkan tugas-tugas reguler tetapi juga betapa cepat dia menyelesaikan tugas-tugas “ekstra” atau mendesak.
- d. Ketangguhan, yang dapat dilihat dari kepatuhan mengikuti perintah, kebiasaan dan keselamatan yang baik, inisiatif, ketepatan waktu dan kehadiran.
- e. Sikap terhadap perubahan pekerjaan dan teman sekerja.

Sedangkan Suprihanto 40, mengatakan penilain prestasi kerja dapat di perinci menjadi :

- a. Kualitas Pekerjaan
- b. Kuantitas Pekerjaan
- c. Kemampuan Pekerjaan sendiri
- d. Pemahaman dan pengenalan kerja
- e. Kemampuan memecahkan persoalan yang dicapai seorang karyawan.

6. Teknik Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja berdasarkan sistematis meliputi penilaian sistematis oleh atasan, sistem dan sistem penilaian prestasi kerja kelompok.

Menurut Hasbibuan 41, metode atau teknik penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya dikelompokkan sebagai berikut :

- a) Metode tradisional, yang termasuk dalam metode ini adalah :
 1. Rating Scale, metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur

karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya¹⁹.

2. Employee comparison merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya. Metode ini terdiri atas:

- a. Alternative ranking, metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat ranking karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau mulai dari bawahannya sampai yang tertinggi dan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.
- b. Paired comparison, metode ini adalah metode penilaian dengan cara seorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah karyawan yang sedikit.
- c. Forced comparison atau grading, metode ini sama dengan paired comparison tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak²⁰.

3. Heck List, dalam metode ini penilaian hanya memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian

¹⁹ Yena Diana, SE., M.Si, "Pengaruh Beban Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement pada Hotel Bintang Lagoon Resort", *Jurnal Manajemen Tools* 11, No. 2 (Desember, 2019): 196, <https://Jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/Jumant/Article/view/704/667>.

²⁰ Rachel Natalya Massie, William A. Areros and Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, No. 2 (2018): 41-42. <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851.%25p>.

personalia.

4. Free from essay, metode ini mengharuskan penilai membuat karangan yang berkenan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.
5. Critical incident, atau metode peristiwa kritis dimana metode ini mengharuskan penilai mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya.

b) Metode Modern, yang termasuk metode modern ini adalah :

1. Assessment centre atau teknik pusat penilaian, metode penilaian yang dilakukan oleh tim penilai khusus yang berasal dari dalam, luar, ataupun kombinasi dari keduanya.
2. Management by objective MBO, metode penilaian dimana karyawan langsung ikut serta dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.
3. Human asset accounting, dalam metode ini faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan²¹.

²¹Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota" *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 4 (2018): 23. <https://media.neliti.com/media/publication/269339-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-ka-0f01fc2f.pdf>.

7. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Mengutip dari buku Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia), karangan Sri Langgeng Ratnasari, penilaian prestasi kerja karyawan memiliki 10 manfaat, yaitu :

- a. Untuk memperbaiki kinerja atau prestasi kerja.

Adanya penilaian prestasi membuat pihak yang berkaitan, seperti karyawan dan manajer dapat melakukan berbagai upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan.

- b. Penyesuaian kompensasi atau upah.

Penilaian prestasi juga menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk melakukan penyesuaian kompensasi. Misalnya sudah baik, karyawan diberi kenaikan gaji dan bonus.

- c. Penentuan posisi karyawan dalam perusahaan.

Selain penyesuaian upah, penilaian prestasi juga akan mempengaruhi posisi penempatan karyawan. Artinya karyawan yang berprestasi bisa mendapat promosi jabatan. Sedangkan karyawan yang kinerjanya tidak bertambah baik bisa mengalami demosi atau penurunan jabatan²².

- d. Pengadaan latihan serta pengembangan.

Penilaian prestasi kerja menentukan langkah tindak lanjut perusahaan. Apabila kinerja karyawan sudah baik, langkah tindak lanjutnya adalah dengan mengadakan kegiatan pengembangan.

²² Yena Diana, SE., M.Si, "Pengaruh Beban Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement pada Hotel Bintang Lagoon Resort", Jurnal Manajemen Tools 11, No. 2 (Desember, 2019): 196, <https://Jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/Jumant/Article/view/704/667>.

Namun, jika kinerjanya masih kurang baik, langkah tindak lanjutnya ialah dengan kegiatan pelatihan.

- a. Perencanaan serta pengembangan karier karyawan.

Adanya penilaian prestasi kerja karyawan bisa mengarahkan pada keputusan karier. Misalnya tentang jalur karier yang harus diteliti lebih lanjut.

- b. Untuk mengetahui tepat atau tidaknya proses staffing.

Jika hasil penilaian prestasinya baik, hal ini menunjukkan proses staffing (penataan orang sesuai jabatan) sudah tepat. Sedangkan jika hasil penilaiannya kurang baik, bisa dikatakan proses staffing belum tepat.

- c. Informasi kurang akurat.

Apabila hasil penilaian prestasi karyawan masih belum mencapai standar, barangkali ini disebabkan informasi yang kurang akurat. Informasi ini dapat meliputi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau lainnya.

- d. Kesalahan dalam desain pekerjaan.

Adanya penilaian prestasi kerja akan membantu mencari tahu tentang kesalahan yang mungkin terjadi dalam proses desain pekerjaan.

- e. Adilnya kesempatan kerja.

Penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan secara akurat akan menjamin keputusan penempatan kerja. Contohnya jabatan

atau bidang kerjanya²³.

f. Tantangan dari luar.

Adanya penilaian prestasi kerja karyawan akan membantu departemen personalia mengetahui tantangan eksternal (dari luar) yang mengganggu kinerja karyawan tersebut. Tantangan tersebut dapat berupa kesehatan, keluarga, ataupun masalah pribadi.

8. Hubungan Beban Kerja Dan Prestasi Kerja

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri, adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebagai berikut : “ Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja “. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Kahneman dalam Warr menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. 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

²³Rachel Natalya Massie, William A. Areros and Wehelmina Rumawas, “Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado,” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, No. 2 (2018): 41-42. <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851.%25p>.

penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan²⁴.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah model konseptual akan teori yang saling berhubungan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian.

Kerangka pemikiran dapat dikategorikan menjadi tiga jenis, yakni kerangka teoretis, kerangka konseptual, dan kerangka operasional²⁵.

1. Kerangka teoretis

Kerangka teoretis adalah kerangka pemikiran yang menegaskan tentang teori yang dijadikan landasan serta asumsi-asumsi teoretis.

Selanjutnya teori tersebut digunakan untuk menjelaskan fenomena yang diteliti.

2. Kerangka konseptual

²⁴Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota" *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 4 (2018): 23. <https://media.neliti.com/media/publication/269339-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-ka-0f01fc2f.pdf>.

²⁵Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota" *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 4 (2018): 23. <https://media.neliti.com/media/publication/269339-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-ka-0f01fc2f.pdf>.

Kerangka konseptual adalah uraian kerangka pemikiran yang menjelaskan konsep-konsep apa saja yang terdapat di dalam asumsi teoretis. Konsep-konsep tersebut akan digunakan untuk mengistilahkan unsur-unsur yang terdapat di dalam fenomena yang akan diteliti dan mengetahui hubungan di antara konsep-konsep tersebut.

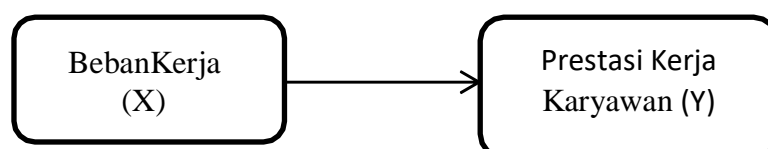
3. Kerangka operasional

Kerangka operasional adalah uraian yang menjelaskan tentang variabel-variabel yang diturunkan dari konsep-konsep terpilih dan mengetahui hubungan di antara variabel-variabel tersebut. Selain itu, juga menjelaskan hal-hal apa saja yang dijadikan indikator untuk mengukur variabel-variabel yang bersangkutan.

Adapun cara menyusun kerangka pemikiran yang baik, yaitu sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi variabel penelitian dengan baik
- b. Menguraikan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya
- c. Menentukan hubungan variabel
- d. Memberikan argument teoritis mengenai hubungan antarvariabel

Adapun kerangka fikir dari penelitian pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerjakaryawan pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.



C. Hipotesis Penelitian

H_0 = tidak ada pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan/pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

H_1 = ada pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan/pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian ini yaitu pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Adapun waktu penelitian skripsi ini di mulai sejak bulan september sampai dengan oktober 2022.

C. Jenis Dan sumber Data

1. Jenis Data

Guna mendukung penelitian pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

a. Data primer

Data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara, dan kusioner yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

b. Data sekunder

Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan uraian tugas

seluruh karyawan pada perusahaan tersebut.

2. Sumber Data

Penelitian ini bersumber dari hasil observasi dan penyebaran kuesioner yang dilakukan pada karyawan Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

D. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, penelitian populasi yang digunakan adalah semua pegawai pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo yang berjumlah 37 orang.

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini di ambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah sensus atau perwakilan yang disebut sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Sampel Jenuh, yaitu penulis mengambil semua populasi sebagai sampel. Responden yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo yang berjumlah 37 orang pegawai²⁶.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah

²⁶Nurlia Karim, op.cit. hal. 517

mendapatkan data²⁷. Terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan pada suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Di dalam observasi ini peneliti akan belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut²⁸. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi ini bertujuan untuk mengetahui lebih dekat tentang objek yang diteliti.

2. Angket

Angket (Kuesioner) yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya²⁹. Penulis dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara tertutup yaitu bentuk pertanyaan dalam kuesioner dimana responden tinggal memilih jawaban dari alternatif-alternatif jawaban yang telah di sediakan. Pernyataan dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk skala likert yang disesuaikan dengan kriteria alternatif jawaban berikut :

²⁷Gulo, W., *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:Gramedia Widiasarana Indonesia,2019). 401

²⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 139 & 309.

²⁹Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Jakarta: Persada Pers,2019),

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban

No	Keterangan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

F. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebarankuesioner / angket kepada para responden. Angket (kuesioner) yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penulis dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara tertutup yaitu bentuk pertanyaan dalam kuesioner dimana responden tinggal memilih jawaban dari alternatif-alternatif jawaban yang telah di sediakan. Pernyataan dalam angket disajikan dalam bentuk skala likert.

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Dikatakan valid jika r hitung $> 0,2303$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r tabel pearson product moment pada $\alpha = 0,05$ dan $n = 73$ sebesar $0,2303$. Dari 26 butir item pertanyaan yang diuji, semua memiliki koefisien korelasi positif dan lebih besar dari r tabel,

artinya instrumen yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Dikatakan handal (reliabel) jika nilai cronbach's alpha $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji tersebut memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 sehinggal dapat dikatakan ketiga variabel yang diuji sudah reliabel³⁰.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah tentang sebuah penelitian.

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier merupakan salah satu jenis metode regresi yang paling banyak digunakan. Regresi linier sederhana terdiri atas satu variabel terikat (dependent) dan satu variabel bebas (independent). Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh beban kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

³⁰Lika Novi Ardianti, " Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Wismilak Inti Makmur, Tbk), Jurnal Ilmia Mahasiswa FEB 8, NO. 1 (2017): 8, <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/6223/5459>

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent (Prestasi Kerja)

X = Variabel independent (Beban Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji t (secara Parsial).

a. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Ketentuan yang digunakan dalam uji statistik t adalah nilai t tabel dapat dilihat pada t statistik pada $df = n - k - 1$ atau dengan signifikansi 0,05. Atau jika nilai t hitung $>$ t tabel.³¹

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Selain itu Koefisien Determinasi menunjukkan variasi naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Nilai koefisien determinasi adalah antara satu dan nol. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka satu berarti variabel independen

³¹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* Cetakan Ke-7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 61

dapat menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan sebaliknya apabila nilainya kecil atau mendekati nol berarti variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.³²

I. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan
Beban Kerja (X)	1. Target yang harus dicapai	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan 2. Selalu optimis dalam menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan dengan baik 3. Saya dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas
	2. Kondisi Pekerjaan	1. Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan 2. Anda sebagai pegawai cepat mengerti dan mengerjakan tugas anda dengan baik 3. Anda ulet dan teliti dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan anda
	3. Standar Pekerjaan	1. Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak 2. Anda bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas tepat waktu

³² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, CV. 2018).128

Prestasi Kerja (Y)

1. Kualitas Kerja

3. Anda dalam bekerja menunjukkan sikap dan perilaku yang baik

1. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan pihak yang saya layani

2. Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan

3. Hasil kerja saya selalu memuaskan

2. Kecepatan Kerja

1. Efektif dan efisien adalah prinsip kerja saya

2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan

3. Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan

3. Kuantitas Kerja

1. Anda konsisten dan sabar dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan anda

2. Secara kuantitas pekerjaan yang anda lakukan telah baik dan menguntungkan bagi kantor anda

3. Anda kreatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan anda



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah

Kecamatan wara Utara merupakan kecamatan induk yang dimekarkan menjadi dua kecamatan yaitu Kecamatan bara dan Kecamatan wara Utara. Pemerintah Kecamatan wara Utara senantiasa melakukan perbaikan dalam meningkatkan program pelayanan kepada masyarakat. Salah satu dengan cara bekerja sama dengan KPT kota Palopo yang memiliki kredibilitas yang baik dalam melayani masyarakat sesuai bidangnya yaitu bidang perizinan. Dengan adanya kerja sama ini, diharapkan pemerintah Kecamatan Wara Utara mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara cepat, tepat dan murah.

Untuk memaksimalkan pelayanan publik yang lebih maka dilaksanakan rapat monitoring evaluasi setiap bulan yang dihadiri para lurah dan staf kelurahan dan kecamatan untuk menetapkan data hasil pelayanan di tingkat kelurahan atau Kecamatan serta melakukan koordinasi dengan KTP kota Palopo setiap 3 bulan sekali tentang berapa jumlah pengaduan yang masuk serta target PAD. Tidak hanya dengan bekerja sama dengan pihak KPT kota Palopo.

Pemerintah Kecamatan wara Utara juga membuat kotak saran atau pengaduan serta senantiasa mengadakan evaluasi pelayanan terhadap SKPD terkait dengan hal memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Kecamatan wara Utara merupakan sentral bisnis dan jasa untuk itu dalam memanfaatkan waktu pelayanan pada siang hari jam kerja, namun jika ada hal yang harus

dievaluasi maka dapat dilaksanakan di kantor lurah yang ditentukan oleh camat.

Dalam bidang kesehatan, pemerintah Kecamatan wara Utara juga senantiasa berupaya memberikan kemampuan maksimal dalam menyetatkan masyarakat salah satu upayanya adalah dengan menandatangani MOU dengan perguruan tinggi dan lembaga pendidikan kesehatan khususnya yang berada di wilayah kecamatan wara Utara yaitu universitas Cokroaminoto, Stikes Mega Buana, Stikes Kurnia jaya dan Stikes Luwu raya.

Bukti keseriusan Kecamatan wara Utara dalam menciptakan masyarakat sehat di buktikan dengan penghargaan yang diperoleh untuk bidang kesehatan yaitu juara 1 KSI TK. Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2009 serta dua penghargaan otonomi award fipo 2010 untuk bidang kesehatan tentunya penghargaan penghargaan, tersebut tidak dapat diraih tanpa adanya dukungan dari pihak-pihak yang terkait baik kader gmni itu sendiri maupun dari komponen masyarakat, kalangan swasta, majelis ta'lim, pengurus Gereja, organisasi pemuda, media cetak maupun radio swasta, KIM, MoU dengan dinas pendidikan, KUA, LPMK, BKPRMI, PWGT, PPGT, persatuan ojek dan roda tiga.

Tidak hanya itu, juga disiapkan database untuk golongan darah, membentuk suami siaga, menyiapkan ambulans kelurahan, pondok sayang ibu, lagu MARS GKI, celengan GSI, KMI GSI, tanda kehamilan pada rumah, seminar triwulan tentang kekerasan dalam rumah tangga dan anak, senam ibu hamil, peningkatan derajat kesehatan ibu dan anak, tabungan ibu hamil. Tujuan program ini adalah untuk mengurangi angka kematian ibu atau anak, menekan angka kekerasan dalam rumah tangga serta untuk pemberdayaan kesehatan masyarakat.

Di tahun 2013 Kecamatan wara Utara memenangkan beberapa perlombaan antar SKPD kota Palopo yaitu juara III senam bugar kopri dan juara III festival bunga male. Di bidang pangan, Kecamatan wara Utara yang diwakili oleh kelurahan salobulo memenangkan lomba cipta menu tingkat kota Palopo selanjutnya mewakili kota Palopo pada lomba cipta menu tingkat provinsi Sulawesi Selatan dan berhasil meraih juara favorite lomba cipta menu tingkat provinsi.

Untuk bidang keamanan dan ketertiban wilayah khususnya wilayah kecamatan wara Utara, pemerintah Kecamatan wara Utara mengaplikasikan Perda yang mengatur tentang kegiatan wajib lapor bagi tamu. Juga diaplikasikan Perda yang mengatur soal rumah kost/sewa/kontrakan baik bagi pemilik maupun penghuninya. Untuk evaluasi maka diadakan coffee morning yang dilakukan setiap beberapa bulan sekali untuk menjaga agar keadaan tetap kondusif.

Di bidang lingkungan hidup, pemerintah Kecamatan wara Utara ditunjuk oleh gubernur Sulawesi Selatan sebagai pilot proyek tahun 2009 termasuk program langit biru dan bersih lingkungan. Hal tersebut didasari oleh kemampuan kota Palopo dalam meraih piala Adipura kencana empat kali serta penghargaan kota sehat swasti Saba dua kali berturut-turut di mana Kecamatan wara Utara memiliki andil penting di dalamnya. Dibuktikan dengan kebersihan lingkungan alur sungai botting - amat sangat terjaga dengan baik secara pembuatan kompos Ting di TPS yang ada di wilayah kecamatan wara Utara.

Pada bidang religi dipandang perlu oleh kecamatan wara Utara untuk memberikan pengetahuan tentang tata cara mengurus jenazah sehingga di diadakanlah sosialisasi kepada BKMT tentang tata cara mengurus jenazah.

kecamatan. Dialog agama oleh BKPRMI tingkat kecamatan, seminar tingkat kecamatan, program bebas buta aksara Alquran dan meramaikan TPA di semua masjid atau mushola, bebas buta aksara Alquran bagi PNS, PTT serta staf kecamatan dan kelurahan, pembinaan keagamaan bagi PWGT, PPGT, dan majelis gereja. Untuk program Ramadhan yaitu membentuk tim safari ramadhan tingkat kecamatan yang terdiri dari unsur camat, lurah, KUA, PHBI, BAZ, BKMT, BKPRMI, Kapolsek, Danramil, dan tokoh agama. Selain itu juga membuka posko kaum duafa, grebek sahur bagi anak panti asuhan dan orang tidak mampu, mendirikan posko mudik saat lebaran juga saat Natal dan tahun baru.

Tentang target PBB tahun 2013 di kecamatan wara Utara 94,49 %. Realisasi tidak mencapai 100% disebabkan oleh beberapa hal diantaranya ada beberapa objek pajak yang tidak diketahui pemiliknya dan beberapa wajib pajak tidak sedang berada di kota Palopo.

Dari segi pendidikan, terdapat tiga perguruan tinggi yaitu universitas Cokroaminoto, universitas Andi djemma dan Universitas Sospol. Sedangkan lembaga pendidikan kesehatan ada tiga yaitu Stikes Mega Buana, Stikes Kurnia jaya dan Stikes Luwu Raya. Terdapat 7 sekolah dasar yaitu SDN 252 Batupasi, SDN 88 Salamae, SDN 253 Sabbamparu, SDN 310 Lamandu, SDN 84 Salolo, SDN 89 Salongki, dan SD Kristen. Untuk tingkat SLTP terdapat 5 sekolah yaitu SMPN 1, SMPN 7, SMP Kristen, SMP frater dan SMP Cokroaminoto. Untuk SMU ada 5 sekolah yaitu SMU 1, SMK 1, SMA Kristen, SMA Frater, dan SMEA Kristen.

Secara umum, pemerintah Kecamatan wara Utara merupakan perpanjangan tangan dari kegiatan pemerintah kota Palopo yang perlu untuk segera ditindak lanjuti. Semua itu tidak lain untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat sehingga pemerintah Kecamatan wara Utara dapat menjadi abdi masyarakat yang terbaik.

2. Gambaran Umum Instansi

Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Camat diangkat oleh bupati atau wali kota atas usul sekretaris daerah kabupaten atau kota terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat. Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1998 tentang Kecamatan, camat atau sebutan lain adalah pemimpin, dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Wali kota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Camat diangkat oleh bupati/wali kota atas usul sekretaris daerah kabupaten/kota dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan, dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundangundangan.

Peran maupun tugas utama yang diemban dalam kantor camat wara utara kota palopo bagaimana menciptakan kehidupan demokratis, memberikan pelayanan sosial yang baik sehingga dapat membawa masyarakat pada kehidupan

yang sejahtera, rasa tenteram dan berkeadilan. Guna mewujudkan tugas tersebut, pemerintah dituntut untuk melakukan perubahan, baik dari segi kepemimpinan, kinerja birokrasi yang berorientasi pada pelayanan yang berkualitas dan bermakna, sehingga kinerja pemerintah benar-benar makin mengarah pada praktek good local governance, bukannya bad governance. Dalam bidang pemerintahan, aparat pemerintah dalam kecamatan wara utara diarahkan untuk menciptakan aparatur yang lebih efektif, efisien, bersih dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas umum pemerintah dengan sebaik-baiknya dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian kepada masyarakat

Dan di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo memiliki 37 pegawai menurut golongan jenis kelamin dimana di instansi kantor camat terdapat 30 pegawai, di PLKB 1 pegawai, di balai penyuluhan pertanian 2 pegawai, di kantor KUA 2 pegawai, di badanstatistic terdapat 1 pegawai, di kantor kehutanan 1, dimana ada 11 pegawai laki-laki dan 26 pegawai perempuan.

3. Visi dan Misi Kecamatan Wara Utara Kota Palopo

a. Visi

“ Terwujudnya Pelayanan Prima Yang Profesional dan Kredibel di Kota Palopo “

Dari visi tersebut menggambarkan harapan terwujudnya pelayanan prima kepada semua lapisan masyarakat kecamatan Wara Utara yang lebih mantap, terarah, terkendali dan berkesenambungan serta merangsang masyarakat untuk lebih maju, mandiri dan sejahtera.

b. Misi

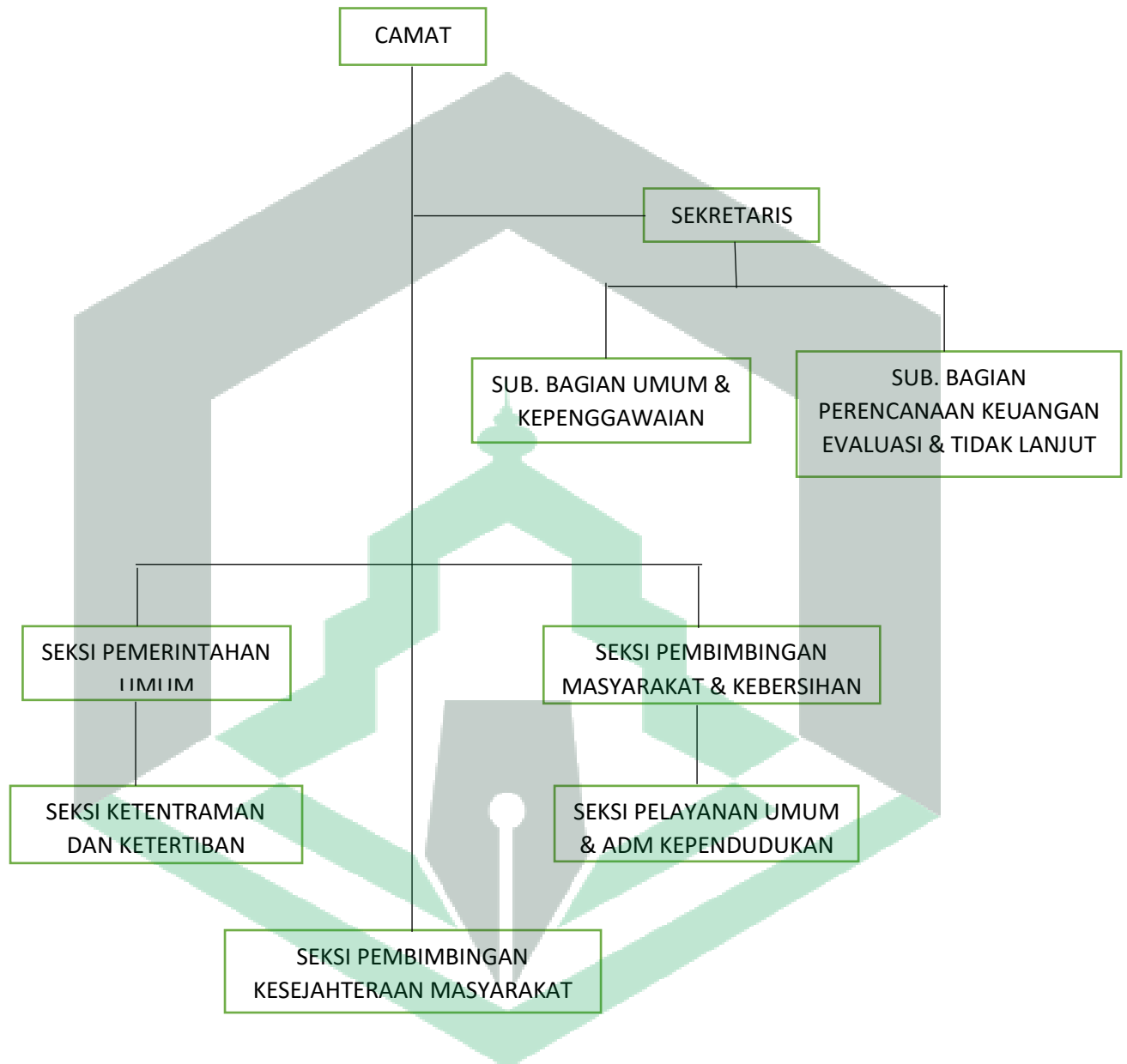
Misi adalah suatu yang harus dilaksanakan oleh instansi pemerintah, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan hasil dengan baik. Dengan pernyataan Misi tersebut, diharapkan seluruh pegawai dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal instansi pemerintah, mengetahui peran dan program-programnya serta hasil akan diperoleh dimasa-masa yang akan datang. Dari gambaran tersebut diatas, maka ditetapkan misi SKPD Kecamatan Wara Utara adalah sebagai

berikut :

- 1) Memberdayakan Sumber Daya Manusia menuju profesionalisme;
- 2) Meningkatkan sarana dan prasarana aparatur guna kelancaran tugas-tugas pelayanan;
- 3) Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait melalui mekanisme perencanaan dan penyelenggaraan Pemerintahan, Perekonomian, Pembangunan dan Kemasyarakatan;
- 4) Pemberdayaan Masyarakat dan Kelurahan serta Ketentraman dan Ketertiban umum;

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi kecamatan wara utara :



a. Camat

Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggara pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota³³.

Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

b. Sekretaris

Sekretaris kecamatan yang biasanya disingkat sekcam adalah pimpinan sekretariat kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada camat. Sekretariat kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan umum, penyusunan perencanaan, pengelolaan administrasi keuangan dan kepengawaian.

Sekretariat kecamatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas camat dalam perumusan kebijakan teknis, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, pengelolaan dan fasilitas kegiatan di bidang perencanaan, evaluasi, pelaporan, umum, kepegawaian dan keuangan³⁴.

c. Sub Bagian Umum dan Kepengawaian

Sub bagian umum dan kepengawaian mempunyai tugas untuk menyelenggarakan program kepengawaian dalam arti menyiapkan bahan penyusunan rencana kebutuhan pegawai, penatausahaan, tumah tangga,

³³Wikipedia, “*Camat-Wikipedia Bahasa Indonesia, Ensiklopedia Bebas*”, Diakses Dari <https://id.m.wikipedia.org/wiki/camat>, Pada Tanggal 24 Desember 2022, Pukul 12.40.

³⁴Wikipedia, “*Sekretaris Kecamatan-Wikipedia Bahasa Indonesia, Ensiklopedia Bebas*”, Diakses Dari https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sekretaris_Kecamatan, Pada Tanggal 24 Desember 2022, Pukul 12.40.

pendidikan dan latihan, gaji berkala, cuti, kesejahteraan pegawai, hukum, organisasi dan hubungan masyarakat dan kehadiran³⁵.

d. Sub Bagian Perencanaan Keuangan Evaluasi dan Tidak Lanjut

Bagian perencanaan dan keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana, program, kegiatan dan anggaran, keuangan, perbendaharaan, verifikasi, akuntansi, evaluasi, dan pelaporan.

e. Seksi Pemerintahan Umum

Seksi pemerintahan ini bertugas membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas bidang pemerintahan desa. Selain tugas tersebut, seksi pemerintahan juga bertugas melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran atas beban anggaran belanja sesuai bidang tugasnya.

Seksi pemerintahan juga bertugas melakukan penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pemerintahan, penyusunan program dan kegiatan seksi pemerintahan, penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitas pelaksanaan kegiatan bidang pemerintahan, dan penyelenggaraan kegiatan bidang pemerintahan.

f. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Seksi ketentraman dan ketertiban mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas camat dalam perumusan kebijakan teknis, pengkoordinasian pembinaan, pengawasan, pengendalian, pengelolaan, fasilitasi, evaluasi, dan pelaporan

³⁵Tupoksi, “Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lampung Tengah”, Diakses Dari [https://dpmpstp.lampungengah.go.id/bidang-sub-bagian-umum-dan-kepenggawaian.html#:~:tex=1\)%20sub%20bagian%20umum%20dan,dan%20hubungan%20masyarakat%20dan%20kehadiran](https://dpmpstp.lampungengah.go.id/bidang-sub-bagian-umum-dan-kepenggawaian.html#:~:tex=1)%20sub%20bagian%20umum%20dan,dan%20hubungan%20masyarakat%20dan%20kehadiran), Pada Tanggal 24 Desember 2022, Pukul12:54.

kegiatan dibidang penegakan produk hukum daerah, pengendalian ketentraman dan ketertiban wilayah, pembinaan satuan polisi pamong praja dan perlindungan masyarakat (Linmas) di kecamatan serta pembinaan kemandirian dan partisipasi politik masyarakat.

g. Seksi Pembimbingan Masyarakat dan Kebersihan

Melaksanakan sebagian tugas camat dalam perumusan kebijakan teknis, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, pengelolaan, fasilitasi, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang pemberdayaan masyarakat, perekonomian, pembangunan desa/kelurahan, sosial, peningkatan sarana dan prasarana fasilitas umum serta lingkungan hidup.

Seksi operasional kebersihan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas bidang kebersihan yang terkait dengan bidang pembinaan dan pengembangan, pengawasan dan pengendalian pengguna sarana dan prasarana kebersihan, pelayanan kebersihan, pengangkutan sampah.

h. Seksi Pelayanan Umum dan Adm Kependudukan

Seksi pelayanan umum mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi kecamatan dalam penyelenggaraan kewenangan-kewenangan pemerintahan yang telah dilimpahkan oleh walikota kepada camat dan tugas-tugas umum pemerintahan dalam lingkup pelayanan perizinan dan non perizinan.

Seksi pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data.

i. Seksi Pembimbingan Kesejahteraan Masyarakat

Melaksanakan penyiapan pengkoordinasian perumusan kebijakan daerah. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dibidang keagamaan, kesejahteraan sosial dan kesejahteraan masyarakat.

5. 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 disebar dengan menggunakan kuesioner kepada responden pada karyawan/pegawai tetap yang bekerja pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

Deskripsi responden bertujuan untuk mengetahui latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/pegawai tetap yang bekerja pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

Kuesioner yang disebar pada seluruh karyawan/pegawai tetap yang bekerja pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo sebanyak 37 kuesioner dan tidak ada kuesioner yang dikembalikan. Penyebaran kuesioner dilakukan selama 1 minggu.

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

Kuesioner	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	37	50%
Kuesioner yang dapat di olah	37	50%
Kuesioner yang tidak di isi	0	0%
Total	37	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa total kuesioner yang dibagikan sebanyak 37 kuesioner dengan persentase 50%, kuesioner yang dapat diolah sebanyak 37 dengan persentase 50%, dan kuesioner yang tidak di olah sebanyak 0 dengan persentase 0%.

Identitas responden yang dinilai dalam penelitian ini adalah : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Untuk itu melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat di jelaskan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sangat berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang akan dikerjakan di dalam suatu instansi. Yang mana, suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum laki-laki saja dan adakalanya suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum perempuan saja.

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat dan mengevaluasi secara langsung dari pegawai atau responden yang bekerja pada perusahaan dengan menilai dan menunjukkan dari mayoritas manakah laki-laki atau perempuan.

Untuk menjelaskan deskripsi dari responden yang berisi tentang jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	13	35%
Perempuan	24	65%
Total	37	100%

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 37 responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang dengan persentase 35% dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 24 orang dengan persentase 65%. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh responden lebih banyak perempuan dari pada laki-laki.

b. Usia Responden

Usia merupakan faktor-faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan-pekerjaan yang diberikan, selain usia itu juga dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Dengan melihat usia responden, maka peneliti dapat menilai bagaimana tingkat beban kerja dan kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Adapun tingkat usia karyawan yang bekerja pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Usia	Jumlah	Persentase
<20 Tahun	0	0%
21-30 Tahun	2	5%
31-40 Tahun	24	65%
41-50 Tahun	10	27%
>50 Tahun	1	3%
Total	37	100%

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 37 orang. Dari tabel di atas tersebut menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 65%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 27% dan responden yang berusia >50 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pada responden penelitian ini adalah yang berusia 31-0 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan merupakan faktor sangat penting bagi perusahaan agar mendapatkan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan dengan pendidikan karyawan/pegawai mampu menjalankan suatu pekerjaan secara maksimal. Karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki

seseorang karyawan/pegawai dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Adapun pendidikan terakhir karyawan yang bekerja pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Kategori	Jumlah	Persentase
SMP/Sederajat	0	0,00%
SMA/Sederajat	6	16%
Diploma/Sarjana	28	76%
Pasca Sarjana	3	8%
Total	37	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir yang berjumlah 37 orang. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase 16%, responden pendidikan terakhir diploma/sarjana sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase 76% dan responden pendidikan terakhir pasca sarjana sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase 8%. Hal ini berarti responden secara keseluruhan dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir diploma/sarjana. Dikarenakan bahwa instansi ini menentukan sejauh mana

tingkat pendidikan para pegawai agar mampu memajukan instansi dengan baik berdasarkan pengalaman pendidikan yang telah dimiliki.

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Standar validitas yang digunakan yaitu $> 0,325$ sehingga jika pernyataan memiliki nilai r -hitung $> r$ -tabel maka butir pernyataan dianggap valid. Uji validitas dilakukan kepada 37 responden. Pernyataan dikatakan valid apabila r -hitung $> r$ -tabel.

Tabel 4.1 Uji Validitas Responden

No	Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket.
1.	Beban Kerja (X)	1	0,544	0,325	Valid
		2	0,646	0,325	Valid
		3	0,576	0,325	Valid
		4	0,626	0,325	Valid
		5	0,725	0,325	Valid
		6	0,510	0,325	Valid
		7	0,824	0,325	Valid
		8	0,778	0,325	Valid
		9	0,811	0,325	Valid
2	Prestasi Kerja (Y)	10	0,781	0,325	Valid
		11	0,788	0,325	Valid
		12	0,508	0,325	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *coefficients cronbach's alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

(X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	9

Sumber: output SPSS yang diolah

Berdasarkan Tabel Uji uji Reliabilitas variabel Beban Kerja (X) diatas, 9 item pernyataan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,755 yaitu lebih dari 0,6 berdasarkan ketentuan diatas maka pernyataan-pernyataan dalam penelitian ini dikatakan *reliable*.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	3

Sumber: output SPSS yang diolah

Berdasarkan Tabel Uji uji Reliabilitas variabel Prestasi Kerja (X) diatas, 3 item pernyataan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,901 yaitu lebih dari 0,6 berdasarkan ketentuan diatas maka pernyataan-pernyataan dalam penelitian ini dikatakan *reliable*.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji asumsi-asumsi yang ada pada penelitian dengan model regresi. Model regresi harus terbebas dari asumsi klasik yang terdiri dari normalitas dan heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Data yang baik adalah data yang berdistribudi normal dengan keputusan jika nilai signifikansi $>0,05$. Berikut hasil dari uji normalitas.

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.67193960
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.119
	Negative	-.178
Test Statistic		.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

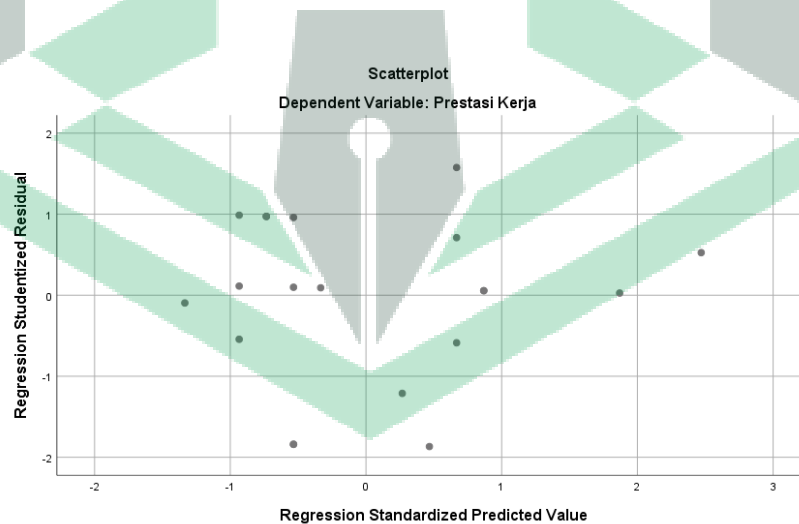
Sumber: Output SPSS yang diolah

Berdasarkan tabel uji normalitas di atas yang menggunakan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov*, di dapatkan hasil signifikan sebesar 0,082 dimana hasil tersebut lebih besar nilainya dari taraf signifikan yaitu 0,05 atau $(0,082 > 0,05)$, sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Data yang baik adalah data yang terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode scatterplot.

Tabel 4.5 hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS yang diolah

Uji heteroskedastisitas yang menggunakan grafik *scatterplot* diatas menunjukkan hasil bahwa titik-titik dari data penyebaran berada di bawah dan di

atas atau disekitar angka 0 pada sumbu Y dan juga tidak terdapat gambaran pola yang jelas pada penyebaran data di atas. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

3) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Jika korelasi yang baik maka memiliki hubungan linear antara variabel Beban kerja (X) dengan variabel prestasi kerja (Y)

Setelah melakukan uji liniaritas data menggunakan SPSS versi 25 didapatkan hasil pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	232.619	10	23.262	1.138	.421
		Linearity	.412	1	.412	.020	.890
		Deviation from Linearity	232.207	9	25.801	1.263	.359
	Within Groups		204.333	10	20.433		
	Total		436.952	20			

Sumber: Output SPSS yang diolah

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai signifikansi Deviation from Lilarity sebesar 0,359 lebih besar dari 0,05 ($0,359 > 0,05$) maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk melihat diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka perlu dilakukan uji t untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

a. Analisis Regresi Sederhana

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan analisis regresi sederhana. Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	36.910	5.397		6.839	.000
	Beban Kerja	.029	.215	.031	.134	.895

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS yang diolah

Berdasarkan tabel 4.7 maka dapat dirumuskan Persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 36,910 + 0,029X + e$$

Dimana :

Y = Variabel Prestasi Kerja karyawan/pegawai

X = variabel terhadap beban kerja

e = eror

Berdasarkan model rumus diatas maka penjelasan mengenai hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta yang didapat adalah sebesar 36.910.
- b. Nilai koefisien variabel beban kerja (X) adalah sebesar 0,029 yang berarti jika beban kerja mengalami kenaikan satu-satuan akan menyebabkan prestasi kerja meningkat sebesar 0,029 (2,9%) dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Hal itu juga menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan/pegawai.

c. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (t) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). kriteria uji parsial (uji t) jika t hitung > t tabel dengan nilai t tabel = t ($\alpha/2; n-k-1$) = t (0,025;35) = 2,03011. Selain menggunakan t hitung dapat juga menggunakan nilai signifikan penelitian <0,05. Jika nilai

signifikan $<0,05$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y yang artinya H_0 ditolak. Jika nilai signifikan $<0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y yang artinya H_0 diterima. Adapun hasil uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Disimpulkan bahwa uji t (uji persial) dapat diketahui variabel beban kerja (X) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,134 dan t tabel sebesar 2,030 ($0,134 < 2,030$), Sehingga t hitung $<$ t tabel, dengan nilai signifikan sebesar 0,895. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,858 > 0,05$). Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan kesimpulan variabel beban kerja (X) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Variabel Prestasi kerja (Y).

e. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat dari tabel *R-Square*.

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.031 ^a	.001	-.052	4.793

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS yang diolah

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji R^2 dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi pengaruh beban kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,001. Artinya besarnya kemampuan variabel pengaruh beban kerja dalam menjelaskan prestasi kerja sebesar 0,1% sedangkan sisanya 99,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini akan membahas tentang hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab perumusan masalah penelitian yaitu apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo?, dalam hal ini diyakini para karyawan/pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Untuk menjawab perumusan masalah tersebut peneliti menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner/angket kepada responden yang berjumlah 37 orang. Data yang diperoleh di analisis dengan menggunakan bantuan IBM SPSS 25 agar mempermudah peneliti memperoleh data penelitian.

Indikator yang terdapat pada variabel beban kerja adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Sedangkan indikator pada variabel prestasi kerja karyawan adalah kualitas kerja. Dari hasil uji statistic, pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara t hitung sebesar 0,134 dan t tabel sebesar 2,03011, sehingga $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0,134 < 2,03011$) dengan ini nilai signifikan sebesar 0,895, nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Artinya, variabel beban kerja (X) secara persial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Kantor Camat

Wara Utara Kota Palopo. Hal ini disebabkan karena meskipun karyawan mempunyai beban kerja yang berat mereka tetap memiliki prestasi kerja yang baik. Hal ini di dukung adanya suasana dan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian beban kerja yang sesuai dengan tugas perorangan sehingga meskipun beban kerja mereka tinggi mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Akbar Rizky Adhani yang mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan Mudayana yang menyatakan bahwa karyawan akan tetap bekerja dengan baik meskipun beban kerja yang diterima tinggi atau sedang, selama mereka masih termotivasi dalam bekerja. Akan tetapi, beban kerja yang di terima karyawan juga tetap perlu di perhatikan meskipun tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka agar tidak terjadi beban kerja yang terlalu tinggi yang dapat menimbulkan stress yang berdampak pada kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

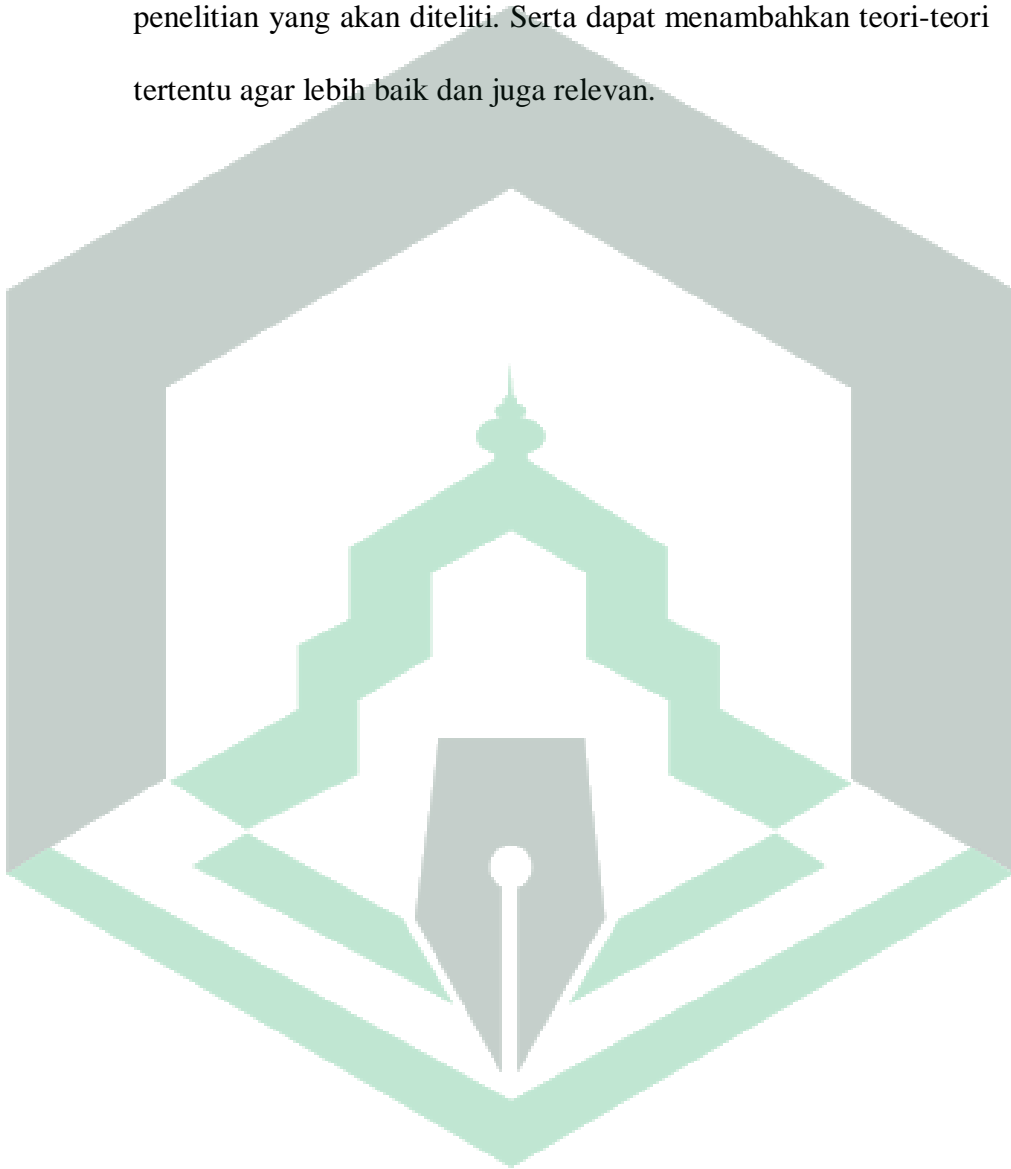
Berdasarkan hasil uji t variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai hasil signifikansi variabel beban kerja (X) sebesar 0,134 dan t tabel sebesar 2,09302 sehingga hitung < t tabel ($0,134 < 2,09302$) dengan ini nilai signifikansi sebesar 0,134 nilai signifikan tersebut > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan kata lain beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara persial terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

B. Saran

Dalam penelitian ini tentunya masih banyak kekurangan, baik keterbatasan waktu, keterbatasan data, dan keterbatasan penulisan dari penulis sendiri. Agar dapat memperoleh hasil yang lebih bagus dan lebih mendalam maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi kantor camat wara utara kota palopo, berdasarkan hasil penelitian yang diteliti perlu adanya dukungan dan arahan dari pimpinan untuk para karyawan/pegawai agar lebih meningkatkan prestasi dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menambahkan variabel atau indikator baru dalam penelitian yang akan dilakukan agar dapat mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang masalah penelitian yang akan diteliti. Serta dapat menambahkan teori-teori tertentu agar lebih baik dan juga relevan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, Akbar Rizky, “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 4 (2018): 1223-1224.
- Ardianti, Lika Novi, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Wismilak Inti Makmur, Tbk), *Jurnal Ilmia Mahasiswa FEB* 8, NO. 1 (2017): 8.
- Bachmid, Nazhifah A., Imelda Ogi, and Jacky Sumarauw,” Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado,” *Jurnal EMBA* 5, no. 2,(Juni, 2017): 2135.
- Ena Zet, “Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Fasilitator kecamatan,” *Jurnal Inspirasi Ekonomi* 2, no. 03 (September, 2021): 27.
- Gulo, W., *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:Gramedia Widiasarana Indonesia,2018).
- Husna, Zeq, “Beban Kerja Bepengaruh Secara Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (2018): 1-2.
- Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* Cetakan Ke-7,(Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 61
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Jakarta: Persada Pers,2019),
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Jakarta: Persada Pers,2020).

Lika Novi Ardianti, “ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Wisnilak Inti Makmur, Tbk), Jurnal Ilmia Mahasiswa FEB 8, NO. 1 (2017): 8, <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/6223/5459>

Massie, Rachel Natalya, William A. Areros and Wehelmina Rumawas, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado,” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no.2 (2018): 41-42.

Nurlia Karim, op.cit. hal. 517.

Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 4 (2018): 23.

Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 4 (2018): 19.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 20017).

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 20017), 139 & 309.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, CV. 2018).128

Terok, Januar, Tinneke Tumbel, and Harry Summampour, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT BANK SULUTGO,” *Jurnal Administrasi Bisni (JAB)* 5, no. 003 (2019): 5.

Yana Diana, SE., M.Si, “ Pengaruh Beban Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort”, *Jurnal Manajemen Tools* 11, no. 2 (Desember, 2019): 196

L

A

M

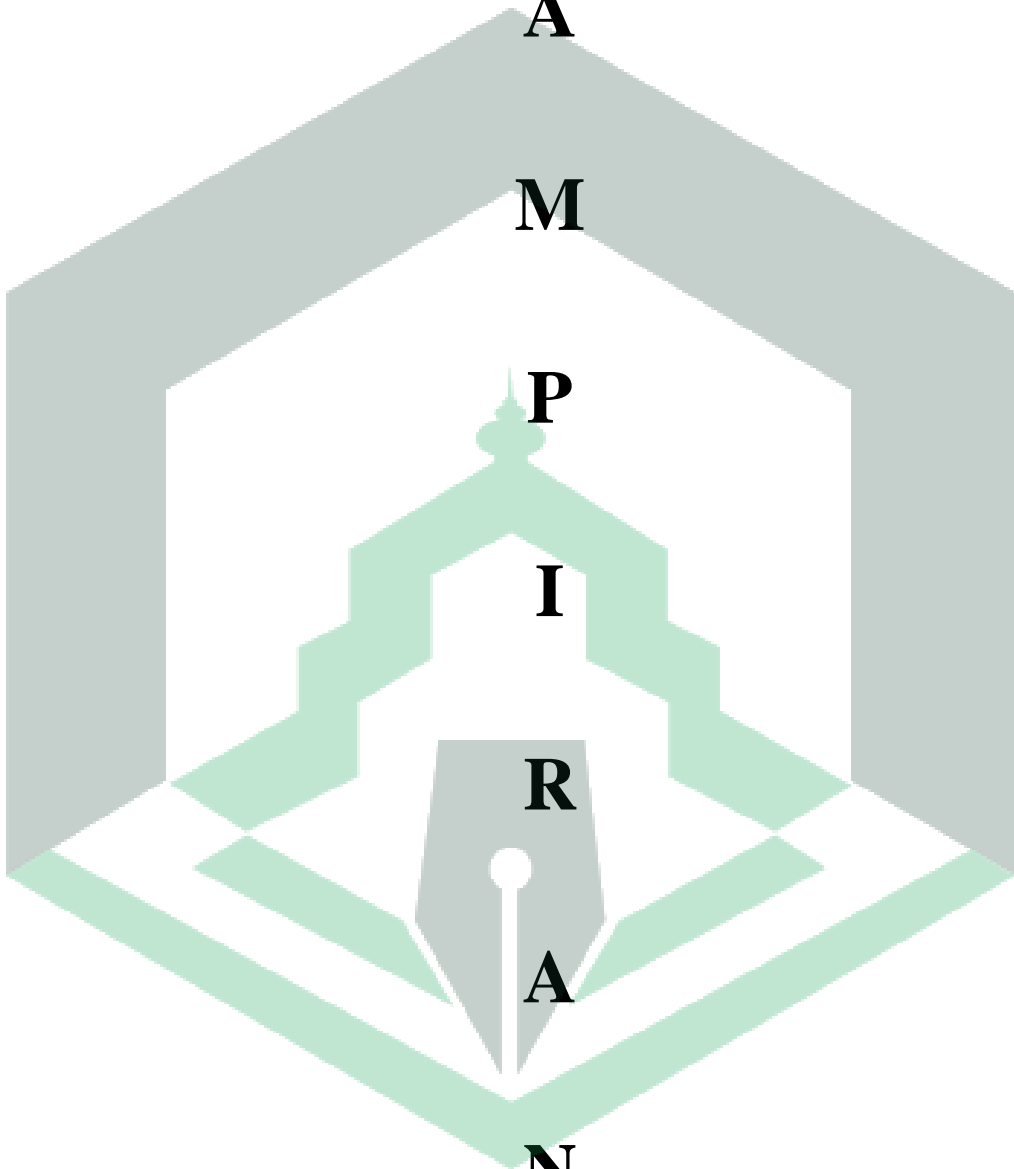
P

I

R

A

N



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kuesioner/Angket

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo

A. Identitas Responden

Isilah data kuesioner, berikan tanda (X) pada jawaban yang tersedia:

1. Nama :

2. Jenis Kelamin

a. Laki-Laki

b. Perempuan

3. Usia Responden

a. <20 Tahun

b. 21 - 30 Tahun

c. 31 – 40 Tahun

d. 41 – 50 Tahun

e. > 50 tahun

4. Tingkat Pendidikan

a. SD

b. SMP / Sederajat

c. SMA / Sederajat

d. Diploma/ Sarjana

e. Pasca Sarjana

B. Keterangan Jawaban

Untuk menjawab pertanyaan berikut, silahkan disesuaikan dengan pengalaman anda selama bekerja di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

Dengan memberikan tanda centang dari pernyataan di bawah ini :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

N : Netral (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Tidak boleh ada jawaban atau tanda centang lebih dari satu dalam satu nomor.

C. Pernyataan Penelitian

1. Apakah ada beban kerja yang dialami pada saat bekerja?
 - a. Iya
 - b. Tidak
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja anda?
 - a. Iya
 - b. Tidak

1. Penilaian Beban Kerja

Alternatif Jawaban						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan					
2.	Selalu optimis dalam menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan dengan baik					
3.	Saya dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas					
4.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
5.	Anda sebagai pegawai cepat mengerti dan mengerjakan tugas anda dengan baik					
6.	Anda ulet dan teliti dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan anda					
7.	Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak					
8.	Anda bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas tepat waktu					
9.	Anda dalam bekerja menunjukkan sikap dan perilaku yang baik					

2. Penilaian Prestasi Kerja

Alternatif Jawaban						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan pihak yang saya layani					
2.	Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan					
3.	Hasil kerja saya selalu memuaskan					
4.	Efektif dan efisien adalah prinsip kerja saya					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
6.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan					
7.	Anda konsisten dan sabar dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan anda					
8.	Secara kuantitas pekerjaan yang anda lakukan telah baik dan menguntungkan bagi kantor anda					
9.	Anda kreatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan anda					

Lampiran 2. Hasil Analisis Data

a. Hasil uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total
X1	Pearson Correlation	1	-.732**	-.430	-.442*	-.518*	-.183	-.465*	-.447*	-.334	-.544*
	Sig. (2-tailed)		.000	.052	.045	.016	.426	.034	.042	.140	.011
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	-.732**	1	.471*	.414	.663**	.406	.395	.362	.325	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000		.031	.062	.001	.068	.076	.107	.150	.002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3	Pearson Correlation	-.430	.471*	1	.008	.315	.345	.541*	.239	.425	.576**
	Sig. (2-tailed)	.052	.031		.974	.165	.125	.011	.296	.055	.006
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X4	Pearson Correlation	-.442*	.414	.008	1	.621**	.083	.255	.555**	.469*	.626**
	Sig. (2-tailed)	.045	.062	.974		.003	.721	.265	.009	.032	.002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X5	Pearson Correlation	-.518*	.663**	.315	.621**	1	.388	.511*	.398	.338	.725**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.165	.003		.083	.018	.074	.134	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X6	Pearson Correlation	-.183	.406	.345	.083	.388	1	.459*	.251	.250	.510*
	Sig. (2-tailed)	.426	.068	.125	.721	.083		.037	.272	.274	.018
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X7	Pearson Correlation	-.465*	.395	.541*	.255	.511*	.459*	1	.676**	.691*	.824**
	Sig. (2-tailed)	.034	.076	.011	.265	.018	.037		.001	.001	.000

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X8	Pearson Correlation	-.447*	.362	.239	.555**	.398	.251	.676**	1	.649*	.778**
	Sig. (2-tailed)	.042	.107	.296	.009	.074	.272	.001		.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X9	Pearson Correlation	-.334	.325	.425	.469*	.338	.250	.691**	.649**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.140	.150	.055	.032	.134	.274	.001	.001		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	-.544*	.646**	.576*	.626**	.725**	.510*	.824**	.778**	.811*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.002	.006	.002	.000	.018	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

		Correlations									
		Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Total
Y10	Pearson Correlation	1	.684**	.478*	.604**	.414	.540*	.489*	.475*	.712**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.001	.028	.004	.062	.011	.025	.030	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y11	Pearson Correlation	.684**	1	.349	.442*	.605**	.695**	.579**	.459*	.508*	.788**
	Sig. (2-tailed)	.001		.121	.045	.004	.000	.006	.036	.019	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y12	Pearson Correlation	.478*	.349	1	.000	.000	.409	.290	.337	.636**	.508*
	Sig. (2-tailed)	.028	.121		1.000	1.000	.065	.202	.136	.002	.019

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil uji reliabilitas variabel beban kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	9

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	3

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden

1. Beban kerja (X)

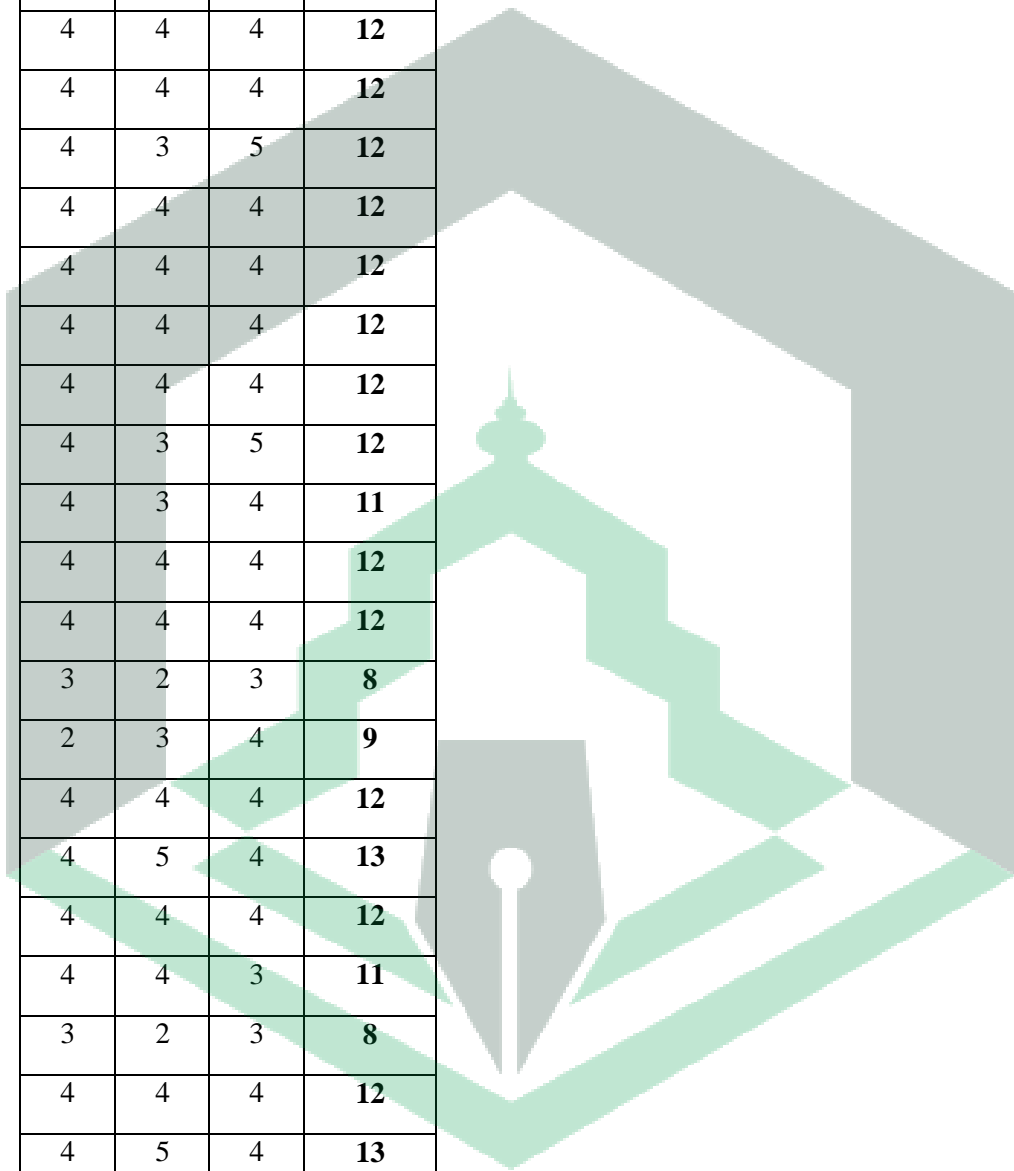
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total
1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	21
2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
3	5	2	2	2	2	2	4	5	4	28
4	5	2	2	1	2	2	2	2	2	20
5	5	2	2	4	2	2	2	5	4	28
6	4	3	3	2	4	2	4	4	2	28
7	5	2	5	1	2	2	2	2	2	23
8	4	2	4	2	2	2	4	4	5	29
9	4	4	3	2	2	2	2	3	4	26
10	4	2	2	2	2	2	2	2	2	20
11	4	3	3	2	2	2	2	3	1	22
12	5	2	2	4	4	2	2	3	3	27
13	4	2	2	2	2	2	2	4	2	22
14	2	5	4	5	5	2	4	5	5	37
15	5	2	2	2	2	2	2	2	2	21
16	5	2	2	1	2	1	1	2	2	18
17	4	3	3	2	2	2	2	3	1	22
18	5	2	2	2	2	2	2	2	2	21
19	4	2	2	2	2	2	2	4	2	22
20	4	2	4	2	2	2	4	4	5	29
21	4	2	2	2	2	2	2	2	2	20
22	5	3	2	2	2	2	2	2	2	22
23	4	2	2	2	2	2	2	2	4	22
24	5	2	2	2	2	2	2	2	2	21
25	5	2	2	1	2	1	1	2	2	18

26	5	2	2	1	2	1	1	2	2	18
27	4	3	3	2	2	2	2	3	1	22
28	5	2	2	2	2	2	2	2	2	21
29	4	2	2	2	2	2	2	4	2	22
30	4	2	4	2	2	2	4	4	5	29
31	4	2	2	2	2	2	2	2	2	20
32	5	2	2	1	2	1	1	2	2	18
33	4	2	2	2	2	2	2	2	2	20
34	4	3	3	2	2	2	2	3	1	24
35	5	2	2	4	4	2	2	3	3	27
36	4	2	2	2	2	2	2	4	2	22
37	4	2	2	2	2	2	2	2	2	20

2. Prestasi Kerja

Y10	Y11	Y12	Total
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	3	5	12
4	3	4	11
4	4	4	12
3	2	3	8
2	3	4	9
4	4	4	12

4	5	4	13
4	4	4	12
4	4	3	11
3	2	3	8
4	4	4	12
4	4	4	12
4	3	5	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	3	5	12
4	3	4	11
4	4	4	12
4	4	4	12
3	2	3	8
2	3	4	9
4	4	4	12
4	5	4	13
4	4	4	12
4	4	3	11
3	2	3	8
4	4	4	12
4	5	4	13



Lampiran 4. Distribusi R tabel dan T tabel

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

T tabel

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 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	2.03222	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

Lampiran 5. Dokumentasi Selama Penelitian



Lampiran 6. Surat Izin Penelitian

  
1 2 0 2 2 1 9 0 0 0 9 9 8

PEREMPTORIAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat: Jl. K.H.M. Hasyim No 5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 998/IP/DP/PTSP/VIII/2022

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi,
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pemberian Surat Keterangan Penelitian,
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo,
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Penetapan Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan yang Merupakan Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan yang Merupakan Urusan Pemerintah yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : ASRAWATI RIGU
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dsn. Poringan Kab. Luwu
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 18 0403 0121

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR CAMAT WARA UTARA KOTA PALOPO

Lokasi Penelitian : KECAMATAN WARA UTARA KOTA PALOPO

Lamanya Penelitian : 16 Agustus 2022 s.d. 16 Oktober 2022

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 16 Agustus 2022
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP


ERICK K. SIGA, S.Sos
Pangkat: Penata Tk.I
NIP : 19830414 200701 1 005

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403.SW/G
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

RIWAYAT HIDUP



Asrawati Rigu, lahir di Dusun Poringan pada tanggal 05 September 2000. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan seorang ayah Suryadi Rigu dan ibu Murni. Penulis berasal dari Dusun Poringan, Desa Tabah. Kec. Walenrang Timur, Kab. Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 99 Pongrakka. Kemudian ditahun yang sama penulis menempuh pendidikan di SMPN 1 Walenrang hingga tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di SMKN 03 luwu hingga tahun 2018. Setelah lulus SMA di tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan S1 di program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Palopo.

Contact Person Penulis: asrawati_rigu0121_18@iainpalopo.ac.id