

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN
WILAYAH KOTA BANDA ACEH DAN ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh:

MULIANA
NPM. 2202120190



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



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, 20 Januari 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

MULIANA
NPM. 2202120190

Dengan judul:

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN
WILAYAH KOTA BANDA ACEH DAN ACEH BESAR**

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

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. H. Fajmizi 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, 20 Januari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

MULIANA
NPM. 2202120190

Dengan judul:

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN
WILAYAH KOTA BANDA ACEH DAN ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 18 Januari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

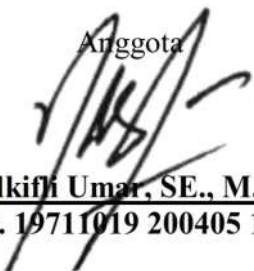
Ketua


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

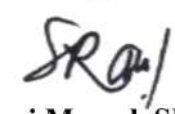
Sekretaris


Dr. Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

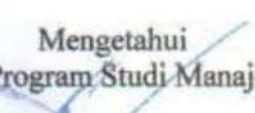
Anggota


H. Zulkifli Umar, SE., M.Si. Ak
NIK. 19711019 200405 1 001

Anggota


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 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, 20 Januari 2025
Yang Menyatakan



Muliana
MULIANA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Muliana
NPM : 2202120190
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 SEMANGAT KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH KOTA BANDA ACEH DAN ACEH BESAR.

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 : 20 Januari 2025

Banda Aceh, 20 Januari 2025
Yang Menyatakan



MULIANA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh Dan Aceh Besar”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Bapak Zulkifli Umar SE,M Si,Ak selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna SE, MM selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing II penulis yang

telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini

5. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2022 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, 18 Januari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 7
2.1 Landasan Teoritis.....	7
2.1.1 Prestasi Kerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	8
2.1.1.3 Indikator Prestasi Kerja.....	9
2.1.2 Semangat Kerja.....	10
2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	12
2.1.2.3 Indikator Semangat Kerja.....	13
2.1.3 Beban Kerja.....	14
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	16
2.1.3.3 Indikator Beban Kerja.....	17
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	18
2.3 Kerangka Pemikiran.....	21
2.4 Hipotesis.....	22
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 23
3.1 Desain Penelitian.....	23
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	23
3.1.2 Jenis Penelitian.....	23

		
3.1.3	Horizon Waktu	23
3.1.4	Unit Analisis.....	24
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
3.2.1	Populasi.....	25
3.2.2	Sampel Penelitian.....	25
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.3.1	Sumber Data.....	26
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	28
3.5	Teknik Analisis Data.....	29
3.6	Pengujian Data.....	30
3.6.1	Uji Validitas.....	30
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	31
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	31
3.7	Pengujian Hipotesis.....	32
3.7.1	Uji t (Parsial).....	33
3.7.2	Uji F (Simultan).....	33
BAB	IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1	Gambaran Umum Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh Dan Aceh Besar.....	35
4.1.1	Profil Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh Dan Aceh Besar.....	35
4.1.1	Visi dan Misi Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar.....	37
4.2	Karakteristik Responden.....	39
4.3	Hasil Pengujian Data.....	41
4.3.1	Uji Validitas Instrumen.....	41
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	43
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	43
	4.3.3.1 Uji Normalitas.....	43
	4.3.3.2 Uji Multikolinearitas.....	45
	4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	45
4.4	Analisis Deskriptif.....	47

4.4.1	Variabel Prestasi Kerja.....	47
4.4.2	Variabel Semangat Kerja.....	48
4.4.3	Variabel Beban Kerja.....	49
4.5	Pembahasan.....	51
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	51
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	53
4.5.3	Uji Simultan (uji F).....	55
4.6	Implikasi Penelitian.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		57
5.1	Kesimpulan.....	57
5.2	Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....		59
Lampiran –Lampiran		
Tabel F,T & R		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian sebelumnya	19
3.1 Proses Kegiatan Penelitian	24
3.2 Skala Likert.....	25
3.3 Data Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar 2024.....	26
3.4 Definisi Operasional Variabel	28
4.1 Karakteristik Responden.....	40
4.2 Hasil Uji Validitas	42
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	43
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	45
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja	47
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja	48
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	49
4.8 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Prestasi Kerja	51
4.9 Model Summary	53
4.10 Annova.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.	22
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	41
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	46

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH
KOTA BANDA ACEH DAN ACEH BESAR**

MULIANA
NPM: 2202120190

Pembimbing I : Dr. Tuwisna SE, MM

Pembimbing II : Suryani Murad, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh semangat kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar baik secara simultan maupun secara parsial. Metode dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Objek dalam penelitian ini yaitu Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 59 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa semangat kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar. Sedangkan secara parsial semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

Kata Kunci: *semangat kerja, beban kerja dan Prestasi kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi dan sumber daya manusia (SDM) merupakan dua elemen yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Secara umum, pegawai memiliki potensi yang dapat memberikan kontribusi positif bagi instansi, sehingga SDM menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan instansi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai agar instansi dapat mengetahui perkembangan kinerja pegawai tersebut.

Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar merupakan unsur pelaksana Dinas Pendidikan Aceh yang dipimpin oleh seorang Kepala Cabang Dinas yang mempunyai dua puluh satu cabang wilayah kerja di Provinsi Aceh. Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar mempunyai tugas membantu Kepala Dinas Pendidikan Aceh dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Provinsi di Wilayah Kerja di Bidang Pendidikan Menengah Jenjang SMA/SMK dan SLB.

Agar terlaksana sistem administrasi yang baik pada kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Banda Aceh dan Kabupaten Aceh, mengingat instansi tersebut mengelola wilayah yang besar antar kedua kabupaten kota, maka membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas tinggi. Instansi diharapkan mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan prestasi kerja terbaik untuk mencapai program kerja dan tujuan masa depan.

Prestasi kerja merupakan indikator kunci yang mengukur seberapa baik seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam suatu instansi. Prestasi

kerja yang optimal tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga pada keberhasilan dan pertumbuhan instansi secara keseluruhan. Dalam konteks instansi atau organisasi, prestasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari pegawai itu sendiri maupun dari lingkungan kerja.

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang mencerminkan produktivitas dan efisiensi sebuah instansi. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi pegawai, baik secara internal maupun eksternal. Dua di antaranya yang sering menjadi perhatian adalah semangat kerja dan beban kerja.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada 18 September 2024 dengan wawancara 20 orang pegawai terkait prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar diperoleh bahwa masih terdapat pegawai dengan prestasi kerja yang masih rendah. Salah satu fenomena yang terdapat di instansi adalah meningkatnya tuntutan beban kerja pada pegawai, baik dari segi jumlah pekerjaan maupun kompleksitas tugas yang harus diselesaikan, instansi sering memberikan tanggung jawab yang besar kepada pegawai namun tidak diimbangi dengan sumber daya atau dukungan yang memadai. Kondisi ini seringkali mempengaruhi kualitas prestasi kerja, dimana pegawai mengalami kelelahan, stres, hingga *burnout* yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Hal lain yang dapat terjadi penurunan prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar adalah turunnya motivasi karyawan. Karyawan ada yang merasa tidak dihargai, tidak

diberikan kesempatan berkembang, atau tidak menemukan makna dalam pekerjaan mereka cenderung mengalami penurunan semangat dan kinerja.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, semangat kerja adalah motivasi intrinsik yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan antusias, tekun, dan produktif. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi biasanya lebih proaktif, kreatif, dan mampu mencapai target-target pekerjaan dengan lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang kehilangan semangat kerja cenderung mengalami penurunan motivasi yang dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai dan akhirnya mempengaruhi prestasi kerja.

Dalam hal semangat kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar diperoleh informasi bahwa beberapa pegawai kurang semangat dalam bekerja, hal ini karena insentif yang kurang terarah, pendapatan yang di dapatkan di anggap kurang sesuai dengan beban kerja yang diterima, dan lingkungan kerja masih dirasa kurang nyaman bagi sebagian pegawai. Sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja pegawai dalam instansi, dan pada akhirnya dapat menghambat tercapainya tujuan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

Selain semangat kerja, beban kerja juga menjadi salah faktor yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia agar menjadi SDM yang berprestasi, beban kerja dapat menjadi tantangan yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Beban kerja yang berlebihan seringkali menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, yang pada akhirnya bisa

menurunkan kualitas dan produktivitas pegawai. Namun, beban kerja yang proporsional dapat berfungsi sebagai stimulus yang meningkatkan kinerja.

Hasil observasi awal tentang beban kerja pada pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar diperoleh bahwa masih ada beban kerja yang tinggi sehingga muncul ketidakpuasan bagi pegawai, seperti perubahan kebijakan pemerintah, jadwal pelaporan yang ketat, serta tuntutan administratif yang tinggi. Beban kerja yang tinggi tanpa manajemen yang baik dapat berdampak pada kualitas layanan yang diberikan, serta memengaruhi prestasi pegawai, ditambah lagi pemimpin instansi yang sangat tegas membuat pekerjaan yang dilakukan harus serba cepat dan benar sehingga beban kerja semakin meningkat setiap harinya. Selain itu pekerjaan yang dilakukan juga terkadang terlalu banyak, tetapi harus dilakukan karena memang kewajiban yang harus dilakukan.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh Dan Aceh Besar”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar?
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar?
3. Seberapa besar pengaruh semangat kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang manajemen yang berfokus pada sumber daya manusia serta menambah koleksi karya

ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau instansi pemerintah lainya untuk menjadi lebih baik
- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti untuk lebih memahami kegiatan manajemen khususnya dalam kegiatan sumber daya manusia secara langsung yang bertitik fokus pada kegiatan kinerja instansi.

2. Mamfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi para pemerintahaan khususnya para usaha terkait dalam mengambil keputusan Semangat Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Semangat Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh Dan Aceh Besar.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Prestasi kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi kerja

Prestasi kerja didefinisikan oleh E. M. Sangadji, (2022:4). sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam rangka merealisasikan tujuan ataupun berbagai sasaran yang telah ditentukan. Secara kongkrit variabel ini dapat diukur melalui beberapa indikator antara lain : Kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, Kesanggupan pegawai mengambil keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan dalam melaksanakan pekerjaan serta keberanian mengambil resiko atas tindakan yang diambilnya, Kemampuan, keterampilan, kecakapan melaksanakan pekerjaan, Kejujuran, ketulusan hati dan kesungguhan melaksanakan pekerjaan, Kerjasama dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, Disiplin atau ketaatan terhadap peraturan kedisiplinan maupun terhadap atasan.

Setiap instansi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun pegawai tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2022:94) menyatakan bahwa :“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Sutrisno (2021:150) mengemukakan “Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Elviana (2021:33) menyatakan “penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai”. Selanjutnya, Endang Sukarjati (2022:43) menyatakan “penilaian prestasi kerja merupakan prosedur formal yang dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai”.

Yuniarsih dan Suwatno, (2021:7) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia”.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi kerja

Adanya penilaian prestasi kerja akan mengetahui sumber daya manusia yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang, dengan demikian akan juga menentukan besarnya Iklim Organisasi yang akan diterima. (Hasibuan, 2022:91) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerjas ebagai berikut:

1. Penilai harus jujur, adil, objektif dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas/ fakta yang ada

2. Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya yang jujur, adil, dan objektif.
3. Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap pegawai yang akan dinilainya supaya hasil penilaian dapat dipertanggung jawabkan dengan baik.
4. Penilai harus mempunyai kewenangan formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
5. Penilai harus mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil.

2.1.1.3 Indikator Prestasi kerja

Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara, (2021: 150). adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan
Kemampuan pegawai ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.
2. Kerajinan
Ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru, disamping itu kecakapan berpikir dan bertindak sebelum bekerja serta tingkat disiplin dalam menjalankan tugas dan kemampuan dalam mengeluarkan inisiatif.
3. Kesetiaan
Kesetiaan pegawai terhadap instansi dalam hal ini dapat dilihat dari masa kerja pegawai.
4. Keandalan Kerja
Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.
5. Komitmen pegawai
Dorongan pegawai dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

Menurut Sutrisno, (2021:152) adapun beberapa indikator dari prestasi kerja antara lain :

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap
Tingkat kemampuan kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi.
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Hasibuan

(2022 : 95-96) Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

1. Kejujuran
Penilaian disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
2. Kedisiplinan
Penilaian disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kreativitas
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. Kerjasama
Penilaian menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Kepemimpinan
Penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

2.1.2 Semangat kerja

2.1.2.1 Pengertian Semangat kerja

Menurut Hasibuan (2022:45), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan

merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Menurut Nitisemito (2020:67) pengertian dari semangat kerja adalah keadaan dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi.

Menurut Sri Widodo (2020:104) menyatakan bahwa semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, apabila semangat karyawan baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Pohan (2021:35) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semnagat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dalam terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan

tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usahausaha kelompok kerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya.

Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat kerja

Peningkatan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mengukur semangat kerja.

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2021:67) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. yang

tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sahlibur dan pemberhentian kerja.

2. Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Dan harus dapat di terapkan di perusahaan. Dari pendapat para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut. Apabila semangat kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi bukanlah sesuatu masalah karena hal ini merupakan harapan dari organisasi, tetapi jika semangat menurun dan berada pada tingkat yang rendah maka akan sangat merugikan pihak perusahaan. Sehingga sangatlah penting apabila semangat dalam bekerja terus terjaga.

2.1.2.3 Indikator Semangat kerja

Semangat kerja yang tinggi merupakan suatu kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari.

Menurut Hasibuan dalam (Basri dan Rauf :2022:98) indikator dari semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Motivasi dan dorongan bekerja

Motivasi dan dorongan bekerja tersebut dapat dibentuk apabila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan suatu pekerjaan, yang terpenting bagi karyawan seharusnya mereka bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan apa yang mereka dapatkan. Oleh sebab itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain.

2. Kesungguhan

Aspek ini dapat menunjukkan terdapat kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kesenangan

Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Karena manusia membutuhkan kesenangan sesuai dengan keperluannya.

4. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Sunarso, (2021:21). adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang

terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2021:26), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2021:34), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang komplek.

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, batasan waktu

yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka, (2021:41) bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Termasuk beban kerja eksternal adalah tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti: beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, cara angkat-angkut, alat bantu kerja, dan lain-lain. Kemudian organisasi yang terdiri dari: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Selain itu lingkungan kerja yang meliputi: suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan pekerja dengan pekerja, dan lain sebagainya. Ketiga aspek ini sering disebut stressor. Sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku.

Karena itu *strain* secara subjektif berkait erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal

meliputi: Faktor somatis; jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi. Faktor psikis; motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan.

Selanjutnya menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2021:42), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
3. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendiri tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Sunarso, (2021:56) yang meliputi antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu Kerja
Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

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

5. Keterikatan pekerjaan

Merupakan kondisi pekerjaan yang sulit untuk meninggalkan tempat kerja ketika waktu kerja sudah selesai, karena adanya tambahan jam kerja lembur.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Maria Magdalena Loudoe (2023) Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian Stress kerja mempengaruhi prestasi kerja, dan memberikan hubungan positif. Beban kerja mempengaruhi prestasi kerja, dan memberikan hubungan positif. Aktualisasi diri mempengaruhi prestasi kerja, dan memberikan hubungan positif. Stress kerja mempengaruhi motivasi kerja, dan memberikan hubungan negatif. Beban kerja mempengaruhi motivasi kerja, dan memberikan hubungan positif. Aktualisasi diri mempengaruhi motivasi kerja, dan memberikan hubungan positif. Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja..

Aprilia Anastasya Kawuluan (2023) Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Vmanado. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial pengembangan karir dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian Sari, *et al.*, (2021) pengaruh semangat kerja, penghargaan dan *punishment* terhadap prestasi kerja (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita

Bandar Lampung). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja sedangkan semangat kerja, dan *punishment* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Penelitian oleh Didit Darmawan (2020) pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan, kompetensi dan semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan menggunakan rumus regresi $Y = 1.744 + 0.504X_1 + 0.621X_2$. Nilai R^2 sebesar 0.164 yang berarti bahwa 16.4% variabel terikat terbentuk dari kontribusi variabel bebas, sedangkan sisanya 83.6% dibentuk oleh faktor-faktor lainnya..

Akbar Rizky Adhani (2020) pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan kinerja dan beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan kinerja, sedangkan aktualisasi diri dan beban kerja sama-sama dimiliki tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian terdahulu serta perbandingan dan persamaannya dengan penelitian sekarang dapat disajikan dalam bentuk Tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi	- Analisis Regresi Linier Berganda - Kuantitatif	Stres kerja mempengaruhi prestasi kerja, dan memberikan hubungan positif.	- Variabel Beban Kerja, Prestasi Kerja	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian.

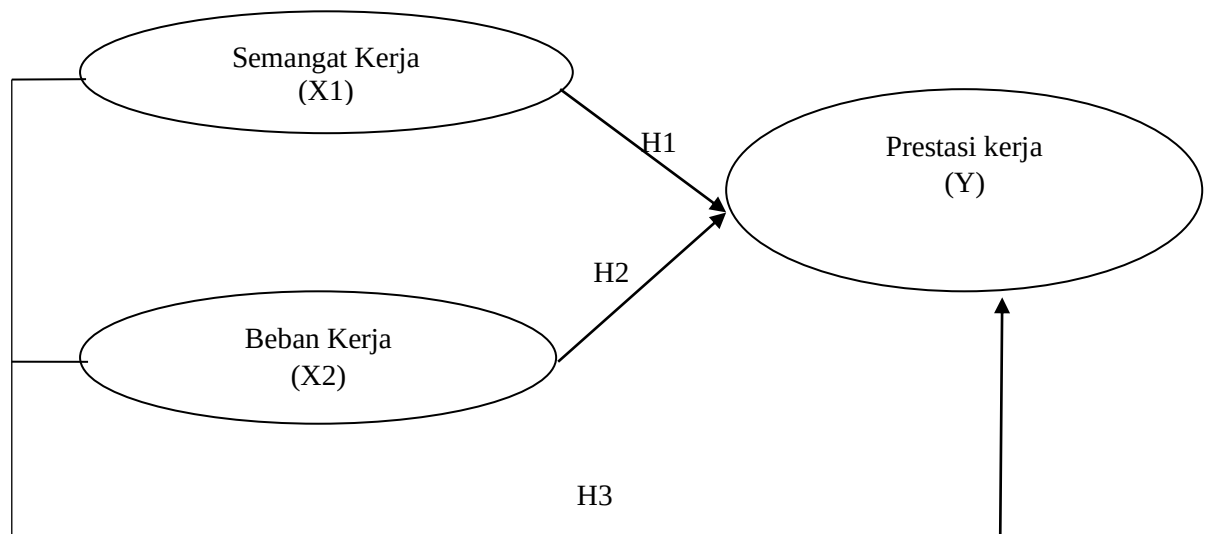
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Maria Magdalena Loudoe (2023)		Beban kerja mempengaruhi prestasi kerja, dan memberikan hubungan positif. Aktualisasi diri mempengaruhi prestasi kerja, dan memberikan hubungan positif. Stres kerja mempengaruhi motivasi kerja, dan memberikan hubungan negatif. Beban kerja mempengaruhi motivasi kerja, dan memberikan hubungan positif. Aktualisasi diri mempengaruhi motivasi kerja, dan memberikan hubungan positif.		
2	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Vmanado. Aprilia Anastasya Kawulusan (2023)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial pengembangan karir dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.	- Variabel semangat kerja - Variabel prestasi kerja	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian. - Variabel keterampilan kerja
3	Pengaruh semangat kerja, penghargaan dan <i>punishment</i> terhadap prestasi kerja (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung) (Sari, <i>et al.</i> , 2021)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Semangat kerja dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. <i>Punishment</i>	- Variabel bebas semangat kerja - Variabel terikat prestasi kerja	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian.

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja		
4	Pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja guru. Didit Darmawan (2020)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan, kompetensi dan semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja	- Variabel terikat semangat kerja - prestasi kerja	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian.
5	Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Akbar Rizky Adhani (2020)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan kinerja dan beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan kinerja,	- Variabel beban kerja - prestasi kerja - Model analisis	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi. Berikut kerangka pemikiran.

Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1



Sumber : Dikembangkan Peneliti sebelumnya (Akbar Rizky Adhani (2020)), dan di tambahkan oleh Penulis (2024)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Semangat kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

H₂ : beban kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

H₃ : Semangat kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2022:12).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi semangat kerja dan Beban kerja terhadap variabel dependen prestasi kerja pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan sebuah studi yang dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan (Sekaran, 2022:178). Waktu penelitian ini diawali mulai Agustus 2024 sampai dengan selesai. Berikut tabel proses kegiatan penelitian

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	2024					2025
		Agus	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Judul Proposal						
2	Pengamatan dan Observasi						
3	Tahap Penyusunan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan Skripsi						
7	Bimbingan Skripsi						
8	Ujian Komprehensif						

3.1.3 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2022) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Kriteri	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

Sumber : Arikunto, (2022:45)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut wibowo (2017:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai tetap (PNS) di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar yang berjumlah 59 orang Pegawai .

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut arikunto (2022:) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar yaitu sebanyak 59 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit. Berikut tabel jumlah Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar:

Tabel 3.3
Data Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar 2024

No	Departemen atau Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala	1
2	Kasubbag Tata Usaha	1
3	Kasi Pengembangan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan	2
4	Penelaah Teknis Kebijakan	5
5	Pelaksana	3
6	Pelaksana Administrasi Surat Masuk	6
7	Pengadministrasi Umum	10
8	Administrasi Keuangan/Bendaraha	8
9	Pengelola Administrasi Kepegawaian	8
10	Pengadministrasian Umum	5
11	Pengurus Barang Aset Dan Barang	10
TOTAL		59

Sumber : Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar 2024

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sarwono, Jonathan (2020:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa Semangat kerja, Beban kerja, terhadap

prestasi kerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

b. Data Sekunder

Menurut Sarwono, Jonathan (2020:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Websit serta profil Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Muh (2022:38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
----	----------	------------------------------	-----------	-------	-------	-----------------

No	Variabel	Pengertian Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Prestasi kerja pegawai (Y)	Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”. Sutrisno (2021:150) mengemukakan “	1. Pengetahuan 2. Kerajinan 3. Kesetiaan 4. Keandalan kerja 5. Komitmen pegawai (Sutrisno, 2021: 150)	1-5	Likert	A1-A5
2	Semangat kerja (X_1)	Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya Hasibuan (2021)	1. Motivasi dan dorongan bekerja 2. Kesungguhan 3. Kesenangan 4. Kepuasan Hasibuan (2021)	1-5	Likert	B1-B4
3	Beban kerja (X_2)	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2018).	1. Target Yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan Waktu Kerja 4. Standar Pekerjaan 5. Keterikatan pekerjaan sosial Sunarso, (2018:56)	1-5	Likert	C1-C5

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Wibowo

(2017:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*).

Model regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi kerja pegawai
 a : Konstanta
 X1 : Semangat kerja
 X2 : Beban kerja
 e : Error term

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Corelation* dengan bantuan

program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2022:110) *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2022:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu

dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghozali (2022:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2022:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2022:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Muh (2022:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada

membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% dengan kriteria Prestasi kerja pegawai :

3.7.1. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar

H_{a1} : Semangat kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar

H_{o2} : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar

H_{a2} : Beban kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar

3.7.2 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Prestasi kerja pegawai pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o3} : Semangat kerja dan Beban kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar

H_{a3} : Semangat kerja dan Beban kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh Dan Aceh Besar

4.1.1 Profil Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh Dan Aceh Besar

Pendidikan merupakan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, yaitu pemenuhan hak rakyat untuk memperoleh pendidikan dan manfaat dari ilmu pengetahuan sebagaimana amanat Pasal 28c ayat (1) dan Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 setelah amandemen ke-4 yang menyatakan bahwa pemerintah wajib memajukan pendidikan dengan mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang, memprioritaskan anggaran pendidikan serta memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Secara yuridis, penyelenggaraan pendidikan merupakan amanat konstitusi UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, selain itu adanya pelimpahan sebagian urusan pendidikan dari pemerintah kabupaten/kota kepada Pemerintahan Aceh sebagaimana diatur dalam Undang- Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yaitu kewenangan penyelenggaraan pendidikan untuk satuan pendidikan

menengah dan pendidikan khusus (SMA, SMK dan PKLK) menjadi tanggung jawab Pemerintah Provinsi sedangkan kewenangan penyelenggaraan pendidikan dasar (SD dan SMP) menjadi tanggung jawab Pemerintah Kabupaten/Kota.

Pembagian tanggung jawab penyelenggaraan Pendidikan di Aceh tersebut sudah dilaksanakan. Artinya tugas Pemerintah Aceh dalam melaksanakan penyelenggaraan pendidikan untuk satuan pendidikan menengah dan pendidikan khusus (SMA, SMK dan PKLK) sudah operasional melalui pembentukan Cabang Dinas pada Dinas Pendidikan Aceh berdasarkan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 24 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Cabang Dinas pada Dinas Pendidikan Aceh dengan mempedomani Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah, dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2018 tentang perubahan atas Permendikbud Nomor 47 Tahun 2016 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah Bidang Pendidikan dan Kebudayaan.

Pembentukan Cabang Dinas ditujukan untuk percepatan pelayanan publik, efisiensi, dan efektifitas pelaksanaan urusan pemerintah bidang pendidikan dalam rangka meningkatkan peran pemerintah terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pemenuhan hak masyarakat sebagai pemetik manfaat, namun sejak pembentukan Cabang Dinas tersebut, Dinas Pendidikan Aceh tidak lagi mempunyai unit organisasi terendah setingkat Eselon IV kecuali pada Sekretariat sesuai dengan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 95 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Aceh.

Adapun pengelompokan tugas unit kerja teknis setingkat Eselon III dan Eselon IV telah dilaksanakan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar adalah dengan menggunakan pendekatan “wilayah kerja, pelanggan dan/atau wilayah layanan”.

4.1.2 Visi dan Misi Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar

Visi dan Misi Cabang Dinas Pendidikan dalam mewujudkan Aceh Carong dan Aceh Meu Adab, yaitu mewujudkan layanan pendidikan yang berkualitas dan berintegritas dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan serta mutu kelulusan siswa. Beberapa program Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar dalam mewujudkan hal tersebut antara lain adalah:

1) Peningkatan kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan.

Dalam upaya meningkatkan kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar menyelenggarakan pelatihan-pelatihan Pengembangan Karir Pendidik dan Tenaga Kependidikan, yaitu;

- a. Pengembangan Karir Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Satuan Pendidikan Sekolah Menengah Atas;
- b. Pelatihan Pemanfaatan IT Dalam Pembelajaran;
- c. Diklat Peningkatan Kompetensi Guru;
- d. Bimtek Penggunaan Aplikasi Manajemen Pengelolaan Dana BOS;
- e. Peningkatan Asesmen Kompetensi Minimum (AKM) Literasi

Membaca Bidang Studi Bahasa Indonesia Dan Bahasa Inggris;

- f. Diklat Penguatan Karater Guru Tingkat SMA/SMK;
 - g. Diklat Pengintegrasian Pendidikan Karakter Guru;
 - h. Pelatihan Evaluasi Pembelajaran Berbasis Digital;
 - i. Diklat E-Arsip Bagi TU;
 - j. Diklat Literasi Finasial Bagi Bendahara Sekolah (E.Budgeting - E. Eskas);
 - k. Pelatihan Pengelolaan Pustaka Digital;
 - l. Penguatan Operator Sekolah dalam pengelolaan E-Report
- 2) Pengelolaan Beasiswa Anak yatim, Piatu dan Yatim Piatu

Dalam rangka mengoptimalkan penyaluran Beasiswa Anak yatim, Piatu dan Yatim Piatu, Dinas Pendidikan Aceh membentuk tim pengelola beassiswa pada setiap Cabang Dinas Pendidikan, termasuk pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh. Tim pengelola tersebut bertugas membantu melakukan pendataan dan memvadilasi data penerima Beasiswa Anak yatim, Piatu dan Yatim Piatu agar tepat sasaran dan tersalurkan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

3) Peningkatan Rasio Ketersedian Guru Bidang Studi

Dalam hal peningkatan rasio guru bidang studi pada satuan Pendidikan masing-masing wilayah, Cabang Dinas Pendidikan Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar melakukan penataan dan pendataan pemerataan distribusi guru, hal ini dilakukan

untuk menghindari terjadinya kelebihan guru dan kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu. Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh juga mengusulkan ke Dinas Pendidikan Aceh guru-guru Non PNS pada mata pelajaran tertentu yang tidak tersediaguru PNS.

Guru Non PNS tersebut diberikan honorarium sesuai dengan kompetensinya masing-masing, sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor: 86 tahun 2018 tentang Honorarium Guru Non Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kependidikan Non Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Menengah atas /Sekolah Menengah Kejuruan dan Sekolah Luar biasa di Lingkungan Pemerintah Aceh. Dalam hal ini Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar memiliki helpdesk yang bertugas mendata dan memverifikasi kebutuhan guru Non PNS pada SMA/SMK/SLB di Wilayah Banda Aceh dan Aceh Besar, serta juga membantu kelancaran proses penyaluran honorarium guru Non PNS dengan memverifikasi jumlah jam mengajar sesuai data Dapodik dan keaktifan masing- masing guru.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 Tahun	0	0
	b. 26-31 Tahun	7	11,9
	c. 32-37 Tahun	12	20,3
	d. 38-43 Tahun	20	33,9
	e. 44-50 Tahun	12	20,3
	f. >51 Tahun	8	13,6
Total		59	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	39	66,1
	b. Wanita	20	33,9
Total		59	100,0
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	8	66,1
	b. Menikah	20	33,9
	c. Pernah Menikah	-	-
Total		59	100,0
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	11	18,6
	b. Diploma	3	5,1
	c. Sarjana	26	44,1
	d. Pasca Sarjana (S2)	17	28,8
	e. Doktor	2	3,4
Total		59	100,0
5.	Pendapatan		
	a. Rp. ≤ 2.500.000		
	b. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	4	6,8
	c. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	42	71,2
	d. > Rp 5.500.000	13	22,0
Total		59	100,0

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 11,9%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau 20,3%,

yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 20 responden atau 33,9%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 12 responden atau 20,3%, dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 8 responden atau 13,6%.

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 39 responden atau 66,1% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 20 responden atau 33,9%.

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 8 responden atau 13,6% dan yang sudah menikah sebanyak 51 responden atau 86,4%.

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 11 responden atau 18,6%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 3 responden atau 5,1%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 26 responden atau 44,1%, yang berpendidikan terakhir Pasaca Sarjana yaitu sebanyak 17 responden atau 28,8%, dan yang berpendidikan Doktor sebanyak 2 responden atau 3,4%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 6,8% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 42 responden atau 71,2% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 13 responden atau 22% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan hasil olahan data SPSS seluruh pernyataan dinyatakan valid

karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,266. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=59)	Ket
1	A1	Y	0,610	0,266	Valid
2	A2		0,552	0,266	Valid
3	A3		0,514	0,266	Valid
4	A4		0,514	0,266	Valid
5	A5		0,403	0,266	Valid
6	B1	X ₁	0,692	0,266	Valid
7	B2		0,765	0,266	Valid
8	B3		0,717	0,266	Valid
9	B4		0,593	0,266	Valid
10	C1	X ₂	0,412	0,266	Valid
11	C2		0,382	0,266	Valid
12	C3		0,765	0,266	Valid
13	C4		0,699	0,266	Valid
14	C5		0,623	0,266	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,266 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini

dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Prestasi Kerja (Y)	0,60	0,735	Handal
2.	Semangat Kerja (X1)	0,60	0,839	Handal
3.	Beban Kerja (X2)	0,60	0,785	Handal

Sumber : data diolah 2024

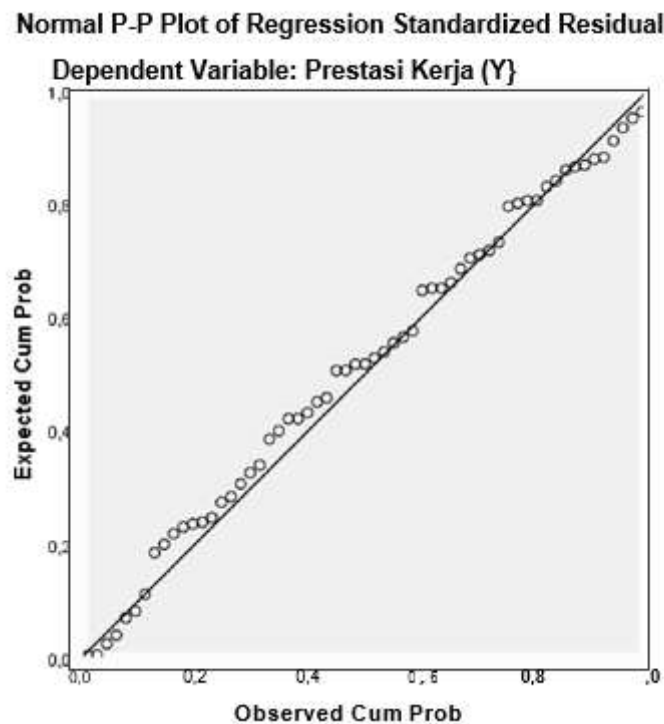
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Prestasi kerja berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Prestasi kerja, Semangat kerja dan Beban kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar

garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4. 1

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Prestasi kerja berdasarkan

masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Semangat Kerja	0,993	1,008	Non Multikolinieritas
Beban Kerja	0,993	1,008	Non Multikolinieritas

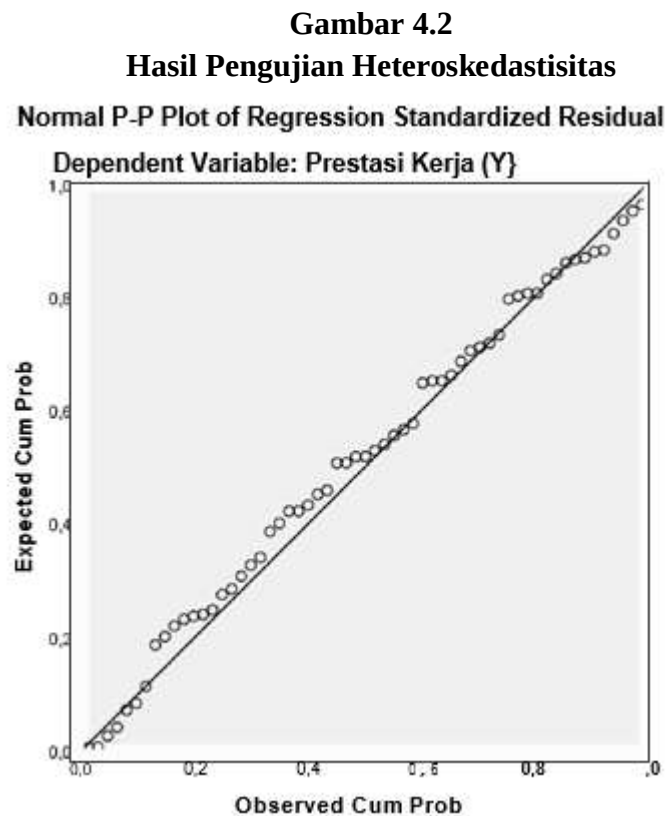
Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut

Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel semangat kerja (X_1) dan variabel beban kerja (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Prestasi kerja.

4.4.1 Variabel Prestasi Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Dengan adanya pengetahuan kerja, maka saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0	0	1	1,7	7	11,9	31	52,5	20	33,9	4,19
2	Kerajinan dalam bekerja merupakan karakter pribadi saya	0	0	2	3,4	9	15,3	36	61,0	12	20,3	3,98
3	Salah satu penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan kesetiaan saya terhadap pekerjaan	0	0	2	3,4	11	18,6	36	61,0	10	16,9	3,92
4	Pekerjaan saya dapat di andalkan oleh pimpinan.	0	0	3	5,1	12	20,3	37	62,7	7	11,9	3,81
5	saya mempunyai komitmen kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas	0	0	1	1,7	10	16,9	34	57,6	14	23,7	4,03
Rerata												3,99

Sumber : Data di olah 2024

Berdasarkan 4.5 di atas dapat dijelaskan dengan adanya pengetahuan kerja, maka responden dapat menyelesaikan tugas dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,19. Kerajinan dalam bekerja merupakan karakter pribadi responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,98. Salah satu penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan kesetiaan responden terhadap pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,92. Pekerjaan responden dapat di andalkan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. responden mempunyai komitmen kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,03. Dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja mempunyai nilai rerata sebesar 3,99 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel prestasi kerja.

4.4.2 Variabel Semangat Kerja

Penjelasan responden tentang variabel semangat kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		SangatSetuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mempunyai motivasi dan dorongan bekerja yang tinggi	4	6,8	2	3,4	11	18,6	28	65,5	14	23,7	3,78
2	Saya bersungguh dan bekerja keras di instansi	5	8,5	3	5,1	12	20,3	31	52,5	8	13,6	3,58
3	Saya merasa senang bisa bekerja di instansi	2	3,4	5	8,5	10	16,9	31	52,5	11	18,6	3,75

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Setiap merasa puas dengan setiap pekerjaan	2	3,4	3	5,1	11	18,6	33	55,9	10	16,9	3,78
Rerata												3,72

Sumber : Data di olah 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden mempunyai motivasi dan dorongan bekerja yang tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Responden bersungguh dan bekerja keras di instansi dengan nilai rata-rata sebesar 3,58. Responden merasa senang bisa bekerja di instansi dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 dan setiap merasa puas dengan setiap pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,72 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel semangat kerja.

4.4.3 Variabel Beban Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai beban kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki target kerja yang harus saya capai	0	0	0	0	11	18,6	36	61,0	12	20,3	4,02

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2	Saya memperhatikan kondisi pekerjaan yang saya kerjakan		0	6	10,2	9	15,3	26	44,1	18	30,5	3,95
3	Saya menggunakan waktu yang efektif ketika melaksanakan pekerjaan.	0	0	7	11,9	6	10,2	38	64,4	8	13,6	3,80
4	Saya memiliki standar pekerjaan yang saya lakukan ketika saya bekerja	0	0	3	5,1	9	15,3	25	42,4	22	37,3	4,12
5	Saya bersemangat untuk bekerja dan sulit meninggalkan pekerjaan ini	0	0	1	1,7	7	11,9	34	57,6	17	28,8	4,14
Rerata												4,00

Sumber : Data di olah 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden memiliki target kerja yang harus responden capai dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Responden memperhatikan kondisi pekerjaan yang responden kerjakan dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 Responden menggunakan waktu yang efektif ketika melaksanakan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Responden memiliki standar pekerjaan yang responden lakukan ketika responden bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Dan p Responden bersemangat untuk bekerja dan sulit meninggalkan pekerjaan ini dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 4,00 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel beban kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa semangat kerja (X_1) dan beban kerja (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Prestasi Kerja

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2,210	0,498	4,441	2,003	0,000
Semangat Kerja (X_1)	0,265	0,072	3,656	2,003	0,001
Beban Kerja (X_2)	0,205	0,099	2,061	2,003	0,044

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,210 + 0,265X_1 + 0,205X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

- 1) Koefisien Regresi (β)
 - a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,210 artinya bila mana semangat kerja (X_1) dan beban kerja (X_2), dianggap konstan, maka Prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar, adalah sebesar 2,210 pada satuan skala likert
 - b. Koefisien regresi semangat kerja (X_1) sebesar 0,265.

Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel semangat kerja secara relatif akan meningkatkan prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar sebesar 26,5% dengan asumsi variabel beban kerja (X_2) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 0,205. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel beban kerja akan meningkatkan prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar sebesar 20,5% dengan asumsi variabel Semangat kerja (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel beban kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar karena diperoleh koefisien regresi sebesar 26,5%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas

dengan variabel terikat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,476 ^a	0,227	0,199	0,43820

a. Predictors: (Constant), Beban kerja (X₂), Semangat kerja (X₁)

Dari Tabel 4.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,476 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 47,6%. Artinya faktor semangat kerja (X₁) dan beban kerja (X₂) mempunyai hubungan yang sedang terhadap prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar. Sementara itu koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,199 artinya bahwa sebesar 19,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor semangat kerja (X₁) dan beban kerja (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 80,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti promosi jabatan, kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh semangat kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat

dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Semangat kerja (X_1)

Pengaruh semangat kerja (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (3,656) lebih besar dari t_{tabel} (2,003), maka keputusannya adalah H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa semangat kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar, artinya kebijakan tentang variabel semangat kerja berpengaruh prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

2. Pengaruh Beban kerja (X_2)

Pengaruh beban kerja (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} sebesar 2,061 dan nilai signifikansi 0,007 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,003. oleh karena t_{hitung} (2,061) lebih besar dari t_{Tabel} (2,003) maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar, artinya beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh semangat kerja dan beban kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	Fhitung	FTabel	Sig
Regresion	3,156	2	1,578	8,219	3,165	0,001 ^a
Residuan	10,753	56	0,192			
Total	13,909	58				

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,219 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,165. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} (8,219) > F_{tabel} (3,165)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel semangat kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

4.6 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting, baik dari segi teori, kebijakan, maupun praktik dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

Adapun implikasi-implikasi yang dapat diambil dari hasil penelitian ini

adalah hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, Cabang Dinas Pendidikan dapat menerapkan program-program yang meningkatkan semangat kerja pegawai, seperti memberikan penghargaan atau pengakuan terhadap prestasi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karier yang lebih baik.

Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai, terutama dalam sektor pendidikan yang sangat membutuhkan dedikasi dan kreativitas. Oleh karena itu, perlu ada pengelolaan beban kerja yang lebih efektif, dengan cara melakukan pembagian tugas yang lebih merata dan memberikan waktu istirahat yang cukup agar pegawai tidak merasa terbebani. Pembenahan dalam sistem manajemen waktu dan perencanaan pekerjaan juga dapat membantu menurunkan stres kerja yang dihadapi pegawai.

Pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya pelatihan yang sesuai, pegawai akan merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam melaksanakan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja dan kualitas kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.
3. Semangat kerja dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada karyawan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.
2. Diharapkan kepada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar untuk memperhatikan semangat kerja karyawan, untuk mengidentifikasi program pelatihan dan pemberdayaan yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Misalnya, melalui program

pengembangan keterampilan, motivasi, atau kepemimpinan.

3. Pihak Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar perlu melakukan kajian terkait strategi pengelolaan beban kerja yang lebih baik, misalnya dengan memanfaatkan teknologi atau sistem manajemen berbasis aplikasi untuk mendistribusikan tugas secara lebih merata.
4. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator semangat kerja dan beban kerja yang dapat berbeda-beda untuk setiap individu atau kelompok. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dapat mengembangkan model pengukuran yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel lain yang memengaruhi prestasi kerja, seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta faktor-faktor organisasi seperti budaya kerja dan manajemen komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- E. M. Sangadji E. M. Sangadji, *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik* (p. 3). Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2022). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (Edisi 6). Buku 1. Cetakan kedua. Jakarta: Salemba Empa
- Elviana, E., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Beban kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 220-234.
- Endang Sukarjati (2022) *Pengaruh Insentif, Masa kerja Dan Tingkat pendidikan Terhadap Prestasi kerja karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang*
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat, Alfabeta, Bandung*.
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2021), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika
- Sutrisno, Edy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nitisemito. (2020) *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sri Widodo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung
- Pohan, Chairil. A. (2021). *Manajemen Perpajakan Strategi Perpajakan dan Bisnis* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sunarso. (2021). *Dinamika Pendidikan Kewarganegaraan di Indonesia dari Rezim ke Rezim*. Jurnal: Humanika, 9 (I), hlm. 67-80.
- Tarwaka.(2021) *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta Harapan Press; 2011.

- Maria Magdalena Loudoe (2023) *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*
- Aprilia Anastasya Kawuluan (2023) *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Vmanado*
- Sari, et al., (2021) *pengaruh semangat kerja, penghargaan dan punishment terhadap prestasi kerja (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung).*
- Didit Darmawan (2020) *pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja guru*
- Akbar Rizky Adhani (2020) *pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan*
- Muh. (2022). “*Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*”. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar
- Sarwono, Jonathan. (2020), *Metode riset skripsi: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Tahir,
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- <https://jatim.kemenag.go.id/file/file/peraturantentangPNS/hnwi1425872320.pdf>

Kuesioner Penelitian

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH KOTA BANDA ACEH DAN ACEH BESAR

Identitas Saya

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Usia : ☐ 20-25 Tahun ☐ 32-37 Tahun ☐ 44-52 Tahun
☐ 26-31 Tahun ☐ 38-43 Tahun ☐ ≥ 51
3. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
4. Status Perkawinan ☐ Belum Menikah ☐ Menikah ☐ Pernah Menikah
5. Pendidikan : ☐ SLTA ☐ Sarjana (S1)
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana (S2) ☐ Doktor
6. Pendapatan : ☐ $\leq 2.500.000$ ☐ 4.100.000 - 5.500.000
☐ 2.600.000- 4.000.000 ☐ $\geq 5.500.000$

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\surd$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju,

A. Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Dengan adanya pengetahuan kerja, maka saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
2	Kerajinan dalam bekerja merupakan karakter pribadi saya					
3	Salah satu penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan kesetiaan saya terhadap pekerjaan					
4	Pekerjaan saya dapat di andalkan oleh pimpinan.					
5	saya mempunyai komitmen kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas					

B. Semangat Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempunyai motivasi dan dorongan bekerja yang tinggi					
2	Saya bersungguh dan bekerja keras di instansi					
3	Saya merasa senang bisa bekerja di instansi					
4	Setiap merasa puas dengan setiap pekerjaan					

C. Beban Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki target kerja yang harus saya capai					
2	Saya memperhatikan kondisi pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Saya menggunakan waktu yang efektif ketika melaksanakan pekerjaan.					
4	Saya memiliki standar pekerjaan yang saya lakukan ketika saya bekerja					
5	Saya bersemangat untuk bekerja dan sulit meninggalkan pekerjaan ini					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator				X1	Indikator					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	C5	
1	3	1	2	4	3	5	5	5	3	4	4,40	4	3	4	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00
2	4	1	2	4	3	2	4	4	2	2	2,80	4	4	4	4	3,60	5	3	3	4	4	3,80
3	6	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80
4	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3,80	5	5	5	4	5	4,80
5	6	1	2	2	3	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	4	4,00	5	2	2	3	4	3,20
6	3	1	2	4	3	5	3	4	4	4	4,00	3	2	2	2	2,40	5	2	3	4	5	3,80
7	2	1	1	4	2	5	4	3	3	5	4,00	5	4	4	3	4,00	4	4	4	4	4	4,00
8	3	1	2	4	3	4	5	4	4	3	4,00	2	4	5	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
9	5	2	2	2	4	5	5	2	4	5	4,20	3	3	4	4	3,40	4	4	4	4	4	4,00
10	5	1	2	4	3	5	3	4	4	4	4,00	3	2	4	4	3,20	4	3	4	5	5	4,20
11	4	2	2	4	3	5	5	4	4	4	4,40	5	4	5	5	4,80	4	3	4	5	5	4,20
12	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3,60	3	4	4	4	3,60	3	4	4	4	4	3,80
13	6	1	2	1	3	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	5	4,00	4	4	4	4	4	4,00
14	4	2	2	4	4	5	5	5	4	4	4,60	4	5	4	4	4,20	4	5	4	5	4	4,40
15	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	4,40	4	5	4	5	5	4,60
16	4	1	2	4	4	5	4	5	5	5	4,80	4	4	3	5	3,80	5	4	4	4	4	4,20
17	5	2	2	2	3	3	2	2	2	5	2,80	5	2	2	5	3,20	5	5	4	4	5	4,60
18	4	1	2	4	3	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	4	4,40	3	5	4	3	5	4,00
19	5	1	2	5	4	5	4	5	5	4	4,60	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
20	3	1	1	4	2	4	4	3	2	4	3,40	2	4	4	2	3,00	3	2	2	2	2	2,20
21	5	2	2	5	3	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	4,20	4	2	4	3	4	3,40
22	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3,40	4	5	4	4	4	4,20
23	3	1	2	5	3	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4	4,40	4	3	2	2	3	2,80
24	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3	3,20	3	4	4	4	4	3,80
25	4	1	2	4	3	3	2	3	4	4	3,20	4	4	4	4	3,40	4	5	4	4	4	4,20
26	4	1	2	5	3	5	5	4	4	5	4,60	3	4	4	4	3,80	5	4	4	5	4	4,40
27	5	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
28	5	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3,20	4	3	3	4	3,60	4	5	5	5	3	4,40
29	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3,60	4	4	5	4	4,00	4	4	5	5	5	4,60
30	3	1	2	5	3	4	4	4	4	3	3,80	4	4	3	3	3,40	4	5	5	5	4	4,60
31	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	1	1	2	2	1,40	5	5	4	5	5	4,80
32	6	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3,00	1	1	2	3	1,60	4	5	4	5	4	4,40
33	2	1	1	5	3	4	4	4	4	4	4,00	1	1	2	1	1,40	5	4	5	4	4	4,40
34	6	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4,00	1	1	1	1	1,20	4	5	5	5	5	4,80
35	3	1	2	5	3	5	5	5	3	3	4,20	4	4	4	4	4,20	4	4	4	5	4	4,20
36	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,20	5	4	4	4	5	4,40
37	5	2	2	2	3	3	3	3	5	5	3,80	4	3	3	5	3,60	4	4	4	4	4	4,00
38	5	2	2	4	3	5	4	4	3	5	4,20	4	5	3	3	3,20	4	4	4	5	5	4,40
39	4	1	2	3	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	3	4	3,80	5	4	4	5	5	4,60
40	2	2	1	4	3	4	3	5	4	3	3,80	4	4	3	5	3,60	4	5	4	5	4	4,40
41	4	1	2	5	4	5	5	5	5	5	5,00	5	4	4	3	4,20	4	5	4	5	4	4,40
42	6	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	4,60	4	5	5	5	5	4,80
43	4	1	2	4	4	3	3	3	4	5	3,60	4	3	4	3	3,40	4	5	4	4	4	4,20
44	3	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	3,80	4	5	4	4	4	4,20
45	4	1	2	5	4	5	5	5	4	4	4,60	4	4	3	3	3,80	5	5	5	5	5	5,00
46	5	2	2	6	3	4	4	4	3	4	3,80	5	4	5	5	4,40	4	3	3	4	4	3,60
47	4	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3,80	4	2	4	5	4	3,80
48	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	5	3	3	4	3,80	3	3	3	3	3	3,00
49	4	1	2	5	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3,40	4	3	4	4	5	4,00
50	6	1	2	2	3	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4	4,40	3	4	2	3	3	3,00
51	2	1	1	5	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3	3,20	3	4	2	2	3	2,80
52	6	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3,40	3	4	2	3	4	3,20
53	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3,00	3	1	1	3	1,80	3	4	2	3	3	3,00
54	2	1	1	3	4	5	3	3	3	3	3,40	5	4	4	3	4,00	3	4	4	4	4	3,80

55	5	1	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4,80	4	4	4	4	5	4,20
56	5	1	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00
57	4	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	4,40	4	3	3	4	4	3,60
58	2	1	1	5	3	3	3	4	3	4	4	3,60	4	4	4	4	3,80	4	2	4	5	4	3,80
59	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	3	3	4	3,80	3	3	3	3	3	3,00

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-31 tahun	7	11,9	11,9	11,9
	32-37 tahun	12	20,3	20,3	32,2
	38-43 tahun	20	33,9	33,9	66,1
	44-50 tahun	12	20,3	20,3	86,4
	> 51 tahun	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	39	66,1	66,1	66,1
	Wanita	20	33,9	33,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	8	13,6	13,6	13,6
	Menikah	51	86,4	86,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	11	18,6	18,6	18,6
	Diploma	3	5,1	5,1	23,7
	Sarjana	26	44,1	44,1	67,8
	Pasca Sarjana	17	28,8	28,8	96,6
	Doktor		3,4	3,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	4	6,8	6,8	6,8
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	42	71,2	71,2	78,0
	>Rp. 5.500.000	13	22,0	22,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Prestasi Kerja (Y)

Dengan adanya pengetahuan kerja, maka saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,7	1,7	1,7
	KS	7	11,9	11,9	13,6
	S	31	52,5	52,5	66,1
	SS	20	33,9	33,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Kerajinan dalam bekerja merupakan karakter pribadi saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,4	3,4	3,4
	KS	9	15,3	15,3	18,6
	S	36	61,0	61,0	79,7
	SS	12	20,3	20,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Salah satu penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan kesetiaan saya terhadap pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,4	3,4	3,4
	KS	11	18,6	18,6	22,0
	S	36	61,0	61,0	83,1
	SS	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pekerjaan saya dapat di andalkan oleh pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5,1	5,1	5,1
	KS	12	20,3	20,3	25,4
	S	37	62,7	62,7	88,1
	SS	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

saya mempunyai komitmen kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,7	1,7	1,7
	KS	10	16,9	16,9	18,6
	S	34	57,6	57,6	76,3
	SS	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Semangat Kerja (X1)

Saya mempunyai motivasi dan dorongan bekerja yang tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,8	6,8	6,8
	TS	2	3,4	3,4	10,2
	KS	11	18,6	18,6	28,8
	S	28	47,5	47,5	76,3
	SS	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Saya bersungguh dan bekerja keras di instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8,5	8,5	8,5
	TS	3	5,1	5,1	13,6
	KS	12	20,3	20,3	33,9
	S	31	52,5	52,5	86,4
	SS	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Saya merasa senang bisa bekerja di instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	5	8,5	8,5	11,9
	KS	10	16,9	16,9	28,8
	S	31	52,5	52,5	81,4
	SS	11	18,6	18,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Setiap merasa puas dengan setiap pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	3	5,1	5,1	8,5
	KS	11	18,6	18,6	27,1
	S	33	55,9	55,9	83,1
	SS	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Beban Kerja (X2)

Saya memiliki target kerja yang harus saya capai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	18,6	18,6	18,6
	S	36	61,0	61,0	79,7
	SS	12	20,3	20,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Saya memperhatikan kondisi pekerjaan yang saya kerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	10,2	10,2	10,2
	KS	9	15,3	15,3	25,4
	S	26	44,1	44,1	69,5
	SS	18	30,5	30,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Saya menggunakan waktu yang efektif ketika melaksanakan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11,9	11,9	11,9
	KS	6	10,2	10,2	22,0
	S	38	64,4	64,4	86,4
	SS	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Perusahaan memberikan pengakuan atas setiap pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5,1	5,1	5,1
	KS	9	15,3	15,3	20,3
	S	25	42,4	42,4	62,7
	SS	22	37,3	37,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Saya bersemangat untuk bekerja dan sulit meninggalkan pekerjaan ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,7	1,7	1,7
	KS	7	11,9	11,9	13,6
	S	34	57,6	57,6	71,2
	SS	17	28,8	28,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,19	,706	59
A2	3,98	,707	59
A3	3,92	,702	59
A4	3,81	,706	59
A5	4,03	,694	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,75	3,814	,610	,643
A2	15,95	3,946	,552	,667
A3	16,02	4,051	,514	,682
A4	16,12	4,037	,514	,682
A5	15,90	4,610	,403	,758

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,93	5,995	2,449	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	69,546	58	1,199		
Within People					
Between Items	4,556	4	1,139	3,578	,007
Residual	73,844	232	,318		
Total	78,400	236	,332		
Total	147,946	294	,503		

Grand Mean = 3,99

Lampiran 8 Reliability & Validitas Semangat Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,78	1,068	59
B2	3,58	1,070	59
B3	3,75	,975	59
B4	3,78	,911	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14,31	10,078	,692	,792
B2	14,51	9,668	,765	,770
B3	14,34	10,435	,717	,786
B4	14,31	11,423	,593	,820

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,08	15,906	3,988	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	184,515	58	3,181	6,971	,000
Within People Between Items	14,292	4	3,573		
Residual	118,908	232	,513		
Total	133,200	236	,564		
Total	317,715	294	1,081		

Grand Mean = 3,72

Lampiran 9 Reliability & Validitas Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,02	,629	59
C2	3,95	,936	59
C3	3,80	,826	59
C4	4,12	,853	59
C5	4,14	,681	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	16,00	6,724	,412	,788
C2	16,07	5,857	,382	,817
C3	16,22	4,968	,765	,672
C4	15,90	5,058	,699	,696
C5	15,88	5,934	,623	,731

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,02	8,465	2,910	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	98,197	58	1,693		
Within People					
Between Items	4,522	4	1,131	3,112	,016
Residual	84,278	232	,363		
Total	88,800	236	,376		
Total	186,997	294	,636		

Grand Mean = 4,00

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja (X2), Semangat Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,476 ^a	,227	,199	,43820

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Semangat Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,156	2	1,578	8,219	,001 ^b
	Residual	10,753	56	,192		
	Total	13,909	58			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Semangat Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,210	,498		4,441	,000
	Semangat Kerja (X1)	,265	,072	,431	3,656	,001
	Beban Kerja (X2)	,205	,099	,243	2,061	,044

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

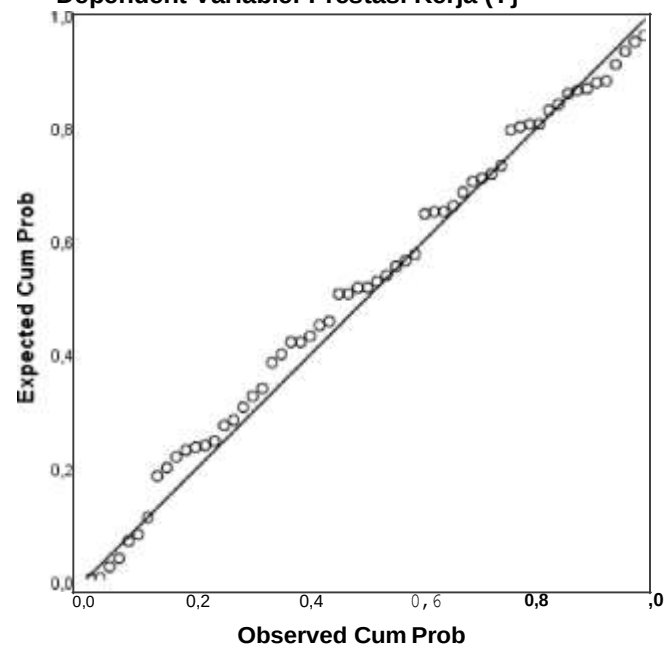
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Semangat Kerja (X1)	,993	1,008
	Beban Kerja (X2)	,993	1,008

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

