

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
LINGKUNGAN HIDUP, KEBERSIHAN DAN KEINDAHAN
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

ARIKA MUFIDA

NPM : 2102120165



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERAITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH**

2024



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ARIKA MUFIDA
NPM : 2102120165

Dengan judul:

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP, KEBERSIHAN DAN
KEINDAHAN KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Survani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Devi Kumala, S.Si., MT
NIK. 19750506 201202 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ARIKA MUFIDA
NPM : 2102120165

Dengan judul:

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP, KEBERSIHAN DAN
KEINDAHAN KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 6 Februari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Devi Kumala, S.Si., MT
NIK. 19750506 201202 1 001

Anggota

Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota

Zikrillah, S.E., M.M
NIK. 19830303 201203 1 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 28 Februari
Yang Menyatakan



Arika Mufida
Arika Mufida

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Arika Mufida
NPM : 2102120165
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP, KEBERSIHAN DAN KEINDAHAN KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Februari



Yang Menyatakan,

Arika Mufida
Arika Mufida

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Employee Engagement dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Syamsidar, S.E., M.Si., Ak selaku Wakil Dekan Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Suryani Murad, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Dr. Tuwisna, S.E., MM selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M selaku Dosen Pemimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Devi Kumala, S.Si., MT selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
7. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Ayahanda (alm) Iswanil dan Ibunda Hubbaiyah,serta keluarga yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tak terkira.
9. Kepada pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, para narasumber khususnya pihak yang terkait dalam penelitian ini yang telah sudi memberikan informasi kepada penulis.
10. Kepada para sahabat dan teman seperjuangan Tasya Rizky Jannah, Cut Dara Nabila, Fatia Illiza Sahara, Soviatul Ulva, Dulfa febriani, Nazmatul Ufra, Nurul Izzati, dan Rizka Ayuningtiaz yang tiada henti memberikan dukungan, tenaga, dorongan dan semangat kepada penulis serta mau mendengarkan keluh kesah dan memberikan banyak masukan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Banda Aceh, 27 Januari 2024

Arika Mufida

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.3 Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4 Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.5 Ruang lingkup Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.2 Karakteristik Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.3 Faktor-Faktor mempengaruhi kinerja ...	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.4 Indikator kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 <i>Employee Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i> ..	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.3 Indikator <i>Employee Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.4 Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat <i>Employee Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Beban Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja	Error! Bookmark not defined.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.3 Indikator Beban Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2 Hubungan Antar Variabel	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Hubungan antara <i>Employee Engagement</i> (EE) terhadap Kinerja Pegawai (KP)	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Hubungan antara Beban Kerja (BK) terhadap Kinerja Pegawai (KP)	Error! Bookmark not defined.
2.3 Penelitian Sebelumnya	Error! Bookmark not defined.
2.4 Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
2.5 Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.1 Tujuan penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.2 Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.4 Horizon Waktu	Error! Bookmark not defined.
3.1.5 Unit Analisis	Error! Bookmark not defined.
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	Error! Bookmark not defined.
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.5 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.6 Pengujian Data	Error! Bookmark not defined.
3.6.1 Pengujian Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.6.2 Pengujian Realibilitas	Error! Bookmark not defined.
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.6.3.1 Pengujian Normalitas	Error! Bookmark not defined.
3.6.3.2 Pengujian Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
3.6.3.3 Pengujian Heterokedastisitas	Error! Bookmark not defined.
3.7 Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.7.1 Uji Parsial (Uji T)	Error! Bookmark not defined.
3.7.2 Uji Simultan (Uji F)	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2 Karakteristik Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Deskripsi Variabel Dependen	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Deskripsi Variabel Independen	Error! Bookmark not defined.
4.4 Hasil Pengujian Data	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Pengujian Data.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
4.4.2.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.2.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	Error! Bookmark not defined.
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.1 Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.5.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)	Error! Bookmark not defined.
4.5.3 Uji Parsial (Uji t)	Error! Bookmark not defined.
4.5.4 Pembuktian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.6 Implikasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Ringkasan Penelitian Sebelumnya	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1	Horizon Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2	Skala Likert	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3	Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2	Variabel Kinerja Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3	Variabel Employee Engagement	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4	Variabel Beban Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5	Hasil Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6	Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7	Nilai Variance Inflation Factor (VIF) Masing-Masing Variabel Hasil pengujian Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8	Pengaruh Employee Engagement dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9	Koefisien Korelasi dan Determinasi ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10	Analysis Of Variance (ANOVA)	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Normal Probability Hasil pengujian Normalitas Data	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 Master Tabel Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3 Master Tabel Kuesioner.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4 SPSS OUT PUT.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5 Nilai F tabel, T tabel, dan r tabel	Error! Bookmark not defined.

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP,
KEBERSIHAN DAN KEINDAHAN KOTA BANDA ACEH
ARIKA MUFIDA
NPM : 2102120165

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
Pembimbing II : Devi Kumala, S.Si., MT

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Employee Engagement* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan *software* SPSS versi 23. Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel *Employee Engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

Kata Kunci : *Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semua perusahaan dan instansi membutuhkan karyawan atau pegawai dengan prestasi kerja yang tinggi karena menurut (Neksen et al., 2021) kinerja merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana apabila SDM menunjukkan performa kerja yang baik, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai nya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal di masing-masing pegawai yang berupa sifat dan kemampuan seseorang, maupun dari faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasinya.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Priambodo & Taufiq, 2019). Kinerja dalam sebuah pekerjaan adalah merupakan media tercapainya sebuah tujuan. Organisasi dalam hal ini ingin mewujudkan target dari organisasi itu sendiri yang membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal.

Menurut Rivai (dalam Yusniar et al., 2021) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang berperan di dalam organisasi tersebut. Dalam mencapai kinerja pegawai, faktor sumber daya manusia memiliki pengaruh yang dominan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya. Mengingat keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, maka setiap organisasi banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi pegawainya guna mencapai kinerja yang optimal. Apabila kinerja pegawai yang dihasilkan telah optimal maka akan menghasilkan kontribusi yang besar pula terhadap kinerja organisasi.

Kemampuan dan keterampilan orang-orang dalam suatu organisasi sangat menentukan daya saingnya. Organisasi tidak hanya membutuhkan orang-orang yang sangat cerdas, tetapi juga orang-orang yang berdedikasi, sangat loyal terhadap pekerjaannya, bertanggung jawab, dan mampu bekerja sama dalam tim yang solid dalam pekerjaan sehari-hari. Komitmen terhadap kesuksesan di tempat kerja sering disebut dengan *employee engagement* (keterikatan pegawai). *Employee engagement* merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena *employee engagement* berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Employee engagement menyentuh semua bagian dari sumber daya manusia. Pegawai yang tidak memiliki engagement yang tinggi akan mengalami penurunan tingkat kualitas, penurunan efisiensi, inkonsistensi pelayanan, penurunan inisiatif

untuk memberi saran bagi kemajuan organisasi. *Employee Engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat pegawai memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat Macey dan Schneider (dalam Puspita¹ et. al, 2020) yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat pegawai memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Menurut Mercer (dalam Nugroho et al., 2022) *employee engagement* sendiri merupakan keadaan psikologis di mana pegawai merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta. Lebih lanjut, Mercer menyatakan *employee engagement* dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan perusahaan.

Banyak faktor lain yang dianggap mempengaruhi belum optimalnya kinerja pegawai salah satunya adalah tingginya beban kerja pegawai. Menurut Johannsen Gunnar dalam (Authar, 2019) beban kerja adalah atribut fungsional yang berhubungan dengan beban input, upaya operator, dan kinerja atau hasil kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja dapat mempengaruhi kegiatan-kegiatan dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas dan pekerjaan setiap pegawai dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika

kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang berlebih.

Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota (DLHK3) Banda Aceh secara khusus memiliki tugas menangani permasalahan sampah kota sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Walikota (PERWAL) Nomor 50 Tahun 2016 Tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh yang mempunyai tugas umum pemerintahan urusan lingkungan hidup yang bertujuan memberikan pelayanan serta mengukur tingkat penggunaan jasa.

Berdasarkan survey awal pada 30 November 2023 melalui wawancara terhadap staff pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, diketahui bahwa terjadi peningkatan kinerja pegawai yang mengalami peningkatan setiap tahunnya yang terbukti pada Lakip DLHK3 Banda Aceh persentase capaian target kinerjanya rata-rata mencapai 119,48% atau kategori sangat baik. Dan juga sumber daya manusia (SDM) yang sudah cukup memadai, namun dalam DLHK3 masih kekurangan kebutuhan pegawai yang dimana seharusnya yang dibutuhkan berjumlah 76 namun saat ini pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda aceh baru sekitar 46 pegawai.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh tahun 2023

Jenjang Pendidikan	Golongan									
	II/a	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c
SMA	4		3	1						
D-III		1			2					
S1				8	2	3	10			
S2						1	4	5	1	1
Jumlah Pegawai									46	

Sumber : Bidang Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah staff pegawai bahwa jumlah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh dari golongan II/a lulusan SMA berjumlah 4 orang, dari golongan II/c lulusan D-III berjumlah 1 orang, golongan II/d lulusan SMA sebanyak 3 orang, golongan III/a lulusan SMA 1 orang dan lulusan S1 berjumlah 8 orang, golongan III/b lulusan DIII berjumlah 2 orang dan lulusan S1 2 orang, golongan III/c lulusan S1 sebanyak 3 orang dan lulusan S2 sebanyak 1 orang, golongan III/d lulusan S1 berjumlah 10 orang dan lulusan S2 berjumlah 4 orang, golongan IV/a lulusan S2 berjumlah 5 orang, sedangkan golongan IV/b dan IV/c lulusan S2 masing-masing berjumlah 1 orang. Total keseluruhan jumlah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan keindahan Kota Banda aceh sebanyak 46 orang.

Employee engagement (keterikatan pegawai) pada pegawai Dinas DLHK3 juga sudah cukup baik dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal

sesuai dengan waktu yang telah ditentukan namun terdapat beberapa indikator sasaran kinerja DLHK3 Banda Aceh yang tidak memenuhi target kinerja yaitu persentase sampah terkelola dan juga persentase pelanggaran usaha/kegiatan terhadap izin lingkungan /PPLH yang diterbitkan dan juga tidak adanya penyusunan dokumen Rencana Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (RPPLH) pada tahun 2023 dikarenakan adanya refocusing anggaran sehingga Penyusunan dokumen tersebut tidak dapat dilaksanakan. Selain itu juga *employee engagement* ditandai dengan pegawai yang disiplin dimana pegawai DLHK3 harus datang paling lambat pukul 08.15 dan pulang pada pukul 16.45 dimana jam istirahat pada pukul 12.30 s/d 13.30. Dan pegawai DLHK3 juga diberikan sosialisasi terkait untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kinerja pegawai DLHK3.

Beban kerja pada pegawai Dinas DLHK3 sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan dan secara keseluruhan telah tercapai serta dan waktu penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan. Namun saat pelaksanaan ADIPURA yaitu penghargaan lingkungan dari pemerintah pusat untuk Kabupaten/Kota yang bersih yang dilaksanakan setiap tahunnya, dimana penekanan penilaian adipura yang terintegrasi dengan Kebijakan dan Strategi Nasional (Jakstranas) tentang pengelolaan sampah rumah tangga dan sejenis rumah tangga yang tercantum pada Peraturan Presiden No. 97 Tahun 2017 yang menuntut Kota Banda Aceh mengurangi sampah ke TPA 30% dari timbulan sampah hingga tahun 2025. Pegawai Dinas DLHK3 harus lembur karena harus menata dan memastikan titik-titik penilaian agar tetap terjaga dan biasanya pegawai DLHK3 akan lembur 2-3 hari.

Berdasarkan hasil observasi yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Oleh karena itu, penelitian yang berjudul ” **Pengaruh *Employee Engagement* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh**”. perlu dilakukan agar kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh ?
3. Seberapa besar pengaruh *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi kepada manfaat praktis dan teoritis:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan.
- b. Sebagai bahan kajian untuk melihat konsistensi hasil penelitian sehingga bermanfaat sebagai pembandingan hasil-hasil penelitian sejenis kedepannya, terutama dalam bidang kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
- c. Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan tambahan bagi penelitian selanjutnya yang meneliti tentang kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi untuk mengambil kebijakan selanjutnya.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh dalam membuat, membangun dan menerapkan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.5 Ruang lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi variabel penelitiannya, yaitu dibatasi hanya meneliti mengenai **Pengaruh *Employee Engagement* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.**

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Menurut Rivai dan Basri dalam (Sinambela, 2016) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja adalah pencapaian hasil atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan. Kinerja pegawai sangat diperlukan dalam mencapai tujuan kerja bagi diri sendiri dan perusahaan.

Menurut (Wibowo, 2015) kinerja merupakan hasil dari rencana kerja yang telah disusun dan dilaksanakan oleh pegawai, peningkatan kinerja akan terjadi tergantung bagaimana perusahaan memperlakukan pegawai. Menurut Hasibuan (2001:160) Kinerja merupakan hasil atau output yang telah di capai individu serta tim dalam melaksanakan tugas yang diberikan Perusahaan.

Kinerja pegawai menurut Keban dalam (Saputri, 2022:16) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Jadi kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang didapatkan didalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dapat disimpulkan apa itu kinerja dari pengertian-pengertian para ahli maupun peneliti terdahulu bahwa kinerja pada dasarnya apa yang sudah dilakukan pegawai dalam kegiatannya sehari-hari di perusahaan dan menghasilkan output yang berkualitas maupun tidak berkualitas atau berbentuk jasa yang pegawai berikan kepada perusahaan untuk tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2 Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2017:68) sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor mempengaruhi kinerja

(Lobubun, 2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

- a. Motivasi
Faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
- b. Kepuasan kerja
Tingkat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.
- c. Tingkat stress
Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses beripikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar

dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

- d. Kondisi pekerjaan
Kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi pekerjaan dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyiaran dalam ruang kerja, dan sebagainya.
- e. Sistem kompensasi
Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Desain pekerjaan
Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok pegawai secara organisasional. Dengan adanya desain pekerjaan yang jelas, maka pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang di berikan.

2.1.1.4 Indikator kinerja

Menurut (Robbins & Judge, 2015) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam yaitu:

- a. Kualitas
Merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas, kualitas kerja diukur dari presepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kualitas yang diukur dari presepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.
- c. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari presepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- d. Efektivitas
Efektivitas kerja dalam presepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan organisasi.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat di ukur dari persepsi pegawai terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing pegawai sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

f. Komitmen kerja

Merupakan tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas pegawai.

2.1.2 *Employee Engagement*

2.1.2.1 Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement secara sederhana dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai dengan perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Keterikatan pegawai dapat semakin berkembang disebabkan karena adanya suatu kecocokan antara pegawai dengan visi serta misi yang dijalani oleh perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan keterikatan pegawai, karena semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaan maupun perusahaannya maka semakin tinggi dampak positif yang mempengaruhi kepada komitmen, loyalitas, bahkan kinerja perusahaan.

Dalam (Siswono, 2016), Macey berpendapat bahwa *employee engagement* dapat dilihat dalam bentuk energi, keterlibatan serta usaha yang terfokus untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian *employee engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004) yang mengartikan atau mendefinisikan keterikatan pegawai sebagai pemikiran positif mengenai pekerjaan yang mempengaruhi dedikasi, semangat, dan perhatian penuh pegawai. Menurut Ferizal (2016:17) keterlibatan pegawai adalah

proses seseorang untuk terlibat (involve), antusias (enthusiast), memiliki komitmen dan memberi usaha lebih (extra effort) untuk perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

Didapatkan kesimpulan bahwa *employee engagement* adalah sebuah dedikasi dan keterikatan penuh dari diri pegawai terhadap pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja yang terhubung baik secara fisik, kognitif, dan emosi.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut brad federeman (2009:53) beberapa faktor yang akan meningkatkan *employee engagement* pada suatu perusahaan sebagai berikut:

- a. Budaya perusahaan
keberhasilan perusahaan menerapkan budaya akan meningkatkan ikatan pegawai dengan perusahaan, budaya juga sebagai citra yang dipandang penting agar mampu meningkatkan *employee engagement*.
- b. Indikator keberhasilan
Setiap perusahaan menerapkan indikator berbeda dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Untuk melihat apakah ada peningkatan pada setiap pegawai.
- c. Inovasi
Perusahaan harus terus berinovasi dalam terus menghasilkan pegawai yang berkualitas, perusahaan melaksanakan pelatihan kerja atau seminar guna terus berinovasi meningkatkan kemampuan pegawai.
- d. Pelatihan kerja
Setiap perusahaan memiliki tahapan pelatihan bagi pegawainya, semakin banyak pegawai yang diberikan pelatihan kerja akan memberikan dampak positif berupa kualitas pegawai yang semakin meningkat.
- e. Pemberian penghargaan
Perusahaan biasanya memberikan reward berupa bonus bagi pegawai yang berprestasi pada bidang pekerjaannya, pemberian apresiasi ini akan meningkatkan ikatan pegawai untuk terus bekerja pada perusahaan.

2.1.2.3 Indikator *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker dalam (Bazla, 2021), keterikatan pegawai merupakan pemikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan yang dapat dilihat dari beberapa tanda yakni vigor, dedication, dan absorption. Ketiga elemen tersebut adalah:

a. Vigor (Semangat)

Elemen ini adalah engaged pegawai yang ditunjukkan pegawai melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika mengerjakan tugas yang diberikan. Vigor dapat dilihat dari tingginya tingkat power dan mental dalam bekerja, mencurahkan energi yang dimiliki sepenuhnya, berani dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sekuat tenaga, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, tidak putus asa dan bertahan ketika menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Dedication (Dedikasi)

Dedikasi adalah sebuah engaged pegawai secara emosional terhadap pekerjaannya. Dedikasi dilihat melalui antusiasme pegawai ketika bekerja, membanggakan pekerjaan yang dilakukan dan bangga dengan tempat dia bekerja, selalu terinspirasi dan tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa adanya rasa terancam dengan tantangan yang dihadapi kedepannya. Pegawai yang memiliki rasa dedikasi tinggi menyatukan diri dengan pekerjaan karena mereka menganggap pekerjaan mereka adalah pengalaman berharga, inspirasi dan tantangan. Mereka selalu antusias dengan pekerjaan dan hasilnya serta antusias dengan perusahaan yang di tempatnya. Sedangkan pegawai yang memiliki rasa dedikasi yang rendah tidak memiliki pengalaman yang berharga karena mereka tidak antusias dan bangga terhadap apa yang mereka kerjakan dan tidak bangga dengan perusahaan mereka.

c. Absorption (Penyerapan)

Elemen ini digambarkan dengan gerak gerik dan perilaku pegawai yang mencurahkan perhatian secara penuh kepada pekerjaannya. Penyerapan menunjukkan pegawai yang tenggelam secara penuh dalam tugas yang di kerjakannya, mereka berkonsentrasi tinggi, serta serius dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki absorption yang tinggi merasa waktu berjalan dengan cepat ketika mereka mengerjakan tugas sehingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Penggunaan indikator di atas memiliki tujuan untuk mengukur tingkat keterikatan pegawai dalam mencapai efektivitas organisasi.

Menjelaskan bahwa (Agustin & Putri, 2020) terdapat 4 (empat) indikator keterikatan pegawai sebagai berikut:

1. Partisipasi kerja seperti keterlibatan emosi, penerimaan tanggung jawab emosi, motivasi untuk menyumbang kontribusi dan mental pegawai.
2. Keberhasilan organisasi, meliputi pimpinan mampu menjalankan fungsi pemimpinannya, tersedia tenaga operasional yang terampil sesuai bidangnya, tersedia anggaran, adanya mekanisme kerja yang sesuai dengan iklim kerja yang positif.
3. Pencapaian tujuan seperti menggunakan perencanaan, pengarahan.
4. Keberhasilan suatu perusahaan seperti meliputi adanya manusia yang baik, keuangan, organisasi, perencanaan, administrasi, fasilitas yang menunjang.

2.1.2.4 Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat Employee Engagement

Menurut Gallup dalam (Pujianto, 2020) terdapat beberapa tipe pegawai didalam suatu organisasi yang dibedakan menjadi 3 jenis berdasarkan tingkat keterikatan yang dijabarkan sebagai berikut:

a. Engaged

Seorang penggerak atau pembangun dalam perusahaan adalah pegawai yang engaged (terikat). Pegawai ini akan bekerja secara penuh dalam menyelesaikan semua tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Ketika bekerja pegawai ini tidak memiliki keraguan untuk menunjukkan dan mencurahkan segala energi mereka sepenuhnya, serta pegawai ini akan selalu berusaha mengembangkan talenta yang dimilikinya.

b. Not Engaged

Pegawai not engaged akan condong untuk fokus pada tugas yang diberikan dibandingkan dengan hasil dari pekerjaan yang diberikan. Mereka hanya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bagian tugas yang diberikan dan sesuai dengan bayaran yang didapatkan dari perusahaan. Dalam mengerjakan sesuatu pegawai ini tidak memiliki inisiatif dan hanya menunggu perintah yang diberikan serta sering tidak bertenaga dan semangat yang rendah ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Actively Disengaged

Tipe ini adalah seorang pegawai yang tidak terikat, pegawai ini secara terus terang dan tidak sembunyi-sembunyi dalam memperlihatkan perasaan yang kurang bahagia dan tidak puas mengenai hal yang mereka kerjakan. Pegawai ini terus menerus memperlihatkan perlawanan dan hanya berpikiran negatif serta melihat sisi buruk di berbagai kesempatan yang ada.

Didapatkan kesimpulan bahwa tingkat tertinggi dalam keterikatan pegawai adalah engaged, not engaged adalah pegawai yang tidak terlalu merasa terikat dengan pekerjaan yang berarti pegawai tersebut hanya bekerja sesuai porsi pekerjaan mereka dan sesuai dengan bayaran yang mereka dapatkan, dan actively disengaged adalah tipe pegawai yang benar-benar tidak terikat dengan perusahaan dan mereka secara langsung memperlihatkan hal tersebut.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Menurut Utomo dalam (Saputri, 2022:36) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknis analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alasan untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dimana individu harus menyelesaikan pekerjaannya dengan batas waktu yang telah ditentukan. Beban kerja juga berdasarkan kemampuan dari tubuh individu tersebut dalam menerima pekerjaan. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

Beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja pegawai. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja pegawai yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah pegawai, atau beban kerja pegawai yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah pegawai yang terlalu banyak (Lukito & Alriani, 2018:25).

Menurut (Saputri, 2022:36) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan tepat waktu. Beban kerja juga merupakan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stress seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan konsentrasi dari stress kerja.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian tertentu dimana baik secara fisik dan psikis selain itu beban kerja juga tertentu yang dimana

merupakan bagian terpenting dalam menyelesaikan masalah kerja yang akan dihasilkan oleh perusahaan berdampak bagi pegawai itu sendiri (Purba & Ratnasari, 2018:184).

Berdasarkan atas pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang membutuhkan usaha dan variasi dan pemecahan masalah yang kompleks untuk berhubungan dengan klien.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Purba & Ratnasari, 2018:184) ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja menyatakan :

1. Faktor Eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar pekerjaan seperti :
 - a. Tugas yang bersifat fisik, ruang kerja, sikap kerja dan tugas bersifat psikologis seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan dan tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, model struktur organisasi dan pelimpahan tugas serta wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam pekerjaan akibat reaksi dengan faktor eksternal itu sendiri. Selain itu faktor internal meliputi berbagai bagian (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Hariyanto dalam (Saputri, 2022:41) indikator beban kerja meliputi sebagai berikut :

1. Tingkat kesulitan yaitu seberapa sulit pekerjaan yang harus dijalankan.
2. Waktu lembur yaitu apakah beban kerja berlebihan juga bisa dikonversi menjadi lembur.

3. Waktu penyelesaian pekerjaan yaitu seberapa fleksibel waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Tanggung jawab yaitu seberapa besar tanggung jawab yang harus dipikul.
5. Kondisi pekerjaan yaitu apakah cukup friendly untuk bekerja dengan suasana yang nyaman.

Indikator beban kerja menurut Saputri (2022:40) yaitu :

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu beban fisik fisiologis.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat pegawai melakukan aktivitas mental atau psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu konsentrasi, adanya rasa bingung dan kewaspadaan.

3. Beban Waktu

Beban waktu yaitu beban kerja yang timbul saat pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari beban waktu yaitu kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan antara *Employee Engagement* (EE) terhadap Kinerja Pegawai (KP)

Perusahaan dalam berkembang pesat dan berjalan dengan baik dipengaruhi oleh *employee engagement*. *Employee engagement* menjadi hal utama didalam dunia bisnis karena dengan keterikatan pegawai terhadap instansi atau perusahaan dapat memicu pegawai dalam berkinerja dan berinovasi dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian Pujianto (2020:93) yang berjudul Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Malang. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini dikemukakan apabila rasa engaged yang dimiliki

pegawai akan memberikan pengaruh pada performa yang diberikan oleh pegawai tersebut, dengan kata lain semakin tinggi keterikatan pegawai yang ada maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. *Employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas. Kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi (Pujianto, 2020 :39).

2.2.2 Hubungan antara Beban Kerja (BK) terhadap Kinerja Pegawai (KP)

Beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Hubungan tersebut dapat dilihat dari peranan beban kerja atas kinerja. Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Nabawi (Nabawi, 2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang

semuanya berhubungan dengan indikatornya (Nabawi, 2019). Kinerja pegawai akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai yaitu target pekerjaan yang ditetapkan harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Kedua adalah kondisi pekerjaan yaitu pandangan seorang individu dalam mengambil keputusan dengan cepat dan ketiga adalah standar pekerjaan yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja dari organisasi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan sebaliknya jika indikator beban kerja tidak terpenuhi dengan seimbang, maka dapat menurunkan kinerja pegawai.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terkait dengan kinerja pegawai yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya seperti penelitian Rika M. Yusuf, Rita N. Taroreh, Genita G. Lumintang pada tahun (2019 :4795) dengan judul “ Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Indospice Di Manado”. Penelitian ini dilakukan pada pegawai CV. Indospice dengan menyebar kuesioner yang diisi oleh 35 responden. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Teknik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Indospice di Manado, *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Indospice di Manado, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada CV.

Indospice di Manado, Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Indospice di Manado.

Selanjutnya, penelitian Abdul Kosim, Bagas Wicaksono, Sadam Alimi, Ahmad Gunawan pada tahun (2023:284) dengan judul “ Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Kharisma Indonesia dengan menyebarkan kuesioner yang diisi oleh 48 pegawai PT. Kharisma Indonesia. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Teknik yang digunakan adalah uji validitas dan uji reabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Haryu Darmaeti¹, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subiyanto (2021:749) dengan judul “ Pengaruh *employee engagement*, beban kerja dan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah”. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Sekretariat Daerah dengan menyebarkan kuesioner yang diisi oleh 57 responden. Metode yang digunakan yaitu Kuantitatif. Teknik yang digunakan adalah uji validitas dan uji reabilitas. Hasil penelitian menunjukkan *Employee engagement* berdampak positif serta tak signifikan kepada kinerja pegawai, Beban kerja berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan, Beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Employee engagement*, beban kerja, serta standar operasional prosedur dengan simultan ataupun bersama-sama berdampak kepada kinerja pegawai.

Alpin Neksen, Muhammad Wadud dan Susi Handayani pada tahun (Neksen et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Grup Global Sumatera”. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Grup Global Sumatera dengan menyebarkan kuesioner yang diisi oleh 90 responden. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda serta uji f dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Grup Global Sumatera.

Selanjutnya ada (Dewi & Arwiyah, 2020) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mutiara Utama Sukses”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai PT. Mutiara Utama Sukses dengan sampel sebanyak 40 responden. Teknik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Mutiara Utama Sukses.

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No.	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Indospice Di	- Penelitian Kuantitatif - Analisis Regresi Linear Berganda	- <i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap	- <i>Employee Engagement</i> - <i>Beban Kerja</i> - Kinerja Pegawai	- Lokasi - Jumlah Sampel - Variabel independen (Kepuasan Kerja)

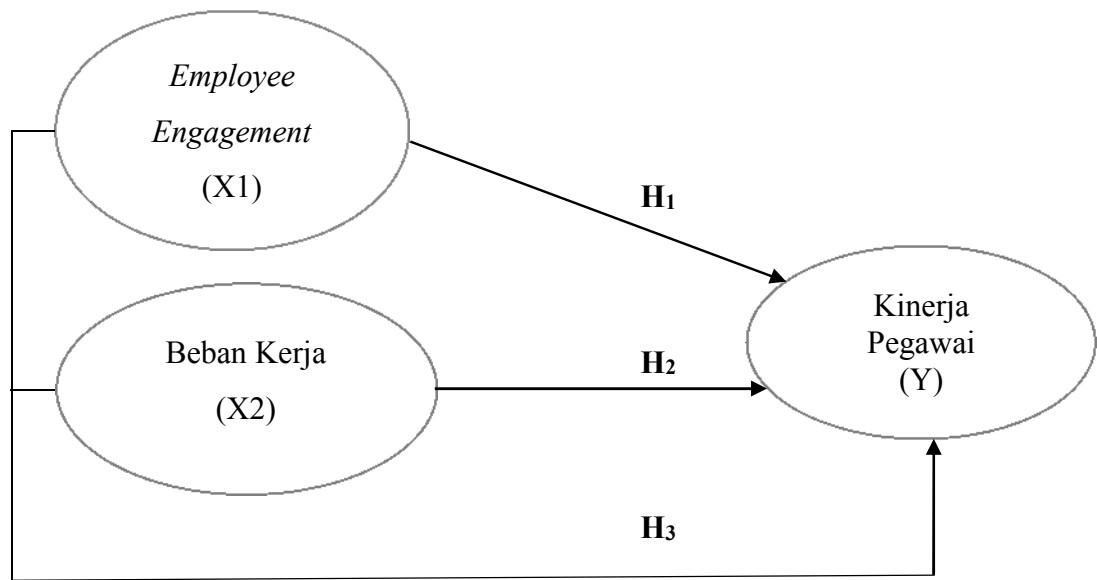
	Manado (Yusuf R.M, et al., 2019).	-Populasi pegawai 35	Kinerja Pegawai ada CV. Indospice di Manado - <i>Employee Engagement</i> berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja - Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja - Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.	- Analisis regresi linear berganda	
2.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” (Kosim Abdul, et.al,2023:284).	- Penelitian Kuantitatif - Analisis regresi linear berganda - Populasinya 48 pegawai	- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - beban kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja - kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	- <i>Employee Engagement</i> - Beban kerja - Kinerja pegawai - Analisis regresi linear berganda	- Lokasi - Jumlah sampel - Variabel independen (Kepuasan Kerja)
3.	Pengaruh <i>employee engagement</i> , beban kerja dan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah (Darmaeti, et al,2021:749).	- Penelitian kuantitatif - Analisis regresi linear berganda - Populasinya 57 pegawai	-Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Employee engagement</i> berdampak positif serta tak signifikan kepada kinerja pegawai -Beban kerja berdampak positif serta signifikan kepada kinerja pegawai	- <i>Employee Engagement</i> - Beban kerja - Kinerja pegawai - Analisis regresi linear berganda	- Lokasi - Jumlah sampel - Variabel independen (Standar Operasional Prosedur).

			- <i>Employee engagement</i> , beban kerja, serta standar operasional prosedur dengan simultan ataupun bersama-sama berdampak kepada kinerja pegawai.		
4.	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Grup Global Sumatera (Neksen, <i>et al</i> , 2021:110)	- Penelitian kuantitatif - Analisis regresi linear berganda - Sampelnya 90 pegawai	- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Grup Global Sumatera.	- Beban kerja - Kinerja pegawai - Analisis regresi linear berganda	- Lokasi - Jumlah sampel - Jam kerja
5.	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mutiara Utama Sukses (Purba & Ratnasari, 2018: 5187)	- Penelitian kuantitatif - Analisis regresi linear berganda - Populasinya 40 pegawai	- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Mutiara Utama Sukses.	- Beban kerja - Kinerja pegawai - Analisis regresi linear berganda	- Lokasi - Jumlah Sampel - Konflik Kerja - Stres Kerja

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini model hubungan antara variabel bebas yaitu *employee engagement* dan beban kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai

Pengaruh *Employee Engagement* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

*Sumber : Dikembangkan oleh Penulis Berdasarkan Penelitian Sebelumnya
(Yusuf, et all :2019)*

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : *Employee Engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
- H₂ : Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

H₃ : *Employee Engagement* dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau prosedur yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan metode penelitian.

3.1.1 Tujuan penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data informasi dalam penulisan proposal ini yaitu mengenai tentang *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dan hasil pengukuran berdasarkan variabel penelitian yang ada. Penelitian ini bersifat kausal komparatif (*causal comparative Research*) yaitu tipe penelitian hubungan yang menjelaskan tentang hubungan sebab-akibat antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh *Employee Engagement* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, lokasi penelitian berada di Jalan Pocut Baren No.30, Keuramat, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Objek

penelitian ini mengenai kinerja pegawai, employee engagement, dan beban kerja pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

3.1.4 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* adalah suatu penelitian yang tidak mempertahankan subjek penelitian yang harus diamati dalam jangka waktu yang lama, tetapi memunculkan subjek-subjek baru yang mengganti subjek lama, dari berbagai kelompok umur. Kurun waktu yang panjang, diganti dengan pengambilan sampel dari berbagai kelompok umur Ahyar dalam (Nabila, 2023:31). Penelitian *cross-sectional* hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan November 2023 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari survey awal pada objek penelitian sehingga penyebaran kuesioner. Horizon waktu dalam penelitian ini dapat dilihat pada table 3.1.

Tabel 3. 1 Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Oktober 2023	November 2023	Desember 2023	Januari 2024	Februari 2024
------------	-----------------	------------------	------------------	-----------------	------------------

Pengajuan Judul Proposal					
Survey Awal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pembagian Kuesioner					
Bimbingan Skripsi					
Sidang Skripsi					

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti pada Kantor Dinas Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Menurut (Ahyar et al., 2020) unit analisis adalah satuan dalam ruang masalah tertentu dan pada waktu yang ditentukan. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Purba & Ratnasari, 2018:185). Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh yang berjumlah 46 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Purba & Ratnasari, 2018:185). Teknik pengambilan sampel

dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh dikatakan jenuh (tuntas) apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dan digunakan apabila jumlah populasinya relatif kecil kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat dengan kesalahan yang sangat kecil (Ahyar, 2020:43). Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh yang berjumlah 46 orang.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran

persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model *likert* terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang employee engagement, beban kerja dan kinerja pegawai.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah objek yang menempel (dimiliki) pada diri subjek, objek penelitian dapat berupa orang, benda, transaksi atau kejadian yang dikumpulkan dari subjek penelitian yang menggambarkan suatu kondisi atau nilai masing-masing dari subjek penelitian. Nama variabel yang berasal dari fakta bahwa karakteristik tertentu bisa beragam di antar objek populasi Purwanto dalam (Nabila, 2023:34). Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu

variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas *employee engagement* (X1) dan beban kerja (X2) seperti yang terdapat pada tabel 3.3.

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Dependen					
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 20017:67).	Menurut (Robbins & Judge, 2015) : 1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Kerja 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja	1-6	Likert
Independen					
2	<i>Employee engagement</i> (X1)	Menurut Ferizal (2016:17) keterlibatan pegawai adalah proses seseorang untuk terlibat (involve), antusias (enthusiast), memiliki komitmen dan memberi usaha lebih (extra effort) untuk perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.	Menurut Schaufeli & Bakker dalam (Bazla, 2021): 1. Vigor (Semangat) 2. Dedication (Dedikasi) 3. Absorption (Penyerapan)	1-3	Likert
3	Beban Kerja	Menurut (Saputri, 2022:36) menyatakan bahwa beban kerja adalah keadaan ketika	Menurut Hariyanto dalam (Saputri, 2022:41) :	1-5	Likert

		pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan tepat waktu.	1. Tingkat Kesulitan 2. Waktu Lembur 3. Waktu Penyelesaian Pekerjaan 4. Tanggung Jawab 5. Kondisi Pekerjaan		
--	--	--	---	--	--

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS (Statistic pagcket for service solution) versi 23. Menurut (Ahyar, 2020) Regresi linear berganda merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= <i>Employee Engagement</i>
X ₂	= Beban Kerja
b ₁ dan b ₂	= Koefisien
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian (Purba & Ratnasari, 2018). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r table dengan *degree of freedom* (df)= $n-2$ dengan α 0,05 / 5%. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka pertanyaan-pertanyaan tersebut valid sebagai pembentuk indikator dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r table, maka pertanyaan tidak valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan dari hasil suatu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur (reliabel) terpercaya (Purba & Ratnasari, 2018). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka item-item pertanyaan yang membentuk variabel penelitian dinyatakan reliabel.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Pengujian Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menentukan apakah nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak, sebuah model regresi dianggap baik jika nilai residualnya mengikuti distribusi normal (Purba & Ratnasari, 2018).

Cara lain untuk menguji normalitas adalah melalui metode One Sample Kolmogorov-Smirnov. Berikut adalah kriteria yang digunakan dalam pengujian :

- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi secara normal.
- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi secara normal.

3.6.3.2 Pengujian Multikolinieritas

Multikolinearitas terjadi ketika terdapat hubungan linear yang kuat atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi dianggap mengalami multikolinearitas apabila terdapat hubungan linear yang kuat pada beberapa atau seluruh variabel independen dalam model tersebut. Gejala multikolinearitas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas (Purba & Ratnasari, 2018).

3.6.3.3 Pengujian Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Purba & Ratnasari, 2018).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan mengukur uji F (F – test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t – test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0,05).

3.7.1 Uji Parsial (Uji T)

Dalam analisis regresi berganda, uji ini digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi (Purba & Ratnasari, 2018).

Ciri penulisan lainnya :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0.05 (\alpha)$, maka menerima H_a dan menolak H_0 . Artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0.05 (\alpha)$, maka menolak H_a dan menerima H_0 . Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_{01} = Employee engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda aceh

H_{a1} = Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda aceh

H_{02} = Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda aceh

H_{a2} = Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda aceh

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menilai apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Purba & Ratnasari, 2018). Dengan Kriteria pengujian :

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05 (\alpha)$, maka menerima H_a dan menolak H_0 . Artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05 (\alpha)$, maka menolak H_a dan menerima H_0 . Artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H0₃ = Employee Engagement dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda aceh

Ha₃ = Employee Engagement dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh merupakan dinas yang melingkupi sektor kebersihan di Banda Aceh yang beralamat Jalan Pocut Baren No.30, Keuramat, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Sejak dikeluarkannya Qanun Kota Banda Aceh Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Qanun Kota Banda Aceh dan Peraturan Walikota (PERWAL) Nomor 50 tahun 2016 tentang susunan, kedudukan, tugas, fungsi, kewenangan dan tata kerja Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota (DLHK3) Banda Aceh, maka Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota (DK3) Banda Aceh telah menyatu dengan Kantor Lingkungan Hidup (KLH) dan berubah nama menjadi Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota (DLHK3) Banda Aceh.

Adapun visi Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh yaitu perencanaan pembangunan daerah Kota Banda Aceh tahun 2023–2026 mengacu kepada RPJP Kota Banda Aceh 2007–2027 dengan Visi RPJP **“TERWUJUDNYA BANDA ACEH SEBAGAI KOTA TAMADDUN, MODERN DAN ISLAMI”**. Tamaddun berasal dari bahasa arab “maddina” yang artinya kota, kemudian berubah menjadi tamaddana dalam pengertian proses pengupayaan untuk sebuah kota yang mempunyai sifat dan karakter kemajuan dan maddana berarti membina bandar bandar atau kota-kota. Kata tamaddun lebih

menekankan kepada aspek kehidupan kota dan hidup kekotaan masyarakat yang tersusun dengan aturan-aturan dan memiliki peradaban (civilization) yang tinggi dan dilandasi oleh nilai-nilai yang Islami. Modern diartikan dengan kemampuan berkembang dalam pemikiran yang cerdas dan cara hidup yang teratur dengan tetap menghormati kearifan atas dasar nilai-nilai utama yang dimiliki. Islami diartikan bahwa nilai-nilai Islam dijadikan sebagai pedoman tertinggi dalam kehidupan sehari-hari.

Pada periode 5 (lima) tahun terakhir masa pelaksanaan RPJP Kota Banda Aceh, penyusunan RPD Kota Banda Aceh Tahun 2023-2026 mengacu kepada 7 (tujuh) Misi RPJP Kota Banda Aceh Tahun 2007-2027, yaitu:

1. Mewujudkan pelaksanaan syariat Islam secara kaffah.
2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan amanah disertai dengan penegakan hukum.
3. Mewujudkan pembangunan Kota Banda Aceh yang nyaman, aman, berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.
4. Mewujudkan Kota Banda Aceh sebagai kota pendidikan yang berkualitas.
5. Mewujudkan Kota Banda Aceh sebagai pusat perdagangan, industri dan perikanan.
6. Mewujudkan masyarakat Kota Banda Aceh yang sehat, cerdas dan berkualitas.
7. Mewujudkan Kota Banda Aceh sebagai kota wisata berbasis masyarakat dan budaya Islami.

Sedangkan misi Dinas Lingkungan hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh sesuai tugas fungsi mendukung Misi 3 yaitu : **Mewujudkan pembangunan Kota Banda Aceh yang nyaman, aman, berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.** Kepadatan aktivitas sosial ekonomi yang semakin membebani daya dukung infrastruktur, sosial dan lingkungan hidup perkotaan sehingga kepadatan aktivitas sosial ekonomi di wilayah Kota Banda Aceh semakin tinggi, maka pembangunan Kota Banda Aceh di masa depan harus mampu mengakomodir dan menyelesaikan persoalan-persoalan tersebut. Oleh karenanya, pembangunan infrastruktur harus mampu mewujudkan pengamalan syariat islam secara kaffah, aman, nyaman serta berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan dan penghasilan per bulan, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 46 orang responden. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	- Laki-Laki	30	65,2
	- Perempuan	16	34,8
Jumlah		46	100
2.	Usia		
	- < 25 tahun	0	0
	- 26 - 31 tahun	1	2,2
	- 32 - 37 tahun	1	2,2
	- 38 - 43 tahun	15	32,6

	- 44 – 50 tahun	19	41,3
	- > 51 tahun	10	21,7
Jumlah		46	100
3.	Status Perkawinan		
	- Belum Menikah	2	4,3
	- Menikah	44	95,7
	- Pernah Menikah	0	0
Jumlah		46	100
4.	Pendidikan Terakhir		
	- SLTA	8	17,4
	- Diploma	2	4,3
	- Sarjana	24	52,2
	- Pascasarjana	12	26,1
Jumlah		46	100
5.	Penghasilan Per Bulan		
	- < Rp 2.500.0000	0	0
	- Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	26	56,5
	- Rp 4.100.000-Rp5.500.000	13	28,3
	- > Rp. 5.500.000	7	15,2
Jumlah		46	100
6.	Masa Kerja		
	- < 5 tahun	2	4,3
	- 6 – 10 tahun	6	13,0
	- 11 – 15 tahun	15	32,6
	- 16 – 20 tahun	18	39,1
	- > 20 tahun	5	10,9
Jumlah		46	100

Sumber : Data Primer 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 30 orang (65,2%), sedangkan selebihnya sebanyak 16 orang (34,8%) berjenis kelamin perempuan. Frekuensi responden yang paling sedikit berada pada umur 26 sampai 31 tahun dan umur 32 sampai 37 tahun, yaitu masing-masing sebanyak 1 orang (2,2%), responden yang tertinggi berdasarkan usia berada pada rentang umur 44 sampai 50 tahun, yaitu sebanyak 19 orang (41,3 %) dan disusul responden yang berumur 38 sampai 43 tahun sebanyak

15 orang (32,6%). Selanjutnya responden yang berumur di atas 51 tahun, yaitu sebanyak 10 orang (21,7 %).

Tabel 4.1 juga menjelaskan bahwa responden yang memiliki status perkawinan, dapat dilihat bahwa responden yang belum menikah berjumlah 2 orang (4,3 %), sedangkan 44 orang (95,7 %) merupakan responden yang menikah dan tidak ada responden (0%) merupakan responden yang pernah menikah. Selanjutnya status responden dengan tingkat pendidikan terakhir, dapat dilihat bahwa responden yang lulusan SLTA berjumlah 8 orang (17,4%), responden dengan lulusan Diploma III berjumlah 2 orang (4,3%), Sarjana (S1) yang paling banyak berjumlah 24 orang (52,2 %), dan lulusan Pascasarjana berjumlah 12 orang (26,1%).

Kemudian tidak ada responden dengan penghasilan <Rp.2.500.000 (0%), penghasilan Rp2.600.000-Rp4.000.000 berjumlah 26 orang (56,5%), penghasilan Rp4.100.000-Rp5.500.000 berjumlah 13 orang (28,7%) dan yang terakhir dengan penghasilan > Rp. 5.500.000 berjumlah 7 orang (15,2%).

Sedangkan responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun berjumlah 2 orang, masa kerja 6 – 10 tahun berjumlah 6 orang. Lalu dengan masa kerja 11 – 15 tahun berjumlah 15 orang, sedangkan masa kerja 16- 20 tahun berjumlah 18 orang dan masa kerja > 20 tahun berjumlah 5 orang.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1. Deskripsi Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel terikat, dalam penelitian ini variabel terikat tersebut adalah kinerja pegawai. Adapun deskripsi hasil penelitian ini pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	37	80,4	9	19,6	4.20
2.	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan target unit kerja.	0	0,0	0	0,0	3	6,5	37	80,4	6	13,0	4.07
3.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.	0	0,0	0	0,0	2	4,3	39	84,8	5	10,9	4.07
4.	Saya dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	0	0,0	0	0,0	8	17,4	35	76,1	3	6,5	3,89
5.	Saya melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain.	0	0,0	1	2,2	6	13,0	35	76,1	4	8,7	3.91
6.	Saya mempunyai komitmen dan	0	0,0	0	0,0	3	6,5	33	71,7	10	21,7	4.15

	tanggung jawab dalam bekerja.										
Rerata											4,05

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel kinerja pegawai, yaitu pada persepsi responden item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,20. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 4,07. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 4,07. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89. Pernyataan responden pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91. Dan pernyataan terakhir pada item keenam diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15. Dari hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata sebesar 4,05.

Dari semua item pertanyaan tentang variabel kinerja pegawai rata-rata semua indikator memiliki nilai yang bagus, akan tetapi pada item pertanyaan pada nomor 4 yaitu saya dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan saya yang memiliki bobot nilai sebesar 3,89 dan berarti masih ada pegawai yang tidak setuju dengan pertanyaan diatas.

4.3.2 Deskripsi Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat atau variabel dependen, sedangkan variabel independen terdiri dari variabel *employee engagement* dan beban kerja.

1. Employee Engagement

Deskripsi hasil penelitian ini pada variabel Employee Engagement adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Variabel Employee Engagement

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya tidak mudah menyerah meskipun ada halangan dan kesulitan dalam bekerja	0	0,0	1	2,2	4	8,7	38	82,6	3	6,5	3,93
2	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0	0,0	2	4,3	7	15,2	33	71,7	4	8,7	3,85
3	Saya selalu fokus dalam melakukan setiap pekerjaan.	0	0,0	2	4,3	7	15,2	31	67,4	6	13,0	3,89
Rerata												3,89

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel motivasi, yaitu pada persepsi responden item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 3,85. Dan pernyataan terakhir responden pada item ketiga diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89. Dari hasil penelitian variabel *employee engagement* diperoleh nilai rata sebesar 3,89.

Dari semua item pertanyaan tentang variabel *employee engagement* rata-rata semua indikator memiliki nilai yang bagus, akan tetapi pada item pertanyaan pada nomor 2 yaitu saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan

memiliki bobot nilai sebesar 3,85 dan berarti masih ada pegawai yang tidak setuju dengan pertanyaan diatas.

2. Beban Kerja

Deskripsi hasil penelitian pada variabel Beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Variabel Beban Kerja

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sekalipun memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.	0	0,0	0	0,0	5	10,9	36	78,3	5	10,9	4,00
2.	Kelebihan beban kerja saya dihitung sebagai kerja lembur.	0	0,0	2	4,3	9	19,6	34	73,9	1	2,2	3,74
3.	Waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup fleksibel.	0	0,0	2	4,3	8	17,4	36	78,3	0	0,0	3,74
4.	Saya mampu memikul tanggung jawab yang dibebankan.	0	0,0	0	0,0	3	6,5	41	89,1	2	4,3	3,98
5.	Saya merasa kondisi pekerjaan cukup nyaman.	0	0,0	0	0,0	6	13,0	33	71,7	7	15,2	4,02
Rata – rata												3,90

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel beban kerja, yaitu pada persepsi responden pada item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 3,74. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 3,74. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98. Pernyataan responden pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02. Dari hasil penelitian variabel beban kerja diperoleh nilai rata sebesar 3,90.

Dari semua item pertanyaan tentang variabel beban kerja rata-rata semua indikator memiliki nilai yang bagus, akan tetapi pada item pertanyaan pada nomor 2 dan 3 yaitu kelebihan beban kerja saya dihitung sebagai kerja lembur dan waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup fleksibel, keduanya memiliki bobot nilai sebesar 3,74 dan berarti masih ada pegawai yang tidak setuju dengan pertanyaan diatas.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Pengujian Data

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 23.0. Seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0.254 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi

r *Product-Moment* untuk $n = 61 = 0.254$ pada lampiran *output SPSS*). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Variabel	r hitung	r tabel	Status
Item A1	Y	0,630	0.291	Valid
Item A2		0,675	0.291	Valid
Item A3		0,609	0.291	Valid
Item A4		0,679	0.291	Valid
Item A5		0,631	0.291	Valid
Item A6		0,649	0.291	Valid
Item B1	X1	0,657	0.291	Valid
Item B2		0,807	0.291	Valid
Item B3		0,818	0.291	Valid
Item C1	X2	0,671	0.291	Valid
Item C2		0,688	0.291	Valid
Item C3		0,611	0.291	Valid
Item C4		0,681	0.291	Valid
Item C5		0,654	0.291	Valid

Sumber : Data Primer 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis *product moment* sebesar 0.291 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *Cronbach Alpha* Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,714	0.60	Reliable
2.	<i>Employee Engagement</i> (X ₁)	0,643	0.60	Reliable
3.	Beban Kerja (X ₂)	0,657	0.60	Reliable

Sumber : Data Primer 2024 (diolah)

Pada tabel 4.6 diatas memperlihatkan bahwa uji reliabilitas terhadap 3 (tiga) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel *employee engagement* (X₁) dengan nilai 0,643, beban kerja (X₂) dengan nilai 0,657, dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0.714 dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

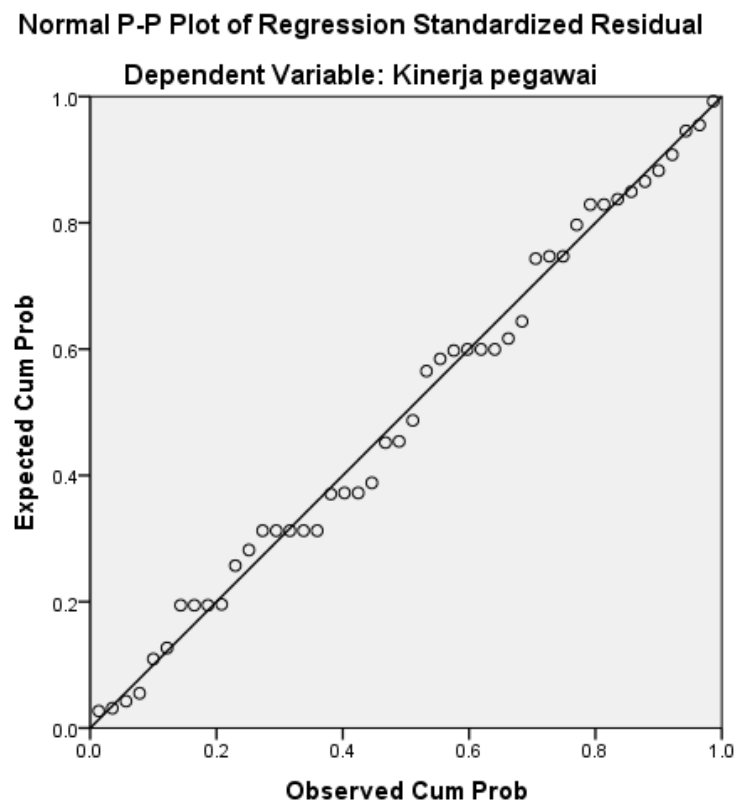
4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Karena peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, diperlukan adanya pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Masing-masing hasil pengujian tersebut dijelaskan dalam sub bab berikut.

4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah distribusi data normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis grafik normal probability plot. Grafik ini membandingkan distribusi

kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi normal. Jika terlihat sebaran error (berupa dot) masih ada di sekitar garis lurus, maka hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap berdistribusi secara normal (Santoso, 2009:346). Hal ini berarti apabila garis yang menggambarkan data sesungguhnya tidak mengikuti garis diagonalnya, maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal. Hasil pengolahan data menghasilkan normal probability plot yang memperlihatkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal seperti terlihat dalam gambar berikut.



Gambar 4. 1 Normal Probability Hasil pengujian Normalitas Data

Dari gambar di atas dapat dilihat sebaran error (berupa *dot*) masih ada di sekitar garis lurus. Hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap berdistribusi secara normal.

4.4.2.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang signifikan antara sesama variabel independen. Regresi linier berganda yang baik mensyaratkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas. Pada SPSS, hal ini dapat dideteksi dengan melihat angka VIF (*Variance Inflation Factor*). Santoso (2009:344) menyatakan suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika mempunyai nilai VIF disekitar angka 1. Jika nilai $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditolerans. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen yang digunakan dalam model regresi lebih kecil dari 10 Seperti terlihat dalam tabel berikut.

Tabel 4. 7 Nilai Variance Inflation Factor (VIF) Masing-Masing Variabel Hasil pengujian Multikolinieritas

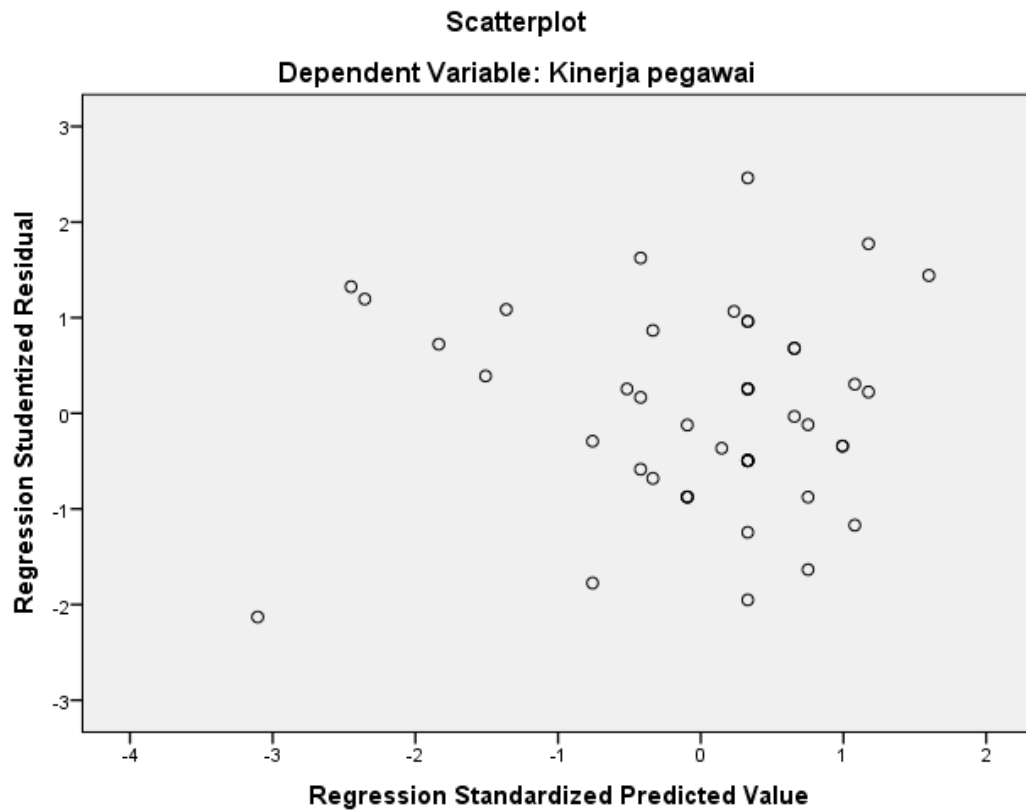
No	Variabel	Nilai VIF	Keterangan
1.	Employee Engagement	1,367	Non Multikolinearitas
2.	Beban Kerja	1,367	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.4.2.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adanya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat sebagai berikut.



Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas terlihat bahwa grafik scatterplot tidak memiliki pola tertentu, misal pola menaik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas, atau pola tertentu lainnya. Hal ini menunjukkan model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa *Employee Engagement* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup,

Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4. 8 Pengaruh Employee Engagement dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.632	.423		3.859	.000		
Employee engagement	.198	.087	.304	2.281	.028	.732	1.367
Beban kerja	.422	.124	.455	3.413	.001	.732	1.367

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan bagian output SPSS di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan hubungan fungsional antara employee engagement dan beban kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh dapat diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = 1,632 + 0,198X_1 + 0,422X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi maka diperoleh nilai konstanta sebesar 1,632, artinya apabila variabel *employee engagement* (X_1) dan beban kerja (X_2) dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai sebesar 1,632.

- b. Besarnya koefisien variabel *employee engagement* sebesar 0.198 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel *employee engagement* secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 19,8%.
- c. Besarnya koefisien variabel beban kerja sebesar 0.422 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel beban kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 42,20%.

2. Koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2)

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 9 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.416	.22940

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Employee engagement

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

- Koefisien korelasi (R) = 0,665 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 66,50%. Artinya kinerja Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh sangat erat hubungannya dengan faktor *employee engagement* (X_1), dan beban kerja (X_2).

- Koefisien determinasi (R^2 adjusted) sebesar 0,442. Artinya sebesar 44,20% perubahan-perubahan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan dalam faktor *employee engagement* (X_1), dan beban kerja (X_2) sedangkan selebihnya yaitu sebesar 44,20%, dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini.

4.5.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh *employee engagement* (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, digunakan uji statistik F (Uji F). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 10 Analysis Of Variance (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.792	2	.896	17.031	.000 ^b
	Residual	2.263	43	.053		
	Total	4.055	45			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Employee engagement

Berdasarkan dari hasil uji F (secara simultan) diperoleh F_{hitung} sebesar 17,031 sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi = 5% adalah sebesar 3,214 (lihat lampiran). Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi 0.000. Dari hasil perhitungan ini dapat diambil suatu kesimpulan

bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), dengan demikian hipotesis terbukti bahwa secara simultan *employee engagement* dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

4.5.3. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh *employee engagement* (X_1) dan beban kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, digunakan uji statistik t (Uji t). Apabila t hitung $> t$ tabel maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai t hitung $< t$ tabel maka H_o diterima dan H_a ditolak. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.13. Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh *employee engagement* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t memperlihatkan untuk variabel produk nilai t hitungnya adalah sebesar 2,281 dengan signifikansi $0,028 < 0,05$. Nilai t tabel pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2,017 (berdasarkan perhitungan dengan SPSS). Karena nilai t hitung variabel *employee engagement* lebih besar bila dibandingkan dengan t tabel, maka H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

2. Pengaruh beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk variabel beban kerja diperoleh nilai t hitungnya sebesar 3,413 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Karena nilai t hitung variabel beban kerja lebih besar bila dibandingkan dengan t tabel, maka H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

4.5.4 Pembuktian Hipotesis

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perhitungan program SPSS versi 23.0 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 1,632 + 0,198 (X_1) + 0,422 (X_2)$$

Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(17,031 > 3,214)$, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan.

1. Pengaruh *Employee Engagement* dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel *Employee Engagement* dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan

Keindahan Kota Banda Aceh dapat diketahui dari harga koefisien determinasi atau R^2 adjusted. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga $R^2 = 0,442$ yang berarti besarnya pengaruh variabel *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh adalah sebesar 44,20%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel *employee engagement* dan beban kerja, kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 44,20%.

2. Pengaruh *employee engagement* secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Pada variabel independent X_1 , hasil penelitian ini juga diperkuat dengan beberapa peneliti sebelumnya seperti (Yusuf, Taroreh , & Lumintang , 2019) menemukan bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Ferizal (2016:17) keterlibatan pegawai adalah proses seseorang untuk terlibat (involve), antusias (enthusiast), memiliki komitmen dan memberi usaha lebih (extra effort) untuk perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

3. Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Pada variabel X_2 yaitu beban kerja, hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh (Darmaeti,et al,2021:749) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian tertentu dimana baik secara fisik dan psikis selain itu beban kerja juga tertentu yang dimana merupakan bagian terpenting dalam menyelesaikan masalah kerja yang akan dihasilkan oleh perusahaan berdampak bagi pegawai itu sendiri (Purba & Ratnasari, 2018:184).

4.6 Implikasi Penelitian

Secara teoritis implikasi lain penelitian-penelitian sebelumnya telah membahas faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *employee engagement* dan beban kerja (Darmaeti,et al,2021:749). Hasil penelitian ini memperkuat bukti-bukti sebelumnya, melalui *Employee Engagement* dan Beban Kerja, hendaknya bagi Kepala Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh dapat digunakan bahan masukan dari hasil penelitian ini dalam lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi terhadap para peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kualitas SDM, melalui *employee engagement* dan beban kerja.

Sedangkan secara praktis, implikasi dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai melalui *employee engagement* dan beban kerja sudah berjalan dengan sangat baik, namun masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, pegawai hendaknya melakukan evaluasi diri menyangkut kualitas diri sendiri, dan meningkatkan kinerjanya agar tetap loyal terhadap instansinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh *Employee Engagement* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 2,281 dan tingkat signifikansi 0,028 terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
2. Beban Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 3,413 dan tingkat signifikansi 0,001 terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
3. *Employee Engagement* dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 17,031 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi penulis diharapkan dapat menjadi sumber dan acuan dalam menambah wawasan terkait kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup,

Kebersihan dan Keindahan dan bagaimana employee engagement dan beban kerja selama melakukan penelitian di Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

2. Bagi Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh diharapkan dapat terus memperhatikan agar pegawai hendaknya melakukan evaluasi diri menyangkut kualitas diri sendiri, dan meningkatkan kinerjanya agar tetap loyal terhadap instansinya.
3. Diharapkan kepada atasan untuk tidak memberikan kerja lembur secara berlebihan itu berdampak buruk bagi pegawai seperti dapat menimbulkan stress, perasaan lelah baik fisik maupun mental dan agar pegawai dapat memprioritaskan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, harus fokus terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, dan juga pegawai harus dapat mengatur waktu sebaik mungkin agar dapat menyeimbangi kegiatan di dalam maupun di luar kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, & Putri, W. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Disiplin. 13-14.
- Ahyar, H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV.Pustaka Ilmu Group.
- Arif, Y. A. (2022). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Witel Riau Daratan.
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal*, 2(2), 79-94.
- Bazla, N. A. (2021). Pengaruh *Workplace Friendship* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Employee Engagement* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Darmaeti, H., Kirana, K. C., & Subiyan, D. (2021). Pengaruh *employee engagement*, beban kerja dan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah. *Jurnal Manajemen*, 747-757.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement : A Roadmap For Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Ferizal, I. (2016). *Journey To Be Employer Of Choice Rahasia Manajemen SDM Untuk Membangun Perusahaan Pilihan* . Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 281-290.
- Lobubun, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 110-119.

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melati, S. R. (2022, 03 01). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3, 26-38.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 181.
- Nabila, C. D. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (UKM) dan Perdagangan Kota Banda Aceh. 31.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021, Juni). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Nugroho, S., Fajariah, N. A., & Hidayati, N. (2022, Oktober). Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja, *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri. *Journal of Islamic Business and Entrepreneurship*, 1(2), 115-125.
- Priambodo, W., & Taufiq, M. (2019, July). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Surya Prima Solusindo Surabaya. *Accounting and Management Journal*, 3.
- Pujianto, Z. T. (2020). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Malang. 26-27.
- Purba, W. C., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses. *Bening*, 5, 180-189.
- Puspita, A., Jawa Barat, B. B., & Sumber Daya Manusia, F. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap *Employee Engagement* Di Pt. Bank X, Tbk.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saputri, D. (2022). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Keseimbangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Aceh Selama Pandemi COVID-19. 40.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Schaufeli, W.B & Bakker, A.B (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout Engagement : A Multi- Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yusniar, Heriyana, & Nurlaili. (2021). Pengaruh Ketrampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Beban Kerja Pada Usaha Kerajinan Tas Aceh Di Ulee Madon. *JURNAL VISIONER & STRATEGIS*, 10, 89-94.
- Yusuf, R. M., Taroreh , R. M., & Lumintang , G. G. (2019). Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Jurnal EMBA*, 7.

Lampiran 1 Kuesioner penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP, KEBERSIHAN DAN KEINDAHAN KOTA BANDA ACEH

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk melanjutkan data bagi penulisan karya akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya sangat menghargai bantuan Saudara/i untuk menjawab angket ini. Berikan tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda :

A. Identitas Saya

1. Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

2. Usia

☐ < 25 tahun

☐ 26 - 31 tahun

☐ 32 - 37 tahun

☐ 38 - 43 tahun

☐ 44 - 50 tahun

☐ > 51 tahun

3. Status Perkawinan

☐ Belum Menikah

☐ Menikah

☐ Pernah Menikah

4. Pendidikan
[] SLTA

[] Diploma III

[] Sarjana (S1)

[] Pascasarjana (S2)
5. Jumlah penghasilan saya perbulan
[] < Rp 2.500.000

[] Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000

[] Rp 4.100.000.-Rp.5.500.000

[] >Rp. 5.500.000
6. Masa Kerja
[] < 5 tahun

[] 6 – 10 tahun

[] 11-20 tahun

[] > 20 tahun

Ada 5 pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan, yaitu :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

B. Variabel Penelitian

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan target unit kerja.					
3	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.					
4	Saya dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
5	Saya melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain.					
6	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					

2. Variabel *Employee Engagement* (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya tidak mudah menyerah meskipun ada halangan dan kesulitan dalam bekerja.					
2	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Saya selalu fokus dalam melakukan setiap pekerjaan.					

3. Variabel Beban Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sekalipun memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.					

2	Kelebihan beban kerja saya dihitung sebagai kerja lembur.					
3	Waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup fleksibel.					
4	Saya mampu memikul tanggung jawab yang dibebankan.					
5	Saya merasa kondisi pekerjaan cukup nyaman.					

Lampiran 1 MASTER TABEL KARAKTERISTIK RESPONDEN

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Status Perkawinan	Pendidikan	Penghasilan Perbulan
1	Laki-laki	> 51 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	> Rp 5.500.000
2	Perempuan	> 51 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
3	Laki-laki	44- 50 tahun	Menikah	SLTA	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
4	Perempuan	38-43 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
5	Perempuan	38-43 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
6	Laki-laki	44-50 tahun	Menikah	Diploma III	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
7	Laki-laki	38-43 tahun	Menikah	Pascasarjana (S2)	Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000
8	Laki-laki	> 51 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
9	Laki-laki	38-43 tahun	Belum menikah	Sarjana (S1)	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
10	Laki-laki	38-43 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
11	Laki-laki	> 51 tahun	Menikah	Pascasarjana (S2)	> Rp 5.500.000
12	Laki-laki	44-50 tahun	Menikah	Pascasarjana (S2)	> Rp 5.500.000
13	Perempuan	44-50 tahun	Menikah	Pascasarjana (S2)	> Rp 5.500.000
14	Perempuan	38-43 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000
15	Perempuan	> 51 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000
16	Perempuan	44-50 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000
17	Laki-laki	44-50 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000
18	Perempuan	26-31 tahun	Belum menikah	Sarjana (S1)	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
19	Laki-laki	38-43 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
20	Laki-laki	38-43 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
21	Laki-laki	38-43 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
22	Perempuan	38-43 tahun	Menikah	Pascasarjana (S2)	Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000
23	Perempuan	44-50 tahun	Menikah	Pascasarjana (S2)	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
24	Perempuan	44-50 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
25	Laki-laki	44-50 tahun	Menikah	Diploma III	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
26	Perempuan	38-43 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000
27	Laki-laki	> 51 tahun	Menikah	Pascasarjana (S2)	> Rp 5.500.000
28	Laki-laki	> 51 tahun	Menikah	SLTA	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
29	Laki-laki	32-37 tahun	Menikah	SLTA	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
30	Laki-laki	44-50 tahun	Menikah	SLTA	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
31	Laki-laki	> 51 tahun	Menikah	SLTA	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
32	Perempuan	44-50 tahun	Menikah	SLTA	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000

33	Laki-laki	38-43 tahun	Menikah	Pascasarjana (S2)	Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000
34	Perempuan	44-50 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000
35	Perempuan	38-43 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
36	Laki-laki	44-50 tahun	Menikah	SLTA	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
37	Laki-laki	> 51 tahun	Menikah	SLTA	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
38	Laki-laki	44- 50 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000
39	Laki-laki	44-50 tahun	Menikah	Pascasarjana (S2)	Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000
40	Laki-laki	> 51 tahun	Menikah	Pascasarjana (S2)	> Rp 5.500.000
41	Laki-laki	44-50 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
42	Laki-laki	44-50 tahun	Menikah	Pascasarjana (S2)	Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000
43	Perempuan	38-43 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000
44	Laki-laki	44-50 tahun	Menikah	Pascasarjana (S2)	> Rp 5.500.000
45	Laki-laki	38-43 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000
46	Laki-laki	44-50 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000

Lampiran 2 MASTER TABEL KUESIONER

No	Kinerja Pegawai							<i>Employee Engagement</i>				Beban Kerja					
	1	2	3	4	5	6	Y	1	2	3	X1	1	2	3	4	5	X2
1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	13	4	4	4	4	5	21
2	5	4	5	5	4	5	28	4	4	4	12	5	3	4	4	4	20
3	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	4	4	25	3	3	4	10	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	14	3	4	4	3	4	18
6	4	3	3	3	2	3	18	3	3	2	8	3	3	2	3	4	15
7	4	4	4	3	4	4	23	4	4	2	10	3	2	4	3	3	15
8	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	11	4	4	3	4	4	19
9	4	3	4	3	3	4	21	3	4	3	10	4	4	4	4	3	19
10	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	3	4	23	2	3	3	8	4	4	3	4	3	18
14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19
15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	3	2	3	4	4	16
16	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	12	5	4	4	4	5	22
17	4	4	4	4	3	4	23	5	3	3	11	4	3	4	4	4	19
18	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	12	4	4	3	4	5	20
19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
20	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	3	4	4	23	4	2	3	9	4	3	2	4	3	16
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	3	4	3	18
23	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
24	4	5	5	4	3	5	26	4	4	5	13	3	4	4	4	4	19
25	4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
27	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21
28	5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22
29	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21
33	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	13	4	4	4	4	5	21
34	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	12	5	4	3	4	4	20
35	5	4	4	5	4	4	26	4	4	3	11	4	4	3	4	4	19
36	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19
37	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20

38	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19
39	4	4	4	3	4	4	23	3	3	4	10	4	4	4	4	3	19
40	5	4	4	4	4	5	26	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19
42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
43	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21
44	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	3	4	4	23	4	2	3	9	4	3	3	4	4	18
46	5	5	4	5	5	4	28	4	4	4	12	5	4	4	5	5	23

Lampiran 1 SPSS OUT PUT

Frequency Table

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	65.2	65.2	65.2
	Perempuan	16	34.8	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-31 tahun	1	2.2	2.2	2.2
	32-37 tahun	1	2.2	2.2	4.3
	38-43 tahun	15	32.6	32.6	37.0
	44-50 tahun	19	41.3	41.3	78.3
	> 51 tahun	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Status Perkawinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	2	4.3	4.3	4.3
	Menikah	44	95.7	95.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	8	17.4	17.4	17.4
	Diploma III	2	4.3	4.3	21.7
	Sarjana (S1)	24	52.2	52.2	73.9
	Pascasarjana (S2)	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Penghasilan Perbulan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp 2.600.000 - Rp 4.000.000	26	56.5	56.5	56.5
Rp 4.100.000 - Rp 5.500.000	13	28.3	28.3	84.8
> Rp 5.500.000	7	15.2	15.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Masa kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	2	4.3	4.3	4.3
5-10 tahun	6	13.0	13.0	17.4
11-15 tahun	15	32.6	32.6	50.0
16-20 tahun	18	39.1	39.1	89.1
> 20 tahun	5	10.9	10.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Deksripsi Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

Y1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	37	80.4	80.4	80.4
Sangat setuju	9	19.6	19.6	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	3	6.5	6.5	6.5
Setuju	37	80.4	80.4	87.0
Sangat setuju	6	13.0	13.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	2	4.3	4.3	4.3
Setuju	39	84.8	84.8	89.1
Sangat setuju	5	10.9	10.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	8	17.4	17.4	17.4
Setuju	35	76.1	76.1	93.5
Sangat setuju	3	6.5	6.5	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Kurang setuju	6	13.0	13.0	15.2
	Setuju	35	76.1	76.1	91.3
	Sangat setuju	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6.5	6.5	6.5
	Setuju	33	71.7	71.7	78.3
	Sangat setuju	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Deksripsi Kuesioner Variabel *Employee Engagement*

X1.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	2.2	2.2	2.2
Kurang setuju	4	8.7	8.7	10.9
Setuju	38	82.6	82.6	93.5
Sangat setuju	3	6.5	6.5	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X1.2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
Kurang setuju	7	15.2	15.2	19.6
Setuju	33	71.7	71.7	91.3
Sangat setuju	4	8.7	8.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X1.3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
Kurang setuju	7	15.2	15.2	19.6
Setuju	31	67.4	67.4	87.0
Sangat setuju	6	13.0	13.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Deksripsi Kuesioner Variabel Beban Kerja

X2.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	5	10.9	10.9	10.9
Setuju	36	78.3	78.3	89.1
Sangat setuju	5	10.9	10.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X2.2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
Kurang setuju	9	19.6	19.6	23.9
Setuju	34	73.9	73.9	97.8
Sangat setuju	1	2.2	2.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X2.3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
Kurang setuju	8	17.4	17.4	21.7
Setuju	36	78.3	78.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X2.4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	3	6.5	6.5	6.5
Setuju	41	89.1	89.1	95.7
Sangat setuju	2	4.3	4.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	13.0	13.0	13.0
	Setuju	33	71.7	71.7	84.8
	Sangat setuju	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Reliabilitas dan Validitas Variabel Kinerja Pegawai
Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.714	.722	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	20.09	2.481	.465	.265	.672
Y2	20.22	2.352	.503	.287	.658
Y3	20.22	2.529	.444	.328	.678
Y4	20.39	2.288	.486	.286	.662
Y5	20.37	2.283	.387	.205	.699
Y6	20.13	2.294	.430	.298	.681

Reliabilitas dan Validitas Variabel *Employee Engagement*

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.643	.642	3

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	7.74	1.264	.372	.139	.650
X2.1	7.83	.902	.511	.267	.460
X3.1	7.78	.841	.500	.260	.480

Reliabilitas dan Validitas Variabel Beban Kerja

Reliability

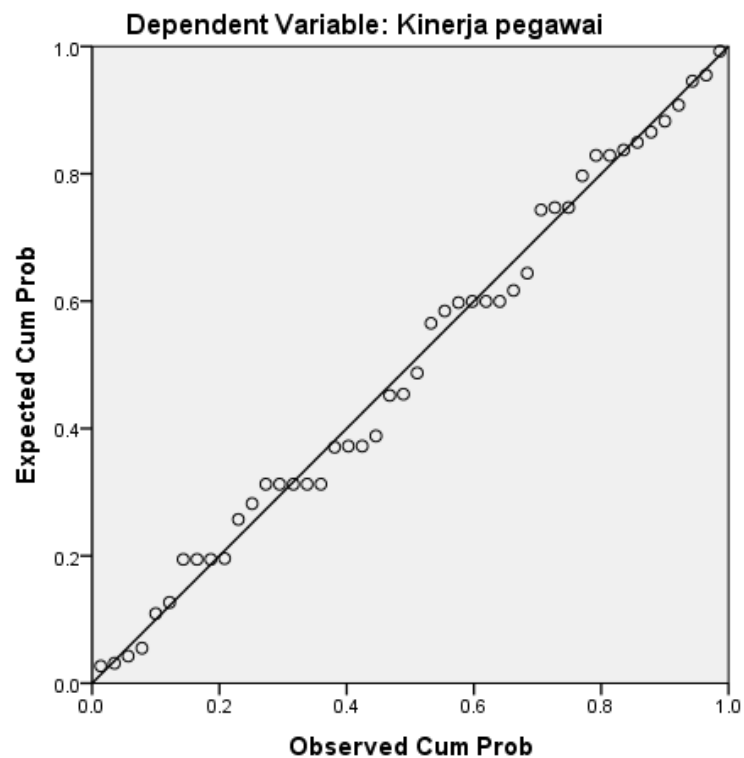
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.657	.683	5

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.48	1.811	.455	.347	.586
X2.2	15.74	1.664	.416	.181	.606
X2,3	15.74	1.842	.333	.121	.644
X2.4	15.50	1.989	.545	.390	.578
X2.5	15.46	1.765	.391	.180	.616

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban kerja, Employee engagement ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Employee engagement	.732	1.367
	Beban kerja	.732	1.367

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Residuals Statistics^a

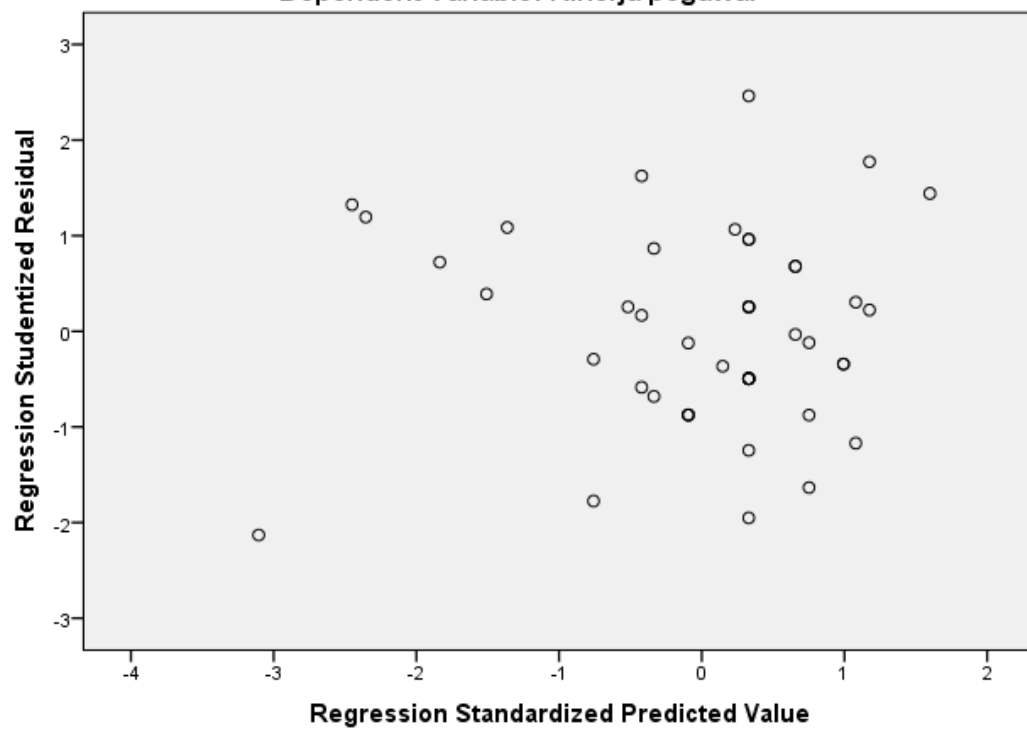
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.4268	4.3655	4.0465	.19958	46
Residual	-.44213	.55787	.00000	.22424	46
Std. Predicted Value	-3.105	1.598	.000	1.000	46
Std. Residual	-1.927	2.432	.000	.978	46

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Uji Heteroskedasitas Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja pegawai



Uji Hipotesis Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban kerja, Employee engagement ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.416	.22940

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Employee engagement

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.792	2	.896	17.031	.000 ^b
Residual	2.263	43	.053		
Total	4.055	45			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Employee engagement

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.632	.423		3.859	.000
Employee engagement	.198	.087	.304	2.281	.028
Beban kerja	.422	.124	.455	3.413	.001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Lampiran 1 Nilai F tabel, T tabel, dan r tabel

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193

49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI TABEL

DF	Tingkat Keyakinan				DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%		99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314	51	2,676	2,310	2,008	1,675
2	9,925	6,205	4,303	2,920	52	2,674	2,308	2,007	1,675
3	5,841	4,177	3,182	2,353	53	2,672	2,307	2,006	1,674
4	4,604	3,495	2,776	2,132	54	2,670	2,306	2,005	1,674
5	4,032	3,163	2,571	2,015	55	2,668	2,304	2,004	1,673
6	3,707	2,969	2,447	1,943	56	2,667	2,303	2,003	1,673
7	3,499	2,841	2,365	1,895	57	2,665	2,302	2,002	1,672
8	3,355	2,752	2,306	1,860	58	2,663	2,301	2,002	1,672
9	3,250	2,685	2,262	1,833	59	2,662	2,300	2,001	1,671
10	3,169	2,634	2,228	1,812	60	2,660	2,299	2,000	1,671
11	3,106	2,593	2,201	1,796	61	2,659	2,298	2,000	1,670
12	3,055	2,560	2,179	1,782	62	2,657	2,297	1,999	1,670
13	3,012	2,533	2,160	1,771	63	2,656	2,296	1,998	1,669
14	2,977	2,510	2,145	1,761	64	2,655	2,295	1,998	1,669
15	2,947	2,490	2,131	1,753	65	2,654	2,295	1,997	1,669
16	2,921	2,473	2,120	1,746	66	2,652	2,294	1,997	1,668
17	2,898	2,458	2,110	1,740	67	2,651	2,293	1,996	1,668
18	2,878	2,445	2,101	1,734	68	2,650	2,292	1,995	1,668
19	2,861	2,433	2,093	1,729	69	2,649	2,291	1,995	1,667
20	2,845	2,423	2,086	1,725	70	2,648	2,291	1,994	1,667
21	2,831	2,414	2,080	1,721	71	2,647	2,290	1,994	1,667
22	2,819	2,405	2,074	1,717	72	2,646	2,289	1,993	1,666
23	2,807	2,398	2,069	1,714	73	2,645	2,289	1,993	1,666
24	2,797	2,391	2,064	1,711	74	2,644	2,288	1,993	1,666
25	2,787	2,385	2,060	1,708	75	2,643	2,287	1,992	1,665
26	2,779	2,379	2,056	1,706	76	2,642	2,287	1,992	1,665
27	2,771	2,373	2,052	1,703	77	2,641	2,286	1,991	1,665
28	2,763	2,368	2,048	1,701	78	2,640	2,285	1,991	1,665
29	2,756	2,364	2,045	1,699	79	2,639	2,285	1,990	1,664
30	2,750	2,360	2,042	1,697	80	2,639	2,284	1,990	1,664
31	2,744	2,356	2,040	1,696	81	2,638	2,284	1,990	1,664
32	2,738	2,352	2,037	1,694	82	2,637	2,283	1,989	1,664
33	2,733	2,348	2,035	1,692	83	2,636	2,283	1,989	1,663
34	2,728	2,345	2,032	1,691	84	2,636	2,282	1,989	1,663
35	2,724	2,342	2,030	1,690	85	2,635	2,282	1,988	1,663
36	2,719	2,339	2,028	1,688	86	2,634	2,281	1,988	1,663
37	2,715	2,336	2,026	1,687	87	2,634	2,281	1,988	1,663
38	2,712	2,334	2,024	1,686	88	2,633	2,280	1,987	1,662
39	2,708	2,331	2,023	1,685	89	2,632	2,280	1,987	1,662
40	2,704	2,329	2,021	1,684	90	2,632	2,280	1,987	1,662
41	2,701	2,327	2,020	1,683	91	2,631	2,279	1,986	1,662
42	2,698	2,325	2,018	1,682	92	2,630	2,279	1,986	1,662
43	2,695	2,323	2,017	1,681	93	2,630	2,278	1,986	1,661

44	2,692	2,321	2,015	1,680		94	2,629	2,278	1,986	1,661
45	2,690	2,319	2,014	1,679		95	2,629	2,277	1,985	1,661
46	2,687	2,317	2,013	1,679		96	2,628	2,277	1,985	1,661
47	2,685	2,315	2,012	1,678		97	2,627	2,277	1,985	1,661
48	2,682	2,314	2,011	1,677		98	2,627	2,276	1,984	1,661
49	2,680	2,312	2,010	1,677		99	2,626	2,276	1,984	1,660
50	2,678	2,311	2,009	1,676		100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

N	Nilai kritis	N	Nilai kritis
1	0,997	51	0,279
2	0,997	52	0,279
3	0,997	53	0,279
4	0,495	54	0,279
5	0,878	55	0,266
6	0,811	56	0,266
7	0,754	57	0,266
8	0,707	58	0,266
9	0,666	59	0,266
10	0,632	60	0,254
11	0,602	61	0,254
12	0,576	62	0,254
13	0,553	63	0,254
14	0,534	64	0,254
15	0,514	65	0,244
16	0,497	66	0,244
17	0,482	67	0,244
18	0,468	68	0,244
19	0,456	69	0,244
20	0,444	70	0,235
21	0,433	71	0,235
22	0,423	72	0,235
23	0,413	73	0,235
24	0,404	74	0,235
25	0,396	75	0,235
26	0,388	76	0,227
27	0,381	77	0,277
28	0,374	78	0,227
29	0,367	79	0,277
30	0,361	80	0,220
31	0,355	81	0,220
32	0,349	82	0,220

33	0,344	83	0,220
34	0,339	84	0,220
35	0,334	85	0,213
36	0,329	86	0,213
37	0,325	87	0,213
38	0,320	88	0,213
39	0,316	89	0,213
40	0,312	90	0,207
41	0,308	91	0,207
42	0,304	92	0,207
43	0,301	93	0,207
44	0,297	94	0,207
45	0,294	95	0,202
46	0,291	96	0,202
47	0,288	97	0,202
48	0,284	98	0,202
49	0,281	99	0,202
50	0,279	100	0,194

