

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN PRODUKTIFITAS
PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD
KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**ARKANUDDIN
4617103026**



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2019**

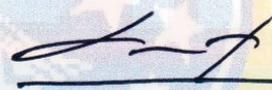
HALAMAN PENGESAHAN

- 1 Judul : Hubungan Beban Kerja Dengan Produktifitas
Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majene
- 2 Nama : Arkanuddin
- 3 NIM : 4617103026
- 4 Program Studi : Administrasi Publik

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

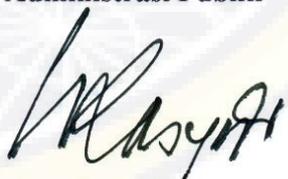

Dr. Syamsul Bahri S. Sos., M. Si  Dr. H. Zainuddin Mustafa S.Psi. M.Si.MH

Mengetahui

Direktur
Program Pascasarjana

Ketua Program Studi
Administrasi Publik


Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si.
NIDN. 0913017402


Prof. Dr. Andi Rasyid Fananrangi, S.H. M.Pd
NIP. 195601101983031002

HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari/Tanggal : Sabtu, 27 Juli 2019
Tesis atas nama : Arkanuddin
NIM : 4617103026

Telah diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister pada Program Studi Administrasi Publik.

PANITIA UJIAN TESIS

KETUA : Dr. Syamsul Bahri, S.Sos, M.Si

(.....)

SEKERTARIS : Dr. H. Zainuddin, S.Psi, M.Si, M.H

(.....)

Anggota Penguji : 1. Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin, M.S

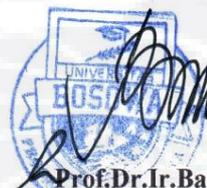
(.....)

2. Dr. Hj. Juharni, M.Si.

(.....)

Makassar, 27 Juli 2019

Direktur Pascasarjana,


Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si.
NIDN. 0913017402

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 27 Juli 2019
Mahasiswa,



ARKANUDDIN
4617103026

PRAKATA

Tiada kata yang indah dan pantas kita panjatkan selain memuji kebesaran Ilahi yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Bosowa.

Salam dan taslim kita peruntukkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengangkat derajat manusia dari lembah kehinaan ke puncak yang terang benderang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Bosowa, Prof. Saleh Pallu Eng beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan secara akademik selama kuliah di Universitas Bosowa
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Bosowa, Prof. DR. Ir. Batara Surya, M.Si beserta seluruh jajarannya yang telah memberi kami bantuan selama kuliah di Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Bosowa
3. Ketua Program Studi Administrasi Publik Prof. Dr. H. Andi Rasyid Pananrangi, S.H. M.Pd, yang tidak henti-hentinya memotivasi kami untuk tetap memiliki semangat juang dalam penyelesaian studi di program pasca sarjana Universitas Bosowa Makassar
4. Pembimbing I, Dr.Syamsul Bahri S. Sos, M. Si dan Pembimbing II, Dr. H. Zainuddin Mustafa., S. Psi., M. Si., M. H. yang telah membimbing kami sejak proposal hingga ujian tutup
5. Bupati Majene, Dr. H. Fahmi Massiara, MH yang telah memberi kesempatan secara administratif dan birokratis untuk meneliti di Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat
6. Sekretaris DPRD Kabupaten Majene, yang telah memberi akses dan ruang kepada kami untuk meneliti di lembaga yang dipimpinnya

7. Kepada rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan bantuan dan dorongan selama menjalani proses akademik di program Pascasarjana hingga tesis ini dapat dirampungkan

8. Kepada semua pihak yang belum sempat kami sebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan. Olehnya itu dengan hati yang tulus dan ikhlas, penulis terbuka menerima saran dan kritikan konstruktif demi kesempurnaan penulisan tesis ini.

Makassar, 2019

Penulis

Arkanuddin

BOSOWA

ABSTRAK

Arkanuddin *Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majene*” (Dibimbing oleh Syamsul Bahri dan Zainuddin Mustafa)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kemudian data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Uji chi-square dalam penelitian ini adalah; beban kerja sebagai variabel independen dan produktifitas kerja sebagai variabel dependen

Hasil penelitian menunjukkan lebih banyak pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene yang memiliki beban kerja ringan yaitu 68,1% dibandingkan dengan yang memiliki beban kerja berat yaitu sebanyak 31,9%. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lebih banyak pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene pada kriteria produktif yaitu 69,4% dibandingkan dengan yang tidak produktif yaitu 30,6%.

Hasil uji hubungan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai. Semakin berat beban kerja pegawai maka akan semakin menurunkan produktifitas kerja pegawai, begitu pula sebaliknya.

Kepada Pimpinan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene agar membagi secara merata beban kerja pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing serta sesuai dengan keahlian atau disiplin ilmu yang dimiliki pegawai sehingga mampu meningkatkan produktifitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene.

Kata kunci : Beban kerja, produktifitas kerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload on employee work productivity at the secretariat office in majenedistrict. This research is quantitative research them the data is analised by quantitative descriptive analysis the chi square test ini this study was workload as an independent variabel and work productivity as an dependent variable

The results of the study showed that there were more employees in the DPRD secretariat office in Majene regency who had a light workload of 68,1%, if compared to those a heavy workload of 31,9%. In addition the results of the study also showed that more employees in the Majene regency of DPRD office on the productive criteria of by 69,4% if compared to the relationship test of the results show that workload effect employee productivity.

The heavier the workload of employees the more employees productivity will be reduced, vice the versa. To the leadership of the Majene regency DPRD secretariat office in order to be evenly distribute the workload of employees in accordance with their respective duties and functions as well as in accordance with the expertise or dicipline of staff, so as to increase of employees productivity in the office of the Majene regency of DPRD secretariat.

Key words: , workload, employees work productivity.

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| HALAMAN PENERIMAAN | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS | iv |
| PRAKATA..... | v |
| ABSTRAK | vii |
| <i>ABSTRACT</i> | viii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEP | |
| A. Deskripsi Teori..... | 10 |
| 1. Beban Kerja..... | 10 |
| 2. Produktifitas | 24 |
| B. Penelitian Terdahulu | 32 |
| C. Kerangka Pikir | 36 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 38 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian..... | 39 |
| B. Lokasi dan Jadwal Penelitian | 40 |
| C. Populasi dan Sampel | 40 |
| D. Instrumen Penelitian..... | 41 |
| E. Variabel Penelitian | 43 |

| | |
|--|----|
| F. Jenis dan Sumber Data | 45 |
| G. Tehnik Pengumpulan Data | 45 |
| H. Teknik Analisis Data | 46 |
| I. Definisi Operasional Variabel | 47 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 48 |
| B. Hasil Penelitian | 51 |
| C. Pembahasan | 74 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 84 |
| B. Saran | 84 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar | Judul Gambar | Halaman |
|------------|-----------------|---------|
| 2.1 | Kerangka Konsep | 38 |



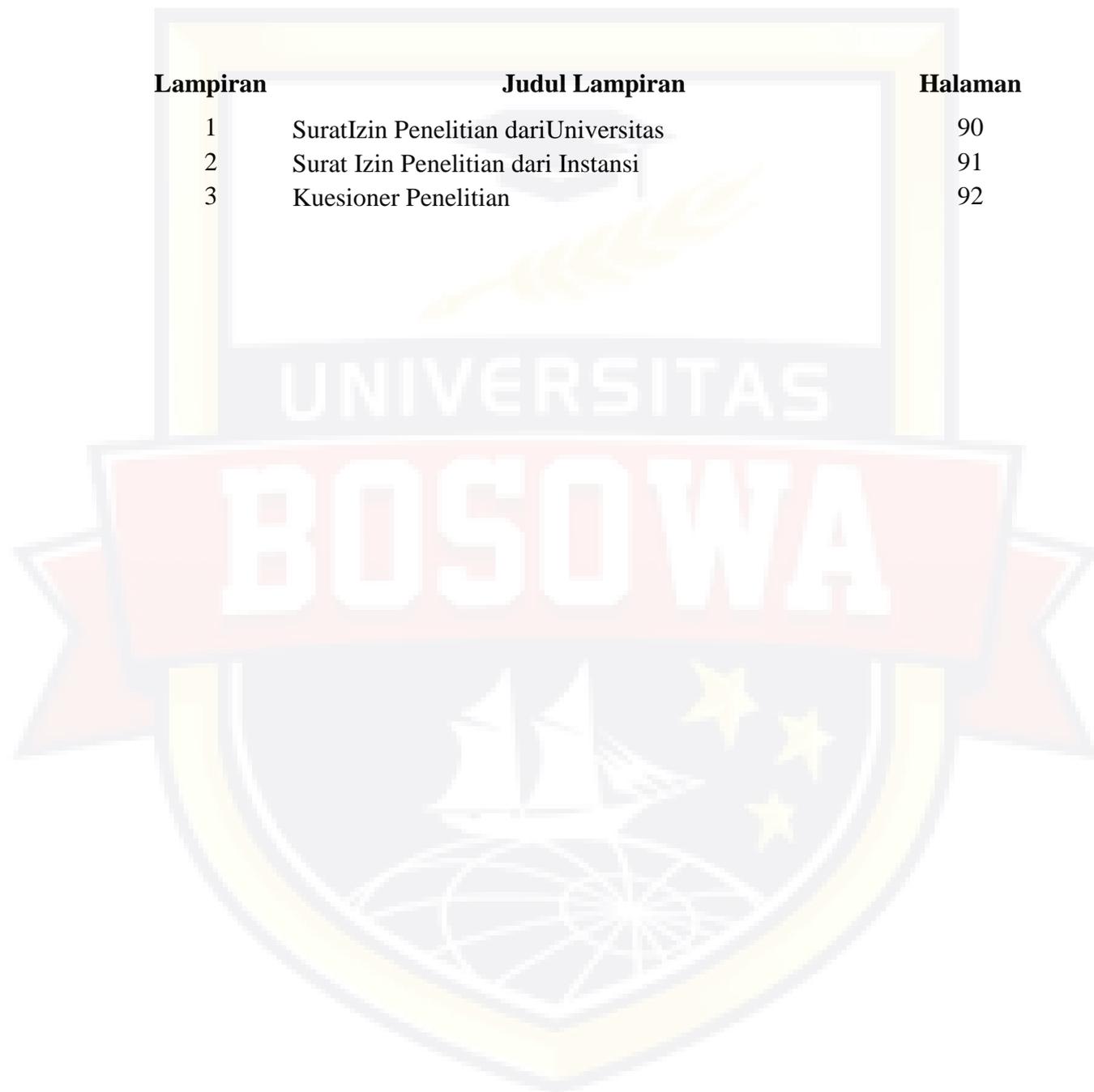
DAFTAR TABEL

| No. Tabel | Judul Tabel | Halaman |
|-----------|--|---------|
| 3.1 | Sakala Pengukuran Variabel | 42 |
| 4.1 | Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene | 48 |
| 4.2 | Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur | 50 |
| 4.3 | Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 51 |
| 4.4 | Uji Validitas Data | 52 |
| 4.5 | Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian | 53 |
| 4.6 | Beban Kerja | 54 |
| 4.7 | Merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini | 54 |
| 4.8 | Menghargai dan senang setiap tugas yang diberikan | 55 |
| 4.9 | Merasa puas dengantugas yang sudah saya selesaikan | 55 |
| 4.10 | Mandiri dalam bekerja | 56 |
| 4.11 | Kualitas kinerja sesuai dengan standar kerjayang ditentukan | 56 |
| 4.12 | Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai waktu yang ditentukan | 57 |
| 4.13 | Berkomitmen dan bertanggungjawab atas pekerjaan | 57 |
| 4.14 | Bekerja sehari lebih dari 8jam | 58 |
| 4.15 | Waktu bekerja < 8 jam per hari | 58 |
| 4.16 | Tugas yang diberikan sesuai dengan tepat waktu | 59 |
| 4.17 | Tepat waktu datang kekantor | 59 |
| 4.18 | Tepat waktu pulang kantor | 60 |
| 4.19 | Waktu kerja di kantor dimanfaatkan dengan baik | 60 |
| 4.20 | Ada bonus kinerja untuk waktu diluar jamkerja | 61 |
| 4.21 | Pimpinan memberikan tugas kantor di luar dari Tupoksi anda | 61 |
| 4.22 | Pimpinan memberikan tugas tambahan di luar daritugas kantor | 62 |
| 4.23 | Teman sejawat memberikan tugas kepadaanda | 62 |
| 4.24 | Pimpinan mengikutsertakan anda mengikuti pertemuan/pelatihan di luar dariTupoksianda | 63 |
| 4.25 | Tugas tambahanyang diberikansulit dikerjakan | 63 |
| 4.26 | Waktu yang tersedia sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan kantor | 64 |
| 4.27 | Pekerjaan kantor di bawa pulang ke rumah | 64 |
| 4.28 | Pekerjaan di kantor efektif dikerjakan dalam waktu 7 jam (1 Jamistrahata) | 65 |

| | | |
|------|---|----|
| 4.29 | Produktifitas kerja pegawai | 65 |
| 4.30 | Tugas diberikan secara merata kepada pegawai | 66 |
| 4.31 | Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi | 66 |
| 4.32 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi | 67 |
| 4.33 | Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat | 67 |
| 4.34 | Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun diluar kantor | 68 |
| 4.35 | Saya memiliki stres kerjayang berlebihan | 68 |
| 4.36 | Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan | 69 |
| 4.37 | Saya harus bekerja dengan sangat cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya | 69 |
| 4.38 | Pekerjaan saya memiliki potensi konflik yang sangat besar yang banyak menuntut saya | 70 |
| 4.39 | Saya memiliki kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di kantor ini | 70 |
| 4.40 | Saya tidak paham dengan apa yang disuruhkan kerjakan oleh atasan | 71 |
| 4.41 | Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan oleh dua orang atasan atau lebih | 71 |
| 4.42 | Lingkungan dan kondisi kerja saya berada dalam kondisi yang tidak sehat/nyaman | 72 |
| 4.43 | Beban kerja terhadap produktifitas kerja | 72 |
| 4.44 | Uji-Chi-Square | 73 |
| 4.45 | Symmetric Measures | 73 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Judul Lampiran | Halaman |
|----------|--------------------------------------|---------|
| 1 | SuratIzin Penelitian dariUniversitas | 90 |
| 2 | Surat Izin Penelitian dari Instansi | 91 |
| 3 | Kuesioner Penelitian | 92 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada hakekatnya adalah peningkatan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparatur pemerintah dan abdi masyarakat senantiasa dituntut mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan, kemauan bekerja, disiplin kerja, etos kerja, berkualitas tinggi, motivasi kerja, bahkan menjadi teladan atau panutan bagi lingkungan masyarakat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka sebagai abdi negara.

Hal yang sama dapat dilihat dari produktivitas pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Sebagai daerah otonom, pemerintahan Kabupaten Majene membutuhkan aparatur pemerintahan yang berdedikasi tinggi dan memiliki disiplin tinggi serta kinerja yang baik, seperti pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majene yang memiliki tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, menyelenggarakan administrasi keuangan serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, bahwa Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan Kepala

Daerah memiliki kedudukan yang setara dan bersifat kemitraan. Dalam kedudukan kerja yang setara tersebut tidak hanya terkandung makna kesetaraan dalam hal otoritas tetapi semestinya juga setara dalam hal tanggung jawab dan kapasitas dalam memastikan proses pemerintahan dan pembangunan berjalan dengan baik.

Posisi DPRD dalam pemerintahan daerah memegang tiga peranan penting yakni, legislasi, anggaran dan pengawasan. Legislasi adalah merancang kebijakan-kebijakan serta regulasi yang mendukung terciptanya pelayanan publik yang baik dan sesuai standar. Fungsi budgeting adalah memastikan bahwa anggaran dialokasikan sesuai dengan tepat sasaran, efisien baik dari segi jumlah maupun dari segi waktu. Sedangkan pengawasan adalah fungsi untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan peraturan daerah dan penggunaan anggaran.

Untuk mendukung pelaksanaan fungsi DPRD tersebut maka DPRD memiliki sekretariat DPRD. Sebagaimana diamanatkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian dipertegas dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor. 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah, bahwa sekretariat DPRD adalah “perangkat daerah” yang merupakan unsur pelayanan administrasi terhadap DPRD, yang meliputi penyelenggaraan kesekretariatan DPRD, penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

Keberadaan organisasi Sekretariat Dewan adalah merupakan bagian Integral dari pemerintah baik kabupaten ataupun kota yang keberadaannya merupakan bagian

yang tidak terpisahkan apabila membicarakan kinerja DPRD. Karena di bagian Sekretariat dewan inilah, kebanyakan formulasi dan evaluasi maupun implementasi dari fungsi dan keberadaan dewan tersebut dilaksanakan dan dikerjakan, atau dalam bahasa yang sederhana “dapur” kerja Dewan itu ada di Sekretariat Dewan dengan beberapa bagian yang merupakan alat kelengkapan organisasi.

Melihat kedudukan, tugas dan fungsi sekretariat DPRD tersebut maka dapatlah dikatakan bahwa sekretariat DPRD mempunyai peranan yang sangat penting dan turut menentukan efektifitas pelaksanaan fungsi DPRD. Artinya bahwa efektifitas pelaksanaan tugas dan fungsi sekretariat DPRD dapat menentukan efektifitas pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD.

Produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majene mempunyai peranan penting dalam tercapai atau tidaknya tujuan organisasi lembaga legislatif tersebut. Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Sekretariat DPRD Kabupaten Majene diperoleh gambaran bahwa produktivitas kerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari indikator semangat kerja dan mutu kerja pegawai yang masih dinilai kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor terkait beban kerja yang menjadikan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Majene masih rendah diantaranya adanya beberapa pegawai yang memiliki beban kerja yang berlebihan. Di sisi lain, ada beberapa pegawai yang beban kerjanya tidak maksimal. Pegawai yang beban kerjanya melebihi *schedule* ini yang kadangkala mengalami produktivitas kerja yang menurun dikarenakan *overjob* di dalam menjalankan tugas yang diberikan.. Beban

kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas pegawai dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas institusi itu sendiri.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas pegawai adalah pemberian beban kerja yang baik sehingga dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja, serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab karyawan apabila terjadi kesalahan dan kesulitan.

Menurut Permendagri No.12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Kemampuan seorang karyawan serta jumlah karyawan yang tepat untuk jabatan tertentu akan membantu dalam mencapai tujuan. (Permendagri No.12 Tahun 2008).

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, beban kerja pegawai merupakan suatu masalah yang cukup menarik untuk dibahas, karena akan sangat berguna bagi penegakan hukum yang juga bermanfaat baik bagi kepentingan individu, masyarakat, bangsa dan negara. Bagi individu, kinerja PNS yang baik akan menjamin terlindunginya pelayanan sipil dan penegakan hukum akan berjalan dengan baik. Bagi masyarakat, kinerja PNS akan memberikan gambaran kepada masyarakat mengenai

ketaatan PNS terhadap hukum dan aturan yang dilaksanakan dengan baik. (Eko Sabra, 2010)

Pelaksanaan analisis beban kerja pada hakekatnya diharapkan agar terpenuhinya tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia aparatur yang memadai pada setiap instansi serta mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.

Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan/pegawai dapat dikategorikan ke dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Ketiga macam beban kerja tersebut dapat terjadi tergantung dari deskripsi pekerjaan yang disusun oleh perusahaan. Semakin banyak deskripsi yang diberikan, maka semakin besar kemungkinan terjadinya *over capacity*, demikian pula sebaliknya.

Untuk meminimalisir beban kerja yang berlebihan pada instansi pemerintah maupun swasta, maka dibuatlah aturan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, perlu dilaksanakan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian berdasarkan analisis beban kerja, yaitu merujuk pada peraturan kementerian dalam negeri tentang pedoman analisis beban kerja di lingkungan departemen dalam negeri dan Pemerintah daerah yaitu Permendagri No.12 Tahun 2008.

Analisis beban kerja dilakukan terhadap aspek-aspek, yaitu norma waktu, volume kerja dan jam kerja efektif. Norma waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan tugas/kegiatan. Norma waktu ditetapkan dalam standar norma waktu kerja dengan asumsi tidak ada perubahan yang menyebabkan norma waktu tersebut berubah, Volume kerja (variabel tidak tetap) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b diperoleh dari target pelaksanaan tugas untuk memperoleh hasil kerja. Jam kerja efektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c merupakan alat ukur dalam melakukan analisis beban kerja. (Permendagri No.12 Tahun 2008).

Analisis beban kerja menghasilkan informasi berupa: efektivitas dan efisiensi jabatan serta efektivitas dan efisiensi unit kerja; prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit; jumlah kebutuhan pegawai/pejabat; jumlah beban kerja jabatan dan jumlah beban kerja unit; dan standar norma waktu kerja. Hasil analisis beban kerja juga dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan produktifitas kerja serta langkah-langkah lainnya dalam rangka meningkatkan pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur negara baik dari segi kelembagaan, ketatalaksanaan maupun kepegawaian. (Permendagri No.12 Tahun 2008).

Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Majene aturan tersebut masih belum seutuhnya diterapkan pada kondisi dan situasi tertentu sehingga perlu adanya manajemen yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia yang ada sebab akan berdampak pada beban kerja yang berlebihan dan akan mengganggu produktifitas kerja pegawai.

Sinungan (2003:55) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah seperti: pendidikan, pengalaman, semangat kerja, sikap dan etika kerja, beban kerja, motivasi berprestasi, disiplin, pengawasan, hubungan industri, teknologi, sarana produksi dan kompensasi.

Berdasarkan pemaparan masalah di atas, penulis tertarik meneliti kondisi beban kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Majene untuk kemudian melihat tingkat produktifitas pegawai tersebut dalam menjalankan fungsi dan tugasnya di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene

B. Rumusan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran beban kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Majene?
2. Bagaimana Gambaran produktifitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene?
3. Apakah ada hubungan beban kerja pegawai dan produktifitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene?

C. Tujuan Penelitian

1) Tujuan umum

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Majene.

2) Tujuan khusus

- a. Untuk memberi gambaran beban kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Majene.
- b. Untuk memberi gambaran produktifitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Majene.
- c. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan produktifitas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Majene

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Ilmiah

Dapat menambah bahan referensi ilmiah ilmu pengetahuan dalam rangka perencanaan ketenagaan di masa mendatang.

2. Manfaat bagi Masyarakat

Memberi masukan atau informasi bagi masyarakat tentang upaya yang baik untuk mengurangi beban kerja.

3. Manfaat bagi Pemerintah

Memberikan masukan bagi pemerintah dalam melakukan perencanaan ketenagaan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing – masing.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEP

A. Deskripsi Teori

1) Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Cain, 2007).

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Suma'mur dalam Tarwaka (2015). Beban kerja dalam penelitian ini diukur atau dideteksi dengan denyut nadi. Dimana

pengukurannya dihitung dengan satuan denyut per menit (denyut/menit) pada arteria radialis di pergelangan tangan, sebab disini paling praktis dan mudah. Cara menghitungnya yaitu pada arteria radialis dengan memegang pergelangan tangan ibu jari sebelah dorsal dan tiga jari di sebelah polar dan yang merasakan adalah jari tengah. Denyutan nadi dihitung permenit, dapat dengan cara menghitung denyut nadi dalam waktu 30 detik kemudian dikalikan dua. Pada orang yang sehat frekuensi denyut nadi yang normal yaitu 60-75/menit.

Beban kerja fisiologis dapat didekati dari banyaknya O₂ (oksigen) yang digunakan tubuh, jumlah kalori yang dibutuhkan, denyutan jantung suhu netral dan kecepatan penguapan lewat keringat. Beban kerja ini menentukan bahwa berapa lama seseorang dapat bekerja sesuai dengan kapasitas kerjanya (Suma'mur, 2009).

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), 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 (2015), 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 kompleks.

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

a. Beban Kerja Berlebih Kuantitatif

Beban kerja berlebih secara kuantitatif terutama berhubungan dengan desakan waktu. Setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Berdasarkan kondisi ini, orang harus bekerja berkejaran dengan waktu. Sampai taraf tertentu, adanya batas waktu (*deadline*) dapat meningkatkan motivasi. Namun bila desakan waktu melebihi kemampuan individu maka dapat menimbulkan banyak kesalahan dan menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang.

b. **Beban Kerja Kuantitatif Terlalu Sedikit**

Adanya penggunaan mesin di dunia kerja akan berdampak pada pekerja dikarenakan sering terjadi efisiensi kerja. Pada pekerjaan sederhana yang banyak melakukan pengulangan gerak akan menimbulkan rasa bosan yang dapat menjadi sumber stres.

c. **Beban Kerja Berlebih Kualitatif**

Kemajuan teknologi membuat pekerjaan yang menggunakan tangan menjadi berkurang sehingga lama kelamaan titik berat pekerjaan beralih ke pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif. Semakin tinggi tingkat stres apabila kemajemukannya memerlukan teknik dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki pekerja. Sampai pada titik tertentu, hal ini dapat menjadi tantangan kerja dan motivasi. Namun apabila melebihi kemampuan individu maka akan timbul kelelahan mental, reaksi emosional, juga reaksi fisik yang merupakan respon dari stres.

d. **Beban Kerja Kuantitatif dan Kualitatif Berlebih**

Proses pengambilan keputusan merupakan suatu kombinasi yang unik dari kondisi beban kuantitatif dan kualitatif berlebih. Faktor-faktor yang dapat menentukan besarnya stres dalam mengambil keputusan adalah akibat dari suatu keputusan, derajat kemajemukan keputusan, siapa yang bertanggungjawab dan lain sebagainya.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

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 (*task*) 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 sebagai berikut. 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 (Tarwaka, 2015).

Selanjutnya menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), 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 sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Dalam literatur-literatur yang membahas beban kerja, beban kerja selalu dijelaskan sebagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Lysaght dalam Irawati (2012) menegaskan faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tuntutan situasi dan pengaruh internal
 - a) Kebutuhan kerja dan pembagian tugas

Pembagian antara fungsi sistem dan manusia merupakan langkah awal dalam desain sistem dan pembagian ini akhirnya akan menimbulkan tuntutan situasi pada

pekerja. Selama disain sistem dilakukan, tim yang mendisain memutuskan fungsi mana yang diberikan pada manusia dan mana yang diberikan pada sistem. Sekali telah dilakukan pembagian, fungsi dan juga disain dari kendali dan *display* akan mengarahkan tugas dari pekerja. Tugas yang dibagi kepada pekerja merepresentasikan pekerjaan pekerja. Teknik faktor manusia dari analisa tugas (*task analysis*) berpusat pada pemahaman bagaimana tugas ini akan mempengaruhi keseluruhan kerja dari pekerja, dan sejauh mana tugas-tugas tersebut tak dapat dikerjakan pada tingkat yang diinginkan.

Task (tugas) dapat mempengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh pekerja melalui banyak cara. Misalnya, melalui tindakan apa yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam memenuhi tugasnya, melalui jumlah dan tipe dari tugas yang akan ditampilkan, melalui keterbatasan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan tugas maupun melalui tingkat akurasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Kesemua hal di atas menjadi faktor yang berkontribusi terhadap munculnya tuntutan situasi.

b) Konteks lingkungan

Tugas yang dikerjakan oleh pekerja tidaklah dikerjakan sendiri. Suatu tugas dilakukan di dalam suatu keadaan yang berbeda-beda yang dapat mempengaruhi tingkat kesulitan yang dialami oleh pekerja. Bagaimana seorang pekerja berinteraksi dengan sekelilingnya juga memberikan dampak yang penting terhadap kinerja dan beban kerja. Beberapa faktor eksternal yang dapat mengubah tuntutan situasi dan mempengaruhi tingkat kesulitan yakni lingkungan eksternal di

mana tugas dilakukan (misalnya panas, kelembaban, suara, penerangan, getaran, dan gaya gravitasi), disain dari unit pertukaran informasi manusia-mesin (misalnya tipe dan ukuran dari display dan kendali, serta bentuk susunannya), desain dari pengemasan manusia (misalnya pakaian pelindung, posisi duduk) serta desain dari keseluruhan stasiun/tempat kerja (misalnya ukuran, pencahayaan di dalamnya, ventilasi, kendali kelembaban dan suhu, dan pengurangan getaran)

2. Pekerja

Setiap pekerja memasuki suatu situasi dengan membawa pengaruh-pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja. Berikut penjelasannya.

a) Kondisi sementara

Merujuk kepada kondisi awal misalnya kondisi kesegaran tubuh seseorang, yang bisa saja berpengaruh kepada pelaksanaan tugas.

b) Sifat / bawaan menetap

Tidak hanya kondisi sementara, kondisi seorang pekerja dipengaruhi oleh beberapa karakteristik yang tidak mudah berubah, misalnya tujuan/motivasi, pengetahuan/keterampilan, dan kemampuan proses berpikir. Kemampuan proses berpikir ini akan berinteraksi dan berintegrasi dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan dari tugas.

Individu berbeda-beda di dalam hal tujuan, sejauh apa tujuan tersebut sudah terpuaskan hingga saat ini, dan sejauh mana pemenuhan tugas dipandang sebagai pencapaian tujuan. Mereka juga berbeda dalam hal persepsi mengenai kecepatan dan

akurasi yang dibutuhkan saat menyelesaikan tugas. Faktor-faktor ini akhirnya menentukan tingkat motivasi dalam pemenuhan tugas dan sebagai akibatnya, menentukan sejauh mana usaha yang secara sukarela diberikan oleh individu tersebut.

Kapasitas proses berpikir dari seorang individu dibedakan dari pengetahuan dan keterampilan yang telah diperolehnya melalui pelatihan dan pengalaman. Pengetahuan (misalnya mengenai fakta-fakta, peraturan-peraturan, prosedur pemakaian peralatan) dapat dianggap sebagai sumber yang dimiliki oleh individu yang dapat dimanfaatkan oleh proses kognitif.

Dalam menggunakan pengetahuan tersebut, seorang individu harus melibatkan proses dinamis lainnya untuk mengingat dan memanipulasi pengetahuan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan proses kognitif dibutuhkan untuk mengumpulkan informasi yang didapat dari display dan memanipulasi kendali yang ada.

2. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun Cain (2007) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Sutalaksana (2006) menjelaskan bahwa pengukuran waktu dapat digunakan untuk mendapatkan ukuran tentang beban dan kinerja yang berlaku dalam suatu sistem kerja. Karena metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode ilmiah, maka hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Melalui pengukuran ini

pengukur memperoleh ukuran-ukuran kuantitatif yang benar tentang kinerja dan beban kerja.

a. Elemen-elemen dalam pengukuran beban kerja berdasarkan waktu

Dalam melakukan pengukuran beban kerja berdasarkan waktu, ada beberapa elemen yang dibutuhkan agar perhitungan dapat dilakukan menurut rumus yang ditentukan. Elemen-elemen tersebut adalah :

1) Waktu siklus (W_s)

Merupakan waktu penyelesaian satu satuan produk sejak bahan baku mulai diproses di tempat kerja yang bersangkutan.

2) Faktor penyesuaian (p)

Faktor penyesuaian ditentukan dalam rangka mengoreksi segala ketidakwajaran yang terjadi yang ditunjukkan oleh pegawai selama masa pengamatan dilakukan. Sebagai contoh jika pengukur mendapatkan harga rata-rata siklus/elemen yang diketahui diselesaikan dalam kecepatan tidak wajar oleh operator, maka agar harga rata-rata tersebut menjadi wajar, pengukur harus menormalkannya dengan melakukan penyesuaian. Salah satu metode penyesuaian yang dianggap objektif adalah penyesuaian yang disusun oleh Lawry, Maynard dan Stegemarten yang dinamakan Penyesuaian Westinghouse. Penyesuaian Westinghouse merupakan metode penyesuaian yang melakukan penyesuaian melalui empat aspek yaitu keterampilan, usaha, kondisi kerja dan konsistensi.

3) Kelonggaran (k)

Kelonggaran merupakan waktu-waktu yang diberikan kepada pekerja untuk tiga hal, yaitu untuk kebutuhan pribadi (misalnya makan dan minum), untuk menghilangkan rasa *fatigue* (kelelahan) dan untuk hambatan-hambatan tak terhindarkan dalam pekerjaan. Kelonggaran-kelonggaran ini memiliki nilai masing-masing yang telah ditentukan.

4) Waktu baku (Wb)

Merupakan waktu yang dibutuhkan oleh seorang pekerja normal untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dijalankan dalam sistem kerja terbaik.

5) Total waktu kerja per hari (twk)

Merupakan jumlah waktu yang diberikan oleh perusahaan/organisasi setiap hari kepada pegawainya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Total waktu kerja ini dapat dilihat dari jumlah jam kerja pegawai.

b. Langkah-langkah dalam pengukuran beban kerja berdasarkan waktu

Dalam melakukan pengukuran beban kerja berdasarkan waktu, ada beberapa langkah yang harus dilakukan. Urutan-urutan langkah tersebut yakni (Sutalaksana, 2006) :

1) Langkah-langkah sebelum pengukuran

a) Penetapan tujuan pengukuran

Penetapan tujuan merupakan hal yang penting dikarenakan tujuan yang dipilih tersebut akan mempengaruhi tingkat ketelitian dan tingkat keyakinan yang diinginkan.

b) Memilih pegawai yang akan diamati

Pegawai yang akan dipilih harus memenuhi beberapa kriteria tertentu, diantaranya berkemampuan normal dan dapat diajak bekerja sama. Apa yang dimaksud dengan berkemampuan normal adalah kemampuan yang dimiliki bukanlah kemampuan yang sangat tinggi ataupun sangat rendah, melainkan kemampuan yang berada pada tingkat rata-rata. Dengan kemampuan tersebut, seorang pegawai diasumsikan akan menghasilkan waktu kerja yang normal. Sifat kooperatif diperlukan agar proses pengamatan dan pencatatan dapat berjalan dengan lancar.

c) Mengurai pekerjaan atas elemen pekerjaan

Pada tahap ini pekerjaan diurai ke dalam bagian-bagian kecil, di mana setiap bagian tersebut akan dicatat waktunya. Keseluruhan jumlah waktu setiap elemen akan menghasilkan waktu siklus. Tujuan dari penguraian pekerjaan ke dalam bagian-bagian yang lebih kecil ini antara lain untuk mengantisipasi adanya elemen tidak baku yang mungkin saja dilakukan pekerja.

d) Menyiapkan perlengkapan pengukuran

Untuk memperoleh data yang akurat, ada beberapa alat bantu yang harus ada dalam proses pengamatan. Alat-alat tersebut berupa jam henti, lembaran-lembaran pengamatan, pena atau pensil dan papan pengamatan.

2) Pengukuran waktu

Pengukuran waktu merupakan pekerjaan mengamati dan mencatat waktu kerja baik setiap elemen ataupun siklus dengan menggunakan alat-alat yang telah disiapkan di atas. Pada awal pengukuran waktu dilakukan, perlu dilakukan pengukuran pendahuluan. Pengukuran pendahuluan ini bertujuan untuk memperoleh data untuk menguji keseragaman data dan mengetahui jumlah minimum pengamatan yang harus dilakukan sebagai syarat kecukupan data.

3) Menghitung waktu baku

Bila semua persyaratan telah dipenuhi dan proses pengambilan data telah selesai, maka penghitungan waktu baku dapat dilakukan. Melibatkan waktu siklus, waktu baku juga melibatkan faktor penyesuaian dan kelonggaran dalam proses penghitungannya.

2) Produktifitas

a) Defenisi Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa defenisi produktivitas kerja, antara lain : Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya *output* (hasil) yang sejalan dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas kerja menurut Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Menurut Jackson dalam Agustin (2014) Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*).

Wexley dan Yukl dalam Edyun (2012) menyatakan produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah *output* akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi

merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

Menurut Maurits (2010) produktivitas mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Menurut *Internasional Labour Organisation* (ILO) dalam Solihah (2013) adalah tingkat efisiensi pemanfaatan setiap elemen yang digunakan untuk produksi pada waktu tertentu. *Cascio dalam Almigo (2004) performance appraisal* atau penilaian kerja adalah merupakan suatu penggambaran sistematis tentang individu atau kelompok yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan dalam suatu pekerjaan sebagai bentuk evaluasi bagi individu yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasinya.

Berdasarkan beberapa referensi tersebut, dalam penelitian Agustin (2014) mengenai produktivitas kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*).

b) Faktor Faktor yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Manullang, dalam Edyun (2012) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a) Keahlian, merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin.
- b) Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.
- c) Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relatif terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih banyak menggunakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat. Keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi. Misalnya pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik
- d) Pendidikan, pendidikan sering dihubungkan dengan latihan-latihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.
- e) Bakat dan temperamen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan temperamen berhubungan dengan sifat-sifat khusus dari kepribadian seseorang dan dianggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar.

Secara garis besar, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah Maurits (2010) :

- 1) Faktor dari dalam diri pekerja misalnya, keadaan psikis, fisik (kelelahan pekerja), usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan persepsi pekerja terhadap gaji.
- 2) Faktor dari luar diri pekerja misalnya penerangan, kebisingan, musik di tempat kerja, waktu istirahat, jam kerja, sistem penggajian, dan tanggung jawab keluarga.

Pada bagian lain Robbins dalam Maurits (2010) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam tiga bidang pada model perilaku organisasi yaitu secara individual, kelompok dan organisasi. Secara individual, produktivitas kerja dipengaruhi oleh ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan motivasi. Secara kelompok, produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, struktur kelompok, kekuatan, politik, komunikasi, konflik. Secara organisasi, produktivitas kerja dipengaruhi oleh sumber daya manusia, peraturan-peraturan, stress kerja, kebudayaan, dan struktur kerja.

Menurut Simanjuntak dalam Talidzuhu (2012) ada tiga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan.

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, kelelahan fisik dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2) Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu :

- a) Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.
- b) Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.
- c) Sarana, apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi di luarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan dalam prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dan lain-lain. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan.

- d) Motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Menurut pengamatan dari Anoraga (1992) ada sepuluh faktor yang membuat para pekerja ingin meningkatkan produktivitas kerjanya yaitu :

- a) Pekerjaan yang menarik Biasanya apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak dia senangi. Demikian pula apabila ingin memberi tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya melihat terlebih dahulu apakah orang tersebut suka atau tidak, hal ini dikarenakan para pekerja akan bisa menghasilkan hasil yang maksimal untuk perusahaan.

- b) Upah yang baik

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tak ditanggung-tanggungkan oleh para pimpinan akan bisa dirasakan bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Selain itu dia akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan.

c) Keamanan dan perlindungan dalam bekerja

Keamanan dan perlindungan yang dimaksud adalah ketika dalam bekerja membutuhkan perlindungan tubuh dengan terpenuhinya jaminan atas keselamatan pekerjaan maka dalam bekerja tidak akan ada lagi rasa ragu-ragu dan was-was dalam bekerja dan bisa melakukan semaksimal mungkin

d) Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah bila seseorang pekerja telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum. Dan juga telah tahu betapa pentingnya pekerjaan dia, maka dia akan mengerjakan pekerjaan itu dan produktivitas kerja akan lebih meningkat.

e) Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula terhadap segala pihak baik pada pekerja, pimpinan ataupun hasil pekerjaannya. Misalnya para pekerja dituntut untuk bekerja dalam keadaan tenang dan sunyi namun di lingkungan tersebut sangat ramai dan bising jelas tidak mungkin pekerjaan itu akan mendapat hasil yang buruk dan berdampak negatif bagi perusahaan.

f) Promosi yang terus berkembang

Seorang pekerja akan merasa bangga bilamana perusahaannya itu menjadi berkembang lebih baik lagi karena itu timbullah rasa bangga karena secara tidak langsung sang pekerja membawa perusahaannya ke

level yang lebih baik lagi. Oleh karena itu, pimpinan perlu meningkatkan promosi pekerja tersebut agar lebih semangat dan lebih produktivitas.

g) Merasa terlibat dalam setiap organisasi

Dilibatkan dalam setiap organisasi yang ada akan membuat pekerja lebih bangga dikarenakan dia merasa bahwa perusahaan membutuhkan para pekerja tersebut.

h) Pengertian dan memahami persoalan pribadi

Seseorang pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan para pekerjanya sampai pada urusan pribadinya. Dan hal ini bisa berdampak positif bagi mental pekerja karena merasa diperhatikan lagi dia akan semangat dan meningkatkan produktivitasnya lagi.

i) Kesetiaan pemimpin pada si pekerja

Kesetiaan pemimpin sangat penting dikarenakan bila hanya obral janji saja itu akan berdampak pada diri si pekerja.

j) Disiplin kerja yang keras

Sebagai manusia kita jelas tidak ingin merasa dikekang dan sering ingin bebas namun bila terus seperti itu akan membuat kita lebih santai dan tidak akan menghasilkan apa yang ingin kita selesaikan.

c) Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Jackson dalam Agustin (2014) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain :

a. Keterampilan

Dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang

b. Kemampuan

Berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja

c. Sikap

Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja

d. Perilaku

Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja selalu bekerjasama dalam berbagai hal.

B. Penelitian Terdahulu

1. **Sinta Monika, 2017.** Judul penelitian: “Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa, 2017, Analisis deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian ini berjumlah 106 responden dengan sampel 51 responden. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan spss 20.0 for windows. Hasil analisis jalur menyimpulkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja. Variabel Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan juga variabel Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.

2. **Aristia Wulandari. 2017** Judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus pada PDAM Tirta Kerta Raharja Kab. Tangerang)”. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan responden sebanyak 103 orang pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, selanjutnya beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk penelitian ini, variabel intervening yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil antara beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara menerapkan beban kerja dan kompensasi yang tepat serta meningkatkan motivasi kerja untuk mendorong pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

3. **Annies Banita Nugraheni, 2015.** Judul “Hubungan antara beban kerja fisik dengan kelelahan kerja Pada tenaga kerja bagian produksi tulangan beton Di PT Wijaya karya beton Tbk. PPB Majalengka. Metode penelitian menggunakan penelitian analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan sampel penelitian berjumlah 30 tenaga kerja. Analisis data menggunakan uji statistik korelasi *Spearman-Rho* dengan tingkat signifikan ($\alpha=0,05$). Hasil pengujian statistik menggunakan Spearman-Rho didapatkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja fisik dengan kelelahan kerja ($p=0,000$) ($r=0,714$) dengan tingkat keeratan hubungan kuat dan menunjukkan arah korelasi positif. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan ada hubungan antara beban kerja fisik dengan kelelahan.
4. **A Setiyono, 2018** Judul “Beban kerja karyawan. UD. Karya Mandiri”. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode *Time Study* untuk mengetahui waktu baku setiap bagian yang kemudian dilakukan perhitungan dengan metode *Workload Analysis* untuk mengetahui beban kerja dan jumlah pekerja yang optimal. Selanjutnya dilakukan pemberian insentif dengan metode *Group Insentif* untuk mengetahui nominal insentif sesuai dengan perhitungan dan jumlah beban kerja yang dialami pekerja saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memberi usulan pemberian insentif agar meningkatkan semangat/motivasi pekerja dalam bekerja agar dalam pengerjaan produk tidak terganggu dengan mangkirnya

para pekerja dan tercapainya keinginan pihak perusahaan untuk memenuhi permintaan customer. Hasil dari penelitian ini adalah pertama mengetahui bagian-bagian pekerjaan dalam proses produksi yaitu bagian poni, peracik1 dan peracik2. Temuan selanjutnya adalah mengetahui waktu baku dari setiap bagian yang telah dilakukan pengamatan dengan metode Time Study dan diperoleh hasil dari bagian poni 100,30 bagian peracik 1 49,96 dan bagian peracik 2 36,14. Ketiga mengetahui beban kerja yang di alami saat ini dan mengetahui berapa jumlah pekerja yang optimal untuk setiap pekerjaan menggunakan metode Workload Analysis, dan diperoleh hasil dari setiap bagian yaitu bagian poni pekerja saat ini 6 orang menjadi 11 orang, bagian peracik1 pekerja saat ini 6 orang menjadi 13 orang dan bagian peracik2 pekerja saat ini 5 orang menjadi 10 orang. Setelah itu dilakukan perhitungan pemberian insentif menggunakan metode Group Incentive, dari bagian poni, peracik1, peracik2 saat ini mendapat insentif Rp. 100.000,- dan setelah dilakukan perhitungan diperoleh hasil untuk bagian poni sebesarRp. 218.818,- untuk bagian peracik1 sebesarRp. 217.856,- dan bagian peracik2 sebesar Rp. 188.181,- untuk bagian-bagian tersebut setiap minggunya.

5. **Hafni Cholidah, 2016** Judul “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Frontliner di BRI Syariah Cabang Bandung, 2016”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis, dengan menggunakan teknik regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *frontliner* di BRI Syariah

Cabang Bandung. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Sedangkan untuk pengujian hipotesis digunakan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t). Hasil kuesioner yang ada menyatakan bahwa Beban Kerja di BRI Syariah cabang Bandung tinggi, Lingkungan Kerja di BRI Syariah cabang Bandung baik, dan Kinerja frontliner di BRI Syariah cabang Bandung adalah baik. Hasil analisis regresi berganda yang dihasilkan yaitu $Y = 0,815 + 0,291 X_1 + 0,494X_2$. Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen adalah variable Lingkungan Kerja 39,6%, dan variabel Beban Kerja hanya berpengaruh 22,4%. Hasil uji t membuktikan bahwa variabel independen (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) masing-masing mempunyai pengaruh terhadap variable dependen yaitu Kinerja Frontliner BRI Syariah cabang Bandung. Hasil uji F membuktikan bahwa variabel independen (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Frontliner BRI Syariah cabang Bandung. Dan koefisien determinasi (Adjusted R²) yang diperoleh sebesar 62,0% dalam menjelaskan/ mempengaruhi Kinerja.

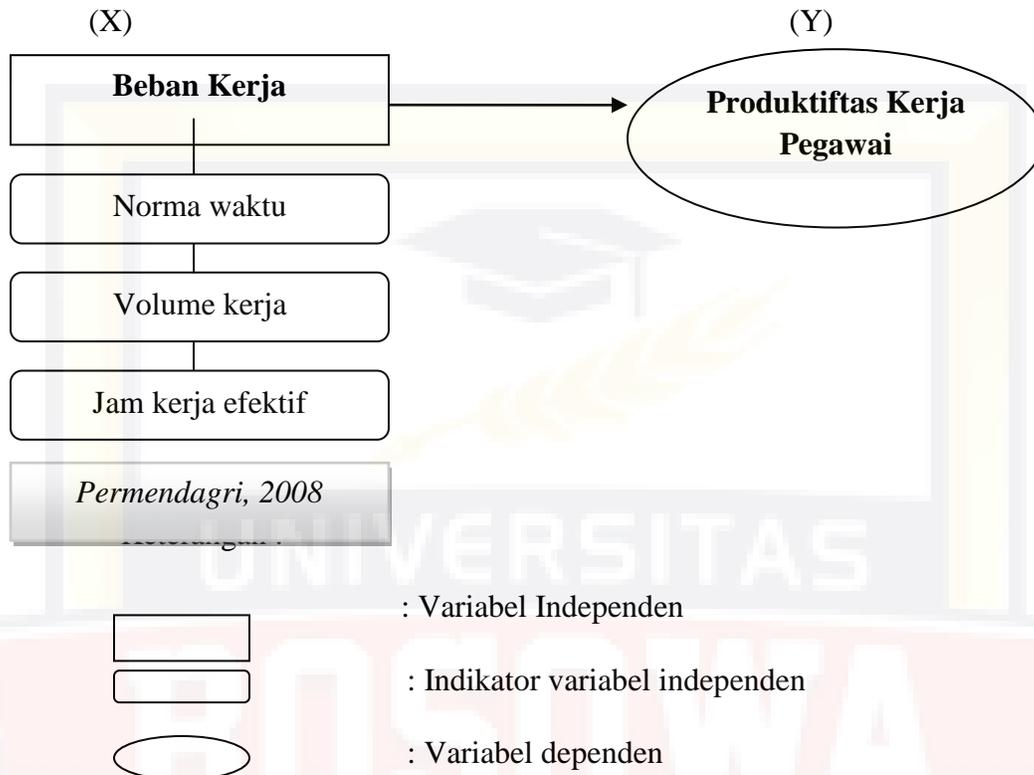
C. Kerangka Pikir

Pada dasarnya beban kerja merupakan sejumlah tanggung jawab yang seharusnya dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja pada satu instansi tertentu. Beban kerja pegawai bagian kajian hukum dan persidangan yang bertugas melaksanakan

tugasnya dikantor DPRD kabupaten Majene seharusnya berorientasi kepada fungsinya sebagai mana mestinya. Namun dalam kenyataannya seorang pegawai yang ditempatkan di kantor DPRD Kabupaten Majene tidak hanya melakukan fungsinya tetapi juga kadang memiliki tugas tambahan. Adapun variabel yang digunakan dalam menghitung kebutuhan pegawai berdasarkan estimasi beban kerja adalah :

Secara umum fungsi tugas pokok pegawai bagian kajian hukum dan persidangan adalah Penyiapan pelaksanaan dan pelayanan administrasi dibidang alat kelengkapan dewan; Penyiapan pelaksanaan dan pelayanan administrasi dibidang rapat dan risalah. Penyiapan pelaksanaan dan pelayanan administrasi dibidang produk hukum. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas pokok dan tanggung jawab.

Dalam kenyataannya selain tugas pokok tersebut juga seringa dibebani tugas tambahan yang sifatnya insidentil atau atas perintah atasan walaupun sudah diluar jam kerja. Berdasarkan konsep berfikir yang ditemukan di atas maka disusunlah pola pikir sebagai berikut :



Gambar 3.1: Kerangka Konsep

D. Hipotesis Penelitian

Beban kerja memiliki hubungan dengan Produktiftas Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik.

Penelitian ini menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari pegawai terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*.

Penelitian Eksplanatori (*explanatory research*) menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

B. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini, maka penelitian ini dilakukan pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene .

2. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal kegiatan pokok adalah sebagai berikut:

| No. | Kegiatan | Minggu Ke | | | | | | | | | | | |
|-----|--------------------------------------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1. | Persiapan pengajuan judul | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Konsultasi Judul | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pengajuan judul | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Penerbitan SK Judul dan pembimbing | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Penyusunan proposal | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Bimbingan penulisan tesis | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Penentuan Sampel | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Analisis Data | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Penyusunan Draf Laporan | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Pelaksanaan Seminar Hasil Penelitian | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Penyempurnaan Laporan Penelitian | | | | | | | | | | | | |
| 14 | Pelaksanaan Ujian Tesis | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Penggandaan Laporan Penelitian | | | | | | | | | | | | |

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Secara umum, populasi diartikan sebagai seluruh anggota kelompok yang sudah ditentukan karakteristiknya dengan jelas, baik itu kelompok orang, objek, atau kejadian. Populasi menurut Sugiyono (2011) adalah wilayah generalisasi

yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah. yang berjumlah 72 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 72 orang.

D. Instrumen Penelitian

1) Skala Ukur

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan metode likert, dimana skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial yang telah ditetapkan oleh peneliti dan disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert ini variabel yang dapat diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel dan kemudian sub variabel dijabarkan menjadi lagi menjadi indikator yang dapat diukur. Kemudian indikator-indikator yang terukur ini dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang perlu dijawab oleh responden dan setiap jawaban dihitung

dengan pernyataan sikap yang positif (jawaban +) dan negatif (jawaban -) yang diberi nilai skala (1 – 5) dengan contoh sebagai berikut.

Tabel 3.1

Skala Pengukuran Variabel

| Alternatif Pilihan | Positif | Negatif |
|--------------------|---------|---------|
| Sering sekali | 5 | 1 |
| Sering | 4 | 2 |
| Jarang | 3 | 3 |
| Jarang sekali | 2 | 4 |
| Tidak pernah | 1 | 5 |

Sumber : Skala Pengukuran Variabel ;l Penelitian Ridwan, 2003

2) Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. (Sunyoto, 2007). Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

3) Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (alpha) nilainya $> 0,60$ maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sunyoto, 2007).

E. Variabel Penelitian

1. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. (Permendagri, 2008)

Kriteria (K) : 2

Jumlah pertanyaan : 22

Range nilai jawaban responden:

Sangat tidak mengganggu : 1

Tidak mengganggu : 2

Kadang-kadang : 3

Mengganggu : 4

Sangat tidak mengganggu : 5

Skor tertinggi jawaban responden (X)

$$= 22 \times 5 = 110$$

Persentase skor tertinggi:

$$= 110/110 \times 100\% = 100\%$$

Skor terendah jawaban responden (Y)

$$= 22 \times 1 = 22$$

Persentase skor terendah:

$$= 22/110 \times 100\% = 20\%$$

Range (R) = X-Y

$$= 100\% - 20\%$$

$$= 80\%$$

Interval = R / K

$$= 80\%/2 = 40 \%$$

Kriteria Objektif:

Ringan : $\geq 60 \%$ -100%

Berat : $< 60 \%$

2. Produktifitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan *output* yang optimal

Kriteria (K) : 2

Jumlah pertanyaan : 13

Range nilai jawaban responden:

Sangat tidak mengganggu : 1

Tidak mengganggu : 2

Kadang-kadang : 3

Mengganggu : 4

Sangat tidak mengganggu : 5

Skor tertinggi jawaban responden (X)

$$= 13 \times 5 = 65$$

Persentase skor tertinggi:

$$= 65/65 \times 100\% = 100 \%$$

Skor terendah jawaban responden (Y)

$$= 13 \times 1 = 13$$

Persentase skor terendah:

$$= 13/65 \times 100\% = 20 \%$$

Range (R) = X-Y

$$= 100\% - 20\%$$

$$= 80\%$$

$$\text{Interval} = R / K$$

$$= 80\% / 2 = 40\%$$

Kriteria Objektif:

Produktif : $\geq 60\% - 100\%$

Tidak produktif : $< 60\%$

F. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer diambil dari kuisioner yang telah di bagikan pada semua pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dan sebelumnya diberikan penjelasan yang dilakukan dalam suatu pertemuan singkat.

2. Data Sekunder

Data ini diperoleh dari sumber informasi yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang terkait dengan penelitian. Data tersebut adalah distribusi jumlah.

G. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan atas pokok permasalahan dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian.
2. Dokumentasi yaitu cara penumpulan data sekunder yang diambil dari laporan dan terbitan seperti undang-undang dan peraturan-peraturan yang

berhubungan dengan pokok permasalahan yang berada di Sekretariat DPRD Kabupaten Majene Sulawesi Barat.

H. Tehnik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

1. Analisis Univariat

Analisis tersebut di sajikan dalam bentuk tabel distribusi untuk mengetahui frekuensi variabel dependen dan variable independen.

2. Analisis Bivariat

Dilakukan dengan tabulasi silang diantara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan rumus *Chi-Square* sebagai berikut:

Ha akan diuji dengan kemaknaan alfa + 0,05 uji statistik yang digunakan adalah *Chi-Square* untuk tabel 2 x 2 dengan rumus

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

X^2 : *Chi Square* hasil perhitungan

E : Frekuensi harapan

O : Frekuensi Observasi

\sum : Jumlah

Dinyatakan ada hubungan bermakna, apabila kurang dari atau sama dengan 0,05 ($P \leq 0,05$) atau Kriteria H_0 ditolak bila nilai $X^2_{hit} > X^2_{tabel}$ berarti H_a diterima.

I. Definisi Operasional Variabel

1. Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.
2. Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan *out put* yang optimal.
3. Volume Kerja adalah sekumpulan tugas/pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu 1 tahun.
4. Norma Waktu adalah waktu yang wajar dan nyata-nyata dipergunakan secara efektif dengan kondisi normal oleh seorang pemangku jabatan untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Jam Kerja Efektif adalah jam kerja yang harus dipergunakan untuk memproduksi/menjalankan tugas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek

1. Profil DPRD Kabupaten Majene

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene (DPRD Majene) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah tingkat kabupaten yang ada di Kabupaten Majene, Sulawesi Barat. DPRD Majene memiliki 25 anggota yang dipimpin oleh satu ketua dan dua wakil ketua.

Tabel 4.1: Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah KabupatenMajene

| Nama Partai | Jumlah Kursi |
|---|--------------|
|  Partai Golongan Karya | 2 |
| 20px Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan | 2 |
|  Partai Gerindra | 2 |
|  Partai Keadilan Sejahtera | 2 |
|  Partai Demokrat | 3 |
|  Partai Hati Nurani Rakyat | 2 |
|  Partai Kebangkitan Bangsa | 2 |
|  Partai Amanat Nasional | 4 |
|  Partai Nasional Demokrat | 2 |
| Partai Bulan Bintang | 2 |
|  Partai Keadilan dan Persatuan Indonesia | 2 |
| Jumlah | 25 |

1. Kondisi Geografis Kabupaten Majene

Kabupaten Majene merupakan salah satu dari 6 kabupaten dalam wilayah Propinsi Sulawesi Barat yang terletak di pesisir pantai barat Propinsi Sulawesi Barat memanjang dari Selatan ke Utara. Letak geografis Kabupaten Majene berada pada antara 20 38' 45" – 30 38' 15" Lintang Selatan dan antara 118 04' 45" – 119 04' 45" Bujur Timur, dengan jarak ke ibukota Propinsi Sulawesi Barat (Kota Mamuju) kurang lebih 146 km. Luas wilayah Kabupaten Majene adalah 947,84 km² atau 5,6% dari luas Propinsi Sulawesi Barat yang secara administratif berbatasan dengan wilayah-wilayah kabupaten Mamuju di sebelah Utara, kabupaten Polewali Mandar dan kabupaten Mamasa di sebelah Timur, Teluk Mandar di sebelah Selatan dan selat Makassar di sebelah Barat.

Kabupaten Majene terdiri atas 8 kecamatan dan 82 desa/kelurahan. Adapun kecamatan-kecamatan tersebut adalah Kecamatan Banggae, Kecamatan Banggae Timur, Kecamatan Pamboang, Kecamatan Sendana, Kecamatan Tammerodo Sendana, Kecamatan Tubo Sendana, Kecamatan Malunda dan Kecamatan Ulumanda.

Kecamatan Banggae dan Banggae Timur adalah dua kecamatan dengan luas wilayah terkecil dengan luas wilayah masing-masing 25,15 km² atau 2,65% untuk kecamatan Banggae dan 3,17% dari luas total wilayah Kabupaten Majene untuk kecamatan Banggae Timur. Kecamatan Ulumanda merupakan wilayah kecamatan terluas dibanding dengan luas wilayah kecamatan lainnya yakni; 456,06 km² atau 48,10%, kemudian Kecamatan Malunda dengan luas wilayah 187,85 Km² atau 19,81%.

Berdasarkan klasifikasi bentang lahan, Kecamatan Banggae dan Banggae Timur merupakan wilayah yang relatif lebih datar sementara wilayah kecamatan lainnya lebih dominan berupa wilayah berbukit dan pegunungan. Klasifikasi wilayah menurut kelas ketinggian tempat dari permukaan laut, wilayah Kabupaten Majene berada pada kelas ketinggian 100 – 500 m dpl mencapai 38,7% luas wilayah kabupaten dan yang berada pada ketinggian 500 – 1000 m dpl mencapai 35,98%.

Menurut catatan Stasiun Meteorologi dan Geofisika, kondisi iklim di Kabupaten Majene sekitarnya sepanjang tahun 2013 sekitar 27,60 C, dengan suhu minimum 24,30 dan suhu maksimum 33,30 C, dengan kelembaban udara berkisar antara 75 persen sampai 82 persen atau rata-rata kelembaban udara berkisar 79 persen. Curah hujan di Kabupaten Majene tertinggi pada bulan Mei sebesar 224,9 mm kubik dengan hari hujan 10. Sedangkan curah hujan terendah terjadi pada bulan September sebesar 10,1 mm kubik dengan jumlah hari hujan 5.

2. Karakteristik Responden

Tabel 4.2

Distribusi responden berdasarkan kelompok umur

| Kelompok Umur | Jumlah | Persentase |
|----------------------|---------------|-------------------|
| 25-29 | 42 | 58.3 |
| 30-34 | 10 | 13.9 |
| 35-39 | 11 | 15.3 |
| 40-44 | 4 | 5.6 |
| 45-49 | 5 | 6.9 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber : Data Primer 2019

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa kelompok umur tertinggi pada kelompok umur 25-29 tahun yaitu 42 orang (58,3%). Sedangkan terendah pada kelompok umur 40-44 tahun yaitu 4 orang (5,6%).

Tabel 4.3

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|----------------------|---------------|-------------------|
| Laki-laki | 35 | 48,6 |
| Perempuan | 37 | 51,4 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber : Data primer 2019

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden kebanyakan berjenis kelamin perempuan yaitu 51,4% dibandingkan dengan laki-laki yaitu hanya 48,6%.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Instrument Penelitian

a. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.4 Uji Validitas Data *product moment* dan *pearson*

| Variabel | Koefisien Korelasi | r-tabel | Keterangan |
|----------------------|--------------------|---------|------------|
| Beban Kerja | | | |
| 1 | 0,72 | 0,43 | Valid |
| 2 | 0,85 | 0,43 | Valid |
| 3 | 0,76 | 0,43 | Valid |
| 4 | 0,82 | 0,43 | Valid |
| 5 | 0,83 | 0,43 | Valid |
| 6 | 0,79 | 0,43 | Valid |
| 7 | 0,82 | 0,43 | Valid |
| 8 | 0,68 | 0,43 | Valid |
| 9 | 0,63 | 0,43 | Valid |
| 10 | 0,65 | 0,43 | Valid |
| 11 | 0,76 | 0,43 | Valid |
| 12 | 0,71 | 0,43 | Valid |
| 13 | 0,73 | 0,43 | Valid |
| 14 | 0,79 | 0,43 | Valid |
| 15 | 0,82 | 0,43 | Valid |
| 16 | 0,80 | 0,43 | Valid |
| 17 | 0,45 | 0,43 | Valid |
| 18 | 0,72 | 0,43 | Valid |
| 19 | 0,53 | 0,43 | Valid |
| 20 | 0,73 | 0,43 | Valid |
| 21 | 0,62 | 0,43 | Valid |
| 22 | 0,76 | 0,43 | Valid |
| Produktifitas | | | |
| | | 0,43 | Valid |
| 1 | 0,76 | 0,43 | Valid |
| 2 | 0,80 | 0,43 | Valid |
| 3 | 0,67 | 0,43 | Valid |
| 4 | 0,76 | 0,43 | Valid |
| 5 | 0,80 | 0,43 | Valid |
| 6 | 0,72 | 0,43 | Valid |
| 7 | 0,78 | 0,43 | Valid |
| 8 | 0,80 | 0,43 | Valid |
| 9 | 0,76 | 0,43 | Valid |
| 10 | 0,88 | 0,43 | Valid |
| 11 | 0,58 | 0,43 | Valid |
| 12 | 0,49 | 0,43 | Valid |
| 13 | 0,48 | 0,43 | Valid |

Penelitian ini merupakan penelitian satu arah/satu sisi, sehingga jika dilihat pada tabel r (korelasi *pearson*) nilai r-tabel ($df=n-2$ yaitu 19, sehingga r-tabel =0,43. Hasil uji validitas instrument variabel independen dan dependen menunjukkan semua indikator instrument penelitian adalah valid, sehingga dapat dilakukan ke tahapan pengujian selanjutnya.

b. Realiabilitas

Pengujian realibilitas dilakukan berpatokan pada nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,43$ ($n=21$)

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variabel Penelitian | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> | Kategori |
|----------------------------|--------------------------------|--------------------------|-----------------|
| Beban Kerja | 0,89 | 21 | Reliable |
| Produktifitas | 0,70 | 21 | Reliable |

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2019

Pengujian realibilitas dilakukan berpatokan pada nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,43$.

Hasil uji realibilitas variabel beban kerja mampu mengukur sebesar 89%, variabel produktifitas kerja mampu mengukur sebesar 70%,. Hasil uji reliabilitas instrumen ke semua variabel penelitian menunjukkan bahwa, penelitian

mempunyai koefisien keadaan/*Cronbach Alpha* > 0,43 sehingga semua instrument dinyatakan *reliabel*. Dengan demikian, data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

2. Hasil Analisis Univariat

a. Beban Kerja Pegawai

Tabel 4.6 Beban Kerja

| | Frequency | Percent |
|--------|-----------|---------|
| Ringan | 49 | 68.1 |
| Berat | 23 | 31.9 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki beban kerja ringan terdapat 68,1% dan yang memiliki beban kerja berat sebanyak 31,9%.

Tabel 4.7 Merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 8 | 11.1 |
| Jarang sekali | 10 | 13.9 |
| Kadang-kadang | 25 | 34.7 |
| Sesuai | 22 | 30.6 |
| Sangat Sesuai | 7 | 9.7 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang merasa sesuai dengan pekerjaannya saat ini paling banyak dengan kriteria kadang-kadang yaitu 34,7% dan terdapat 11,1% responden yang merasa tidak pernah sesuai dengan apa yang dikerjakan selama ini.

Tabel 4.8
Menghargai dan senang setiap tugas yang diberikan

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 19 | 26.4 |
| Jarang sekali | 7 | 9.7 |
| Kadang-kadang | 29 | 40.3 |
| Sering | 14 | 19.4 |
| Sering Sekali | 3 | 4.2 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang sikap baik dalam bekerja paling banyak dengan kriteria kadang-kadang yaitu 40,3% dan terdapat 26% responden yang tidak pernah senang dengan tugas yang diberikan.

Tabel 4.9
Merasa puas dengan tugas yang sudah saya selesaikan

| | Frequency | Percent |
|-------------------|-----------|---------|
| Sangat Puas | 4 | 5.6 |
| Puas | 35 | 48.6 |
| Sedang | 15 | 20.8 |
| Tidak puas | 8 | 11.1 |
| Sangat tidak puas | 10 | 13.9 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang merasa puas dengan tugas yang sudah diselesaikan paling banyak dengan kriteria puas yaitu 48,6% dan terdapat 13,9% responden yang tidak pernah puas dengan tugas yang telah diselesaikan.

Tabel 4.10 Mandiri dalam bekerja

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 4 | 5.6 |
| Jarang sekali | 33 | 45.8 |
| Kadang-kadang | 11 | 15.3 |
| Sering | 20 | 27.8 |
| Sering Sekali | 4 | 5.6 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang mandiri dalam bekerja paling banyak dengan kriteria jarang sekali yaitu 45,8% dan terdapat 27,8% responden dengan kriteria sering mandiri dengan tugas yang diberikan.

Tabel 4.11**Kualitas kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan**

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 12 | 16.7 |
| Jarang sekali | 23 | 31.9 |
| Kadang-kadang | 16 | 22.2 |
| Sering | 14 | 19.4 |
| Sering Sekali | 7 | 9.7 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki kualitas kerja sudah sesuai dengan standar yang diberikan dalam bekerja paling banyak dengan kriteria jarang sekali yaitu 31,9% dan terdapat 9,7% responden dengan kriteria sering sekali yang memiliki kualitas kerja sesuai standar.

Tabel 4.12
Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Sering Sekali | 6 | 8.3 |
| Sering | 29 | 40.3 |
| Kadang-kadang | 20 | 27.8 |
| Jarang sekali | 11 | 15.3 |
| Tidak pernah | 6 | 8.3 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu paling banyak dengan kriteria sering yaitu 40,3% dan terdapat 8,3% responden dengan kriteria sering sekali yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.13 Berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 5 | 6.9 |
| Jarang sekali | 19 | 26.4 |
| Kadang-kadang | 17 | 23.6 |
| Sering | 20 | 27.8 |
| Sering Sekali | 11 | 15.3 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya paling banyak dengan kriteria sering yaitu 27,8% dan terdapat 6,9% responden dengan kriteria tidak memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.14
Bekerja sehari lebih dari 8 jam

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 7 | 9.7 |
| Jarang sekali | 18 | 25.0 |
| Kadang-kadang | 16 | 22.2 |
| Sering | 25 | 34.7 |
| Sering Sekali | 6 | 8.3 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber : Data primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang bekerja diatas delapan jam paling banyak dengan kriteria sering yaitu 34,7% dan terdapat 9,7% responden dengan kriteria tidak pernah bekerja diatas delapan jam.

Tabel 4.15
Waktu kerja efektif < 8 jam perhari

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 9 | 12.5 |
| Jarang sekali | 7 | 9.7 |
| Kadang-kadang | 36 | 50.0 |
| Sering | 17 | 23.6 |
| Sering Sekali | 3 | 4.2 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang merasa efektif bekerja kurang delapan jam paling banyak dengan kriteria kadang-kadang yaitu 50% dan terdapat 12,5% responden dengan kriteria tidak pernah merasa efektif bekerja dibawah delapan jam.

Tabel 4.16
Tugas yang diberikan diselesaikan tepat waktu

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 8 | 11.1 |
| Jarang sekali | 10 | 13.9 |
| Kadang-kadang | 26 | 36.1 |
| Sering | 21 | 29.2 |
| Sering Sekali | 7 | 9.7 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber : Data Primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menyelesaikan tugas tepat waktu paling banyak dengan kriteria kadang-kadang yaitu 36,1% dan terdapat 11,1% responden dengan kriteria tidak pernah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.17
Tepat waktu datang ke kantor

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 11 | 15.3 |
| Jarang sekali | 7 | 9.7 |
| Kadang-kadang | 37 | 51.4 |
| Sering | 14 | 19.4 |
| Sering Sekali | 3 | 4.2 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber : Data primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang tepat waktu datang ke kantor paling banyak dengan kriteria kadang-kadang yaitu 51,4% dan terdapat 15,3% responden dengan kriteria tidak pernah tepat waktu.

Tabel 4.18
Tepat waktu pulang ke kantor

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 4 | 5.6 |
| Jarang sekali | 35 | 48.6 |
| Kadang-kadang | 16 | 22.2 |
| Sering | 7 | 9.7 |
| Sering Sekali | 10 | 13.9 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber : Data primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang pulang kantor tepat waktu paling banyak dengan kriteria jarang sekali yaitu 48,6% dan terdapat 13,9% responden dengan kriteria sering sekali menyelesaikan pulang kantor tepat waktu.

Tabel 4.19
Waktu kerja di kantor dimanfaatkan dengan baik

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 4 | 5.6 |
| Jarang sekali | 32 | 44.4 |
| Kadang-kadang | 13 | 18.1 |
| Sering | 19 | 26.4 |
| Sering Sekali | 4 | 5.6 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memanfaatkan waktu kerja dengan baik paling banyak dengan kriteria jarang yaitu 44,4% dan terdapat 11,1% responden dengan kriteria tidak pernah memanfaatkan waktu dengan baik.

Tabel 4.20
Ada bonus kinerja untuk waktu di luar jam kerja

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 12 | 16.7 |
| Jarang sekali | 23 | 31.9 |
| Kadang-kadang | 18 | 25.0 |
| Sering | 12 | 16.7 |
| Sering Sekali | 7 | 9.7 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang mendapatkan bonus bervariasi, dimana kriteria jarang sekali sebanyak 31,9% dan kriteria tidak pernah sebanyak 16,7%.

Tabel 4.21
Pimpinan memberikan tugas kantor di luar dari Tupoksi anda

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 6 | 8.3 |
| Jarang sekali | 29 | 40.3 |
| Kadang-kadang | 21 | 29.2 |
| Sering | 10 | 13.9 |
| Sering Sekali | 6 | 8.3 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel 4.22
Pimpinan memberikan tugas tambahan di luar dari tugas kantor

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Sering sekali | 5 | 6.9 |
| Sering | 18 | 25.0 |
| Kadang-kadang | 18 | 25.0 |
| Jarang sekali | 20 | 27.8 |
| Tidak pernah | 11 | 15.3 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang bekerja diluar tupoksinya paling banyak dengan kriteria sering dan kadang-kadang yaitu masing-masing 25% dan terdapat 15,3% responden dengan kriteria tidak pernah diberikan tugas diluar dari tupoksinya.

Tabel 4.23
Teman sejawat membebaskan tugasnya kepada anda

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Sering sekali | 7 | 9.7 |
| Sering | 27 | 37.5 |
| Kadang-kadang | 18 | 25.0 |
| Jarang sekali | 11 | 15.3 |
| Tidak pernah | 9 | 12.5 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak dibebankan tugas teman sejawat dengan kriteria sering yaitu 37,5% dan terdapat 12,5% responden dengan kriteria tidak pernah dibebankan tugas dari teman sejawat.

Tabel 4.24
Pimpinan mengikut sertakan anda mengikut pertemuan/pelatihan
di luar dari Tupoksi anda

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 7 | 9.7 |
| Jarang sekali | 27 | 37.5 |
| Kadang-kadang | 18 | 25.0 |
| Sering | 11 | 15.3 |
| Sering Sekali | 9 | 12.5 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber : Data primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang mengikuti pelatihan atau pertemuan diluar dari tupoksinya paling banyak dengan kriteria jarang sekali yaitu 37,5% dan terdapat 12,5% responden dengan kriteria sering sekali mengikuti pertemuan atau pelatihan diluar dari tupoksinya.

Tabel 4.25
Tugas tambahan yang diberikan sulit dikerjakan

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Sangat mudah | 19 | 26.4 |
| Tidak sulit | 7 | 9.7 |
| Kadang-kadang | 29 | 40.3 |
| Sulit | 14 | 19.4 |
| Sangat sulit | 3 | 4.2 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang merasa tugas tambahan yang diberikan sulit dikerjakan paling banyak dengan kriteria kadang-kadang yaitu 40,3% dan terdapat 4,2% responden dengan kriteria sangat sulit tugas tambahan sulit dikerjakan.

Tabel 4.26
Waktu yang tersedia sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan kantor

| | Frequency | Percent |
|--------------------|-----------|---------|
| Sangat tidak cukup | 7 | 9.7 |
| Tidak cukup | 27 | 37.5 |
| Sedang | 18 | 25.0 |
| Cukup | 11 | 15.3 |
| Sangat cukup | 9 | 12.5 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menganggap waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan paling banyak dengan kriteria tidak cukup yaitu 37,5% dan terdapat 12,5% responden dengan kriteria sering sekali waktu yang diberikan cukup.

Tabel 4.27
Pekerjaan kantor dibawa pulang kerumah

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Sering sekali | 4 | 5.6 |
| Sering | 33 | 45.8 |
| Kadang-kadang | 11 | 15.3 |
| Jarang sekali | 20 | 27.8 |
| Tidak pernah | 4 | 5.6 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang membawa pulang kerumah tugas kantor paling banyak dengan kriteria sering yaitu 45,8% dan terdapat 5,6% responden dengan kriteria tidak pernah membawa pulang tugas kantor.

Tabel 4.28
Pekerjaan di kantor efektif dikerjakan dalam waktu 7 jam (1 jam istirahat)

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Sering sekali | 12 | 16.7 |
| Sering | 23 | 31.9 |
| Kadang-kadang | 16 | 22.2 |
| Jarang sekali | 14 | 19.4 |
| Tidak pernah | 7 | 9.7 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menganggap bahwa pekerjaan efektif dilakukan 7 jam dan 1 jam istirahat paling banyak yang menjawab dengan kriteria sering yaitu 31,9% dan terdapat 9,7% responden dengan kriteria tidak pernah menganggap bahwa pekerjaan efektif dilakukan 7 jam ditambah dengan 1 jam istirahat.

b. Produktifitas Kerja Pegawai

Tabel 4.29
Produktifitas kerja pegawai

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Produktif | 50 | 69.4 |
| Tidak Produktif | 22 | 30.6 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa lebih banyak responden pada kriteria produktif yaitu sebanyak 69,4% dibandingkan dengan yang tidak produktif yaitu 30,6%.

Tabel 4.30
Tugas diberikan secara merata kepada pegawai

| | Frequency | Percent |
|---------------------|-----------|---------|
| Sangat tidak merata | 7 | 9.7 |
| Tidak merata | 9 | 12.5 |
| Sedang | 25 | 34.7 |
| Merata | 25 | 34.7 |
| Sangat merata | 6 | 8.3 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menjawab tugas yang diberikan merata kepada setiap pegawai paling banyak dengan kriteria sering dan kadang-kadang yaitu masing-masing 34,7% dan terdapat 9,7% responden dengan kriteria tidak pernah merata pembagian pekerjaan kepada pegawai.

Tabel 4.31
Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 9 | 12.5 |
| Jarang sekali | 6 | 8.3 |
| Kadang-kadang | 37 | 51.4 |
| Sering | 17 | 23.6 |
| Sering Sekali | 3 | 4.2 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menganggap target kerja yang harus dicapai terlalu tinggi paling banyak dengan kriteria kadang-kadang yaitu 51,4% dan terdapat 12,5% responden dengan kriteria tidak pernah menganggap target kerja yang harus dicapai terlalu tinggi.

Tabel 4.32
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 8 | 11.1 |
| Jarang sekali | 10 | 13.9 |
| Kadang-kadang | 26 | 36.1 |
| Sering | 21 | 29.2 |
| Sering Sekali | 7 | 9.7 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menganggap dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi paling banyak dengan kriteria kadang-kadang yaitu 36,1% dan terdapat 11,1% responden dengan kriteria tidak pernah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.

Tabel 4.33
Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 11 | 15.3 |
| Jarang sekali | 6 | 8.3 |
| Kadang-kadang | 37 | 51.4 |
| Sering | 15 | 20.8 |
| Sering Sekali | 3 | 4.2 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden kadang-kadang diberikan tugas yang mendadak dan harus diselesaikan dalam waktu singkat yaitu sebanyak

51,4% dan terdapat 15,3% responden dengan kriteria tidak pernah diberikan tugas mendadak dan harus selesai dalam waktu singkat.

Tabel 4.34
Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 4 | 5.6 |
| Jarang sekali | 35 | 48.6 |
| Kadang-kadang | 17 | 23.6 |
| Sering | 6 | 8.3 |
| Sering Sekali | 10 | 13.9 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa pimpinan jarang sekali memberikan arahan kepada pegawai agar target kerja ditingkatkan baik didalam maupun diluar kantor yaitu sebanyak 48,6% dan terdapat 13,9% responden yang menjawab pernah diperintahkan pimpinan agar meningkatkan target lebih tinggi/baik didalam maupun diluar kantor.

Tabel 4.35
Saya memiliki stres kerja yang berlebihan

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Sering sekali | 4 | 5.6 |
| Sering | 32 | 44.4 |
| Kadang-kadang | 13 | 18.1 |
| Jarang sekali | 19 | 26.4 |
| Tidak pernah | 4 | 5.6 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang merasa memiliki stres kerja yang berlebih paling banyak dengan kriteria sering

yaitu 44,4% dan terdapat 5,6% responden dengan kriteria tidak pernah merasa stress dalam bekerja.

Tabel 4.36
Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan.

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Sering sekali | 12 | 16.7 |
| Sering | 23 | 31.9 |
| Kadang-kadang | 17 | 23.6 |
| Jarang sekali | 13 | 18.1 |
| Tidak pernah | 7 | 9.7 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menganggap tidak memiliki waktu yang banyak menyelesaikan semua pekerjaan paling banyak dengan kriteria sering yaitu 31,9% dan terdapat 9,7% responden menganggap memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.37
Saya harus bekerja dengan sangat cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 6 | 8.3 |
| Jarang sekali | 28 | 38.9 |
| Kadang-kadang | 22 | 30.6 |
| Sering | 10 | 13.9 |
| Sering Sekali | 6 | 8.3 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa jarang sekali pegawai bekerja dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya yaitu sebanyak 38,9% dan terdapat 8,3% yang menganggap tidak mampu atau tidak pernah bekerja dengan cepat.

Tabel 4.38
Pekerjaan saya memiliki potensi konflik yang sangat besar yang banyak menuntut saya.

| | Frequency | Percent |
|-------------------|-----------|---------|
| Tidak mungkin | 5 | 6.9 |
| Tidak berpotensi | 18 | 25.0 |
| Sedang | 17 | 23.6 |
| Berpotensi | 21 | 29.2 |
| Sangat berpotensi | 11 | 15.3 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa sekali pegawai merasa pekerjaannya memiliki potensi konflik yang sangat besar yaitu sebanyak 29,2% dan hanya 6,9% yang merasa tidak memiliki potensi konflik yang besar.

Tabel 4.39
Saya memiliki kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di kantor ini.

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 7 | 9.7 |
| Jarang sekali | 27 | 37.5 |
| Kadang-kadang | 19 | 26.4 |
| Sering | 10 | 13.9 |
| Sering Sekali | 9 | 12.5 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa jarang sekali pegawai memiliki kesulitan komunikasi dengan rekan kerja yaitu sebanyak 37,5% dan terdapat 12,5% yang menganggap sering sekali mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja.

Tabel 4.40
Saya tidak paham apa yang disuruhkan kerjakan oleh atasan.

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 8 | 11.1 |
| Jarang sekali | 23 | 31.9 |
| Kadang-kadang | 10 | 13.9 |
| Sering | 31 | 43.1 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai jarang sekali yang tidak paham dengan tugas yang diberikan oleh atasan yaitu sebanyak 31,9% dan terdapat 11,1% yang tidak pernah paham dengan baik tugas yang diberikan pimpinan.

Tabel 4.41
Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan oleh dua orang atasan atau lebih

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Tidak pernah | 24 | 33.3 |
| Jarang sekali | 13 | 18.1 |
| Kadang-kadang | 13 | 18.1 |
| Sering | 22 | 30.6 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai tidak pernah mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh dua orang

atasan atau lebih yaitu sebanyak 33,3% dan terdapat 30% yang sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh dua orang atasan atau lebih.

Tabel 4. 42
Lingkungan dan kondisi kerja saya berada dalam kondisi yang tidak sehat/nyaman

| | Frequency | Percent |
|---------------------|-----------|---------|
| Sangat nyaman | 11 | 15.3 |
| Nyaman | 17 | 23.6 |
| Sedang | 16 | 22.2 |
| Sangat tidak nyaman | 28 | 38.9 |
| Total | 72 | 100.0 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa jarang sekali pegawai yang merasa lingkungan dan kondisi kerja tidak nyaman yaitu sebanyak 38,9% dan terdapat 15,3% yang menganggap lingkungan dan kondisi kerja sangat tidak nyaman.

3. Hasil Analisis Bivariat (Hubungan Beban Kerja dengan Produktifitas Pegawai)

Tabel 4.43
Beban kerja terhadap produktifitas kerja

| Beban kerja | Produktifitas | | | | Jumlah | % |
|-------------|---------------|------|-----------------|------|--------|-----|
| | Produktif | | Tidak produktif | | | |
| | n | % | N | % | | |
| Ringan | 42 | 85,7 | 7 | 14,3 | 49 | 100 |
| Berat | 8 | 34,8 | 15 | 65,2 | 23 | 100 |
| Jumlah | 50 | 69,4 | 22 | 30,6 | 72 | 100 |

Sumber data: primer 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 49 responden yang memiliki beban kerja ringan lebih banyak yang produktif yaitu 85,7% dibandingkan dengan yang tidak produktif yaitu 14,3%. Selain itu responden yang memiliki beban kerja

berat lebih banyak yang tidak produktif yaitu sebanyak 65,2% dibandingkan dengan yang produktif yaitu 34,8%.

Tabel 4.44
Uji Chi-Square

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) |
|------------------------------------|---------------------|----|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Pearson Chi-Square | 19.135 ^a | 1 | .000 | | |
| Continuity Correction ^b | 16.810 | 1 | .000 | | |
| Likelihood Ratio | 18.720 | 1 | .000 | | |
| Fisher's Exact Test | | | | .000 | .000 |
| Linear-by-Linear Association | 18.870 | 1 | .000 | | |
| N of Valid Cases ^b | 72 | | | | |

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.03.

b. Computed only for a 2x2
tabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai person chi-square (X² hitung) sebesar 19,135 dengan $\alpha = 0,05$ dimana, X² tabel = 3,841 (standar). Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa nilai X² hitung > X² tabel atau hipotesis alternative (H_a) diterima yang berarti bahwa beban kerja berhubungan dengan produktifitas. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai p pada kolom Asymp. Sig. (2-sided) sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$.

Tabel 4.45
Symmetric Measures

| | | Value | Approx. Sig. |
|--------------------|------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal | Phi | .516 | .000 |
| | Cramer's V | .516 | .000 |
| N of Valid Cases | | 72 | |

Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel maka diberikan kriteria berikut :

1. Nilai koefisien korelasi $r = 0$ maka artinya tidak ada korelasi antara dua variabel.
2. Nilai koefisien korelasi lebih $0 < r \leq 0,25$ maka artinya korelasi sangat lemah.
3. Nilai koefisien korelasi lebih $0,25 < r \leq 0,5$ maka artinya korelasi cukup.
4. Nilai koefisien korelasi lebih $0,5 < r \leq 0,75$ maka artinya korelasi kuat.
5. Nilai koefisien korelasi $0,75 < r \leq 0,99$ maka artinya korelasi sangat kuat.
6. Nilai koefisien korelasi $r = 1$ maka artinya korelasi sempurna.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r sebesar 0,516 yang berada pada kategori kekuatan hubungan yang kuat.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan 3 aspek yang mempengaruhi beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Majene yaitu tugas pokok yang diemban pegawai, waktu kerja yang digunakan dan tugas tambahan yang sifatnya insidental dari pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji chi square menunjukkan ada hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai dengan nilai p

(0,001). Dari hasil analisis bivariat terlihat bahwa responden dengan beban kerja ringan dan produktif sebanyak 42 orang (85,7 %), dan responden dengan beban kerja ringan dan tidak produktif sebanyak 7 orang (14,3 %). Sementara pegawai dengan beban kerja berat dan produktif sebanyak 8 orang (34,8 %) dan responden dengan beban berat dan tidak produktif sebanyak 15 orang (65,2 %) . Total responden sebanyak 72 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja pegawai memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Dari hasil analisis bivariat tersebut terlihat dengan jelas besarnya pengaruh beban kerja pegawai dengan produktivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majene.

Dari pemaparan jawaban responden terhadap Tupoksi yang harus mereka kerjakan, responden memberi jawaban yang positif/puas untuk kategori ini. Beberapa aspek yang terkait dengan dijalankannya tupoksi dengan baik oleh responden adalah dengan menggali informasi tentang tingkat kepuasan mereka dalam bekerja, kemandirian dalam bekerja, serta sikap dan perilaku sebagai pegawai di kantor.

Sebagai mana nampak pada tabel IV.3 – IV.7 di bagian hasil, terlihat bahwa secara umum responden merasa puas dengan rutinitas pekerjaan sebagai ASN di Sekretariat DPRD Majene. Begitupula jawaban responden terhadap perilaku dan sikap (Attitude) keseharian mereka di kantor yang sudah memperlihatkan sikap profesional dalam bekerja. Kesemua ini mengindikasikan jika pegawai di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Majene telah melaksanakan

tugas pokoknya dengan baik sehingga produktivitas kerja dapat berjalan dengan maksimal.

Tentunya, kepuasan pegawai/karyawan serta sikap profesional yang dimunculkan dalam aktivitas sehari-harinya akan memberi dampak positif dalam meningkatkan kualitas dan kehandalan suatu lembaga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Locke (dalam Saranya, 2014). Menurutnya, Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan.

Dampak kepuasan pegawai dalam bekerja tidak hanya berlaku terhadap kinerja karyawan, kecukupan kepuasan karyawan atas pekerjaan juga dapat berkontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB diartikan sebagai kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja (Aldag and Resckhe dalam Titisari, 2014:5). Secara sukarela karyawan menunjukkan perilaku positif seperti perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, melaksanakan pekerjaan secara sportif, mengontrol diri dalam melaksanakan kedisiplinan, dan beberapa hal lainnya yang menguntungkan bagi perusahaan.

Podskof dkk (Titisari, 2014:10) memaparkan bahwa OCB dapat meningkatkan produktivitas kerjasama antar karyawan dan manajer, menekan kebutuhan manajemen dan organisasi akan sumber daya, memudahkan

koordinasi karyawan dalam tim, merealisasikan stabilitas kinerja organisasi, dan bermanfaat untuk adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan. Karyawan yang merasa keinginan dan harapannya terpenuhi oleh perusahaan, dengan kata lain puas akan pekerjaannya, maka secara mandiri mereka akan dengan sukarela melakukan hal-hal yang menguntungkan bagi perusahaan.

Aldag and Resckhe (Titisari, 2014:5) mengungkapkan bahwa OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB melibatkan beberapa perilaku yang meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur ditempat kerja. Dyne dkk (Titisari, 2014:6) mendefinisikan OCB yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi, karena karyawan memiliki sikap sukarela dan memiliki sikap melebihi apa yang menjadi tuntutan peran.

Menurut Organ et al (Titisari, 2014:7) dimensi OCB adalah sebagai berikut: 1. *Altruism* (perilaku menolong) 2. *Conscientiousness* (perilaku dimana self control dan disiplin berkaitan) 3. *Sportmanship* (perilaku sportif) 4. *Courtesy* (perilaku sopan dan memperhatikan orang lain) 5. *Civic Virtue* (perilaku membanggakan organisasi)

Menganalisis pentingnya kepuasan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majene dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai abdi negara akan memberikan kontribusi yang berbanding lurus dengan produktivitas kelembagaan sekretariat dewan tersebut. Bila masing-masing pegawai di sekretariat dewan tersebut sudah berada pada kondisi OCB sebagaimana dijelaskan di atas, tentunya akan terbentuk sinergitas pekerjaan dimana masing-masing individu melihat bahwa tugas dan fungsi mereka sangat terkait dengan tugas pegawai

lainnya sehingga mereka akan saling bahu membahu dan memiliki prinsip dan sikap saling membutuhkan sehingga pekerjaan tentunya akan menjadi lebih produktif dan efisien.

Berdasarkan observasi sebelumnya selama peneliti berada di lokasi penelitian, beberapa kegiatan diadakan dan dilakukan demi menjaga pegawai tidak mengalami kondisi stress karena rutinitas yang menjemukan dari pekerjaan sehari-hari. *Family day* dan *family gathering* merupakan suatu bentuk kegiatan refreshing dimana pegawai beserta keluarga intinya diundang datang ke kantor atau berwisata di tempat destinasi yang terjangkau untuk saling berbagi pengalaman dan untuk melepaskan kepenatan biasanya diiringi dengan acara menyanyi lengkap electone sebagai sound sistemnya.

Kegiatan seperti ini sangat membantu kondisi psikologis pegawai untuk tetap mempertahankan kinerjanya dalam melaksanakan tugas pokok yang menjadi rutinitas yang tidak boleh menjemukan. Pemenuhan tingkat kepuasan sebagai kebutuhan psikologis akan berdampak langsung pada kualitas kerja. Tentunya, pekerjaan yang dikerjakan dalam keadaan yang lebih luwes dan bertanggung jawab akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas yang menjadi indikator penting dari produktifitas kerja suatu instansi sebagaimana nampak pada tabel hasil.

Dari tabel hasil, terlihat bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene memiliki persepsi jika kualitas pekerjaannya sekarang memuaskan dan memenuhi *dead line* dari batas waktu yang ditentukan. Menurut data sekunder yang didapatkan peneliti, di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene sebagaimana instansi pemerintahan lainnya, untuk mendukung

kemampuan pegawai dalam menjalankan beban kerja mereka, maka pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik yang sifatnya formal maupun yang sifatnya swadana dan mandiri. Beberapa diantaranya adalah mengikuti diklat prajabatan (diklat golongan I, II, III), diklat dalam jabatan (diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis).

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Ichwan Azis (2016) mengemukakan bahwa sebagai salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan. Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawannya baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan.

Kusnanto (dalam Ichwan Azis : 2016), menyatakan bahwa pengetahuan (*knowledge*), keterampilan atau keahlian (*skill*), kemampuan (*ability*), sikap mental (*attitude*) dan perilaku (*behaviour*) dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini kinerja karyawan memiliki arti sinonim dengan produktivitas kerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa tugas pokok yang menjadi beban kerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene memiliki hubungan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Beberapa item pertanyaan kuesioner yang digunakan untuk menggali keterangan dari responden terkait dengan waktu kerja pegawai dalam hubungannya dengan produktivitas kerja antara lain efektifitas dan efisiensi jam kerja, ketepatan menyelesaikan pekerjaan, kedisiplinan, reward dalam kedisipinan kerja di kantor, hingga adanya pekerjaan yang overjob sehingga harus diselesaikan di rumah. Item-item tersebut menjadi indikator variabel beban kerja dalam aspek waktu kerja pegawai untuk melihat keterkaitan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh dari jawaban responden, jawaban yang mendukung teori secara signifikan adalah kehadiran mereka di kantor secara tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam pulang. Sebagaimana diketahui bersama, kehadiran rata-rata pegawai pegawai instansi pemerintahan dan BUMN itu adalah rata-rata efektif dari jam 08.00 – 16.00 WITA dengan jedah jam istirahat 1 jam sehingga efektif 8 jam/hari selama 5 hari kerja dengan total 40 jam seminggu.

Kehadiran di kantor secara tepat waktu memungkinkan pegawai untuk lebih leluasa melaksanakan tugas-tugas yang diembannya karena setiap hari mereka efektif selama 8 jam. Dengan jumlah waktu tersebut sangat memungkinkan pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan target yang diberikan berdasarkan tupoksi yang ada.

Hal yang menarik adalah untuk memantau kehadiran pegawai guna menunjang produktivitas kerjanya maka lembaga dan instansi pemerintahan pegawai pemerintahan tak terkecuali pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene telah menggunakan model pengabsenan yang berbasis sistem on line dan android. Selain absensi manual, pegawai sekarang harus melakukan absensi on line dalam bentuk *finger lock* dan absensi *face lock* di smartphone miliknya.

Ini cukup efektif untuk menekan ketidakhadiran pegawai di kantor pada jam kerja karena akan berimbas pada penghasilan dan bonus kinerja mereka sebagai abdi negara. Walau demikian, tidak berarti bahwa sistem ini sudah sangat sempurna. Beberapa oknum pegawai memanfaatkan kelemahan sistem ini dengan datang pagi-pagi sekadar untuk absen di area kantor dan nanti kembali sorenya untuk absen pulang. Oleh sistem ini akan terbaca pegawai tersebut hadir pada hari itu walaupun aktivitas dan rutinitasnya di kantor tidak dapat dikatakan produktif.

Mengingat absensi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah instansi pemerintah. Dengan sistem absensi yang baik maka diharapkan dapat membantu dalam mengendalikan proses penyelesaian pekerjaan sehingga didapatkan hasil yang maksimal dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Hal terkait lainnya yang masih merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pentingnya pengabsenan adalah reward dalam bentuk tunjangan yang diberikan kepada pegawai setelah memenuhi tuntutan kedisiplinan dan kehadiran di kantor. Berbagai tunjangan ini merupakan daya pikat tersendiri dalam meningkatkan produktivitas kerja mengingat bahwa bila hanya mendasarkan

pada gaji pokok saja maka pegawai tersebut akan mengalami kesulitan mengelola keuangannya akibat tuntutan hidup sehari-hari.

Dengan pemberian tunjangan maka pegawai lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan hadir di kantor tepat waktu, serta berkontribusi dengan lebih banyak pada produktivitas kerja untuk lembaga dan instansi yang ditempatinya.

Faktor lain yang menjadi beban kerja pegawai berdasarkan data yang diperoleh bahwa pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Majene yang mempunyai tugas tambahan atau memiliki tugas lain selain tugas pokoknya terdapat 87,5 % rata-rata mereka melakukan tugas tambahan untuk menggantikan pegawai lain (jika sedang melakukan tugas lain). Adapun alasan lain karena instruksi pimpinan. Selain itu disebabkan karena kurangnya jenis kategori pegawai yang tersedia di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Sehingga menyebabkan setiap tenaga rela melaksanakan tugas lain selain tugasnya. Bukan hanya menggantikan tugas tenaga lain sebagai tugas tambahan, tetapi membuat laporan bulanan, mengikuti rapat dan pelatihan juga merupakan tugas tambahan oleh seorang pegawai. Tetapi meskipun ada tugas tambahan yang dikerjakan oleh pegawai bukan berarti beban kerjanya akan berlebih bahkan dengan tugas tambahan tersebut, produktivitas dapat lebih ditingkatkan. Dengan demikian tugas tambahan dapat senantiasa diberikan pada pegawai bila hal tersebut tidak menyebabkan beban kerjanya tidak melewati standar jika jumlah kegiatan yang harus dilakukan akan semakin banyak maka diperlukan tambahan tenaga untuk tugas tersebut.

Pelaksanaan tugas tambahan tersebut baik atas instruksi kepala pimpinan ataupun kemauan sendiri pada umumnya tidak mendapat penghargaan (*reward*), terlebih lagi bagi petugas sukarela. Walaupun kategori pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene tergolong masih perlu penambahan tetapi masih ada tenaga yang tidak mempunyai tugas tambahan. Tidak mempunyai tugas tambahan karena tenaga tersebut tidak ikut membantu teman lain yang melakukan kegiatan. Karena menurutnya beberapa responden mereka sudah mempunyai tugas masing-masing. Dari beberapa pegawai yang tidak mempunyai tugas tambahan, juga sudah cukup terbebani dengan tugas pokoknya sebagai pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Majene.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdullah di Puskesmas Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng (2016) bahwa tenaga kesehatan yang mempunyai tugas tambahan sebanyak 20 orang (52,63%). Karena kurangnya kategori tenaga yang tersedia di Puskesmas tersebut. Sehingga mereka melakukan tugas tambahan tersebut untuk menggantikan tenaga yang lain jika melakukan tugas yang lain, dan sebanyak 18 orang (47,36%) tenaga kesehatan yang tidak mempunyai tugas tambahan.

Hasil analisis berdasarkan tugas tambahan menunjukkan bahwa uji linearitas antara tugas tambahan terhadap beban kerja pegawai dengan nilai $\text{sign} = 0,21$ lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variable tugas tambahan dengan beban kerja, yang berarti bahwa semakin banyak tugas tambahan yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin terbebani pegawai dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil analisis univariat, pegawai dengan beban kerja ringan sebesar 68,1%, sedangkan pegawai dengan beban kerja berat sebanyak 31,9%. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene yang memiliki beban kerja ringan dibandingkan dengan yang memiliki beban kerja berat.
2. Hasil analisis univariat pegawai pada kriteria produktif sebesar 69,4% sedangkan pegawai yang tidak produktif sebesar 30,6%. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene pada kriteria produktif dibandingkan dengan yang tidak produktif
3. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai $p = 0,00 < \alpha = 0,05$ (hipotesis H_a diterima), dan dapat diinterpretasikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene, hal ini berarti bahwa semakin berat beban kerja yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin mengurangi produktifitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistik, menunjukkan bahwa nilai r sebesar 0,516 berada pada kategori kekuatan hubungan yang kuat.

B. Saran

- a. Diharapkan kepada pimpinan agar membagi secara merata beban kerja pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing serta sesuai dengan keahlian atau disiplin ilmu yang dimiliki pegawai sehingga mampu

meningkatkan produktifitas kerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene.

- b. Diharapkan kepada pimpinan agar melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai sehingga mampu menilai serta meningkatkan produktifitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1993. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Agus, Bambang, 2015 *Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor UPBJJ- Universitas Terbuka Bandung*. Bandung.
- Agustin, R. P. (2014). *Hubungan antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan PT Bank Mandiri Tarakan*. *eJournal Psikologi*,
- Azis, Ichwanul, 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Cabang Sulawesi*. Makassar : UIN.
- Cain, B. 2007, *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto*. Human System Integration Section: Canada.
- Cholidah Hafni, 2016. *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Frontliner di BRI Syariah Cabang Bandung*.
- Edyun Neti, Saputri 2012. *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Irawati, A. (2012). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sentra Kredit Konsumen*. *Jurnal Sekolah Manajemen Telekomunikasi Media*.
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UIP.
- Monika Sinta, 2017. dengan judul penelitian: “*Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*”.

- Mukhoiriyah, Binti, 2018. *Hubungan Shift Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di PT. Tiga serangkai pustaka mandiri*. Unismuh Surakarta. Surakarta.
- Musdalifah Dayu, 2017. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant Di KTM Resort Batam Kepulauan Riau*. Universitas Riau.
- Nugraheni, Annies Banita. 2015. *Hubungan antara Beban Kerja Fisik dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Produksi Tulangan Beton Di PT Wijaya Karya Beton tbk. Ppb Majalengka*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Permendagri, 2008. *Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
- Robbins. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN
- Sabrata, Eko. 2010. *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. LAN RI Makassar.
- Saranya, Kamala. 2014. *Influence of Job Satisfaction on Employee's Performance – A General Perspective*. Vol. 2 (2)
- Sekretariat DPRD Kabupaten Majene, 2018. *Profil Sekretariat DPRD Kabupaten Majene*
- Sinungan. Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : CV Sagung Seto.
- Setiyono A, 2018. *Beban kerja karyawan*. UD. Karya Mandiri,
- Solihah, Q., dan Kuncoro, W. 2013. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Konsep, Perkembangan, dan Implementasi Budaya Keselamatan)*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Andi. 2007. *Pemrograman Database dengan Visual Basic dan Microsoft SQL 2000*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sunyoto, Danang. 2007. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Akuntansi Intermediate, Edisi Keenam Belas, Buku 1*, Yogyakarta: Amara Books

Sutalaksana. 2006. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung.
Taliziduhu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara

Titisari, Purnamie, 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*: Jakarta : Mitra Wacana Media.

Tarwaka, 2015 dalam Hart & Staveland 1988. *The Workload*. Jakarta. Universitas Indonesia Press. ITB.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.

Wulandari, Aristia. 2017. *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus pada PDAM Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang)*.



BOSOWA



LAMPIRAN



Lampiran 1: Surat Izin Penelitian dari Universitas



UNIVERSITAS BOSOWA PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Urip Sumoharjo Km. 4 Telp. (0411) 452901 - 452789 Fax. (0411) 424568
Website: <http://www.univ45.ac.id> E-mail: pascasarjana_empatiima@yahoo.com
MAKASSAR - INDONESIA

Makassar, 10 Maret 2019

No. : **216/B.03/PPs/Unibos/III/2019**
Lamp. : **Satu buah Proposal Penelitian**
Hal : **Izin Penelitian dan Pengambilan Data**

Kepada Yth.

Kepala Badan Kesbangpol Kabupaten Majene
di
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan bahwa Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Penelitian pada Tanggal **Dua Puluh Enam** Bulan **Januari** Tahun **Dua Ribu Sembilan Belas** Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar atas nama:

Nama : **ARKANUDDIN**
NIM : **4617103026**
Program Studi : **Magister Administrasi Publik**
Konsentrasi Studi : **Administrasi Publik**
Judul Tesis : **Hubungan Beban Kerja Dengan Produktifitas Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majene**

Untuk mendukung penulisan Tesis Mahasiswa tersebut di atas maka Kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk melakukan penelitian.

Mahasiswa tersebut di atas dibimbing oleh:

1. Dr. Syamsul Bahri, S.Sos., M.Si
2. Dr. H. Zainuddin Mustafa S, Psi. M.Si. MH

Demikian permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Direktur
Asisten Direktur,

Dr. Syamsul Bahri, S.Sos., M.Si.

NIDN. 00 1501 6704

Tembusan:

1. Rektor Universitas Bosowa Makassar
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Peringgal

Lampiran 2: Surat Izin Penelitian dari Instansi



PEMERINTAH KABUPATEN MAJENE BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani No. 105 Deteng-Deteng Majene
Telp. (0422) 21353 Email : kesbangpolitik2@gmail.com

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 078 / 175 / III / 2019

1. Dasar : 1. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
2. Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 atas perubahan peraturan Menteri dalam Negeri RI No. 64 Tahun 2011 Pedoman Penerbitan Rekomendasi/Izin Penelitian;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Majene Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Majene.
2. Menimbang : 1. Untuk Tertib administrasi pelaksanaan kegiatan penelitian dalam lingkup Badan Kesbang dan Politik Kabupaten Majene perlu adanya Rekomendasi Penelitian.
2. Surat Permohonan Izin Penelitian Direktur Program Pascasarjana Universitas Bosowa Nomor: 216/B.03/PPs/Unibos/III/2019 tanggal 10 Maret 2019.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene, memberikan Rekomendasi/Izin Kepada :

N a m a : ARKANUDDIN
N I M : 4617103026
Pekerjaan : Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Bosowa
Alamat : Jl. K.H. Sirajuddin Salam No. 5A Kel. Labuang Kec. Banggae Timur Kab. Majene

Untuk melakukan penelitian di **Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Majene** yang dilaksanakan selama 2 (Dua) bulan, dengan Proposal berjudul :

"HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MAJENE"

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan penelitian tersebut dengan ketentuan :

1. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat.
2. Sesudah melaksanakan kegiatan, yang bersangkutan diharapkan melapor kepada Bupati Majene melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene dengan menyerahkan 1 (satu) eksamplar foto copy hasil kegiatan.
3. Surat Rekomendasi ini dinyatakan tidak berlaku lagi setelah sampai waktu yang telah ditentukan serta dinyatakan sah apabila telah diberikan nomor register sah saat yang bersangkutan telah melapor sebagaimana ketentuan poin 2 (dua) diatas.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Majene, 15 Maret 2019



Tembusan disampaikan kepada Yth. :

1. Bupati Majene (Sbg. Laporan);
2. Dan Dim 1401 Majene;
3. Kapolres Majene;
4. Direktur Prog. Pascasarjana Universitas Bosowa;
5. Sdr. **Arkanuddin**
6. Arsip.

Lampiran 3: Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Identitas Responden

Nama Responden :

Umur :

Jenis Kelamin : 1. Laki – laki 2. Perempuan

Pendidikan :

Status perkawinan : 1. Menikah 2. Belum Menikah

3. Janda 4. Duda

Status Kepegawaian :

Jabatan :

Masa kerja :

Variabel penelitian Informasi mendalam tentang tugas pokok pegawai

Saya selalu mengerjakan tugas tambahan yang telah diberikan

| <i>Pertanyaan Positif</i> | <i>Pertanyaan Negatif</i> |
|----------------------------------|----------------------------------|
| 4= Sering sekali | 1= Sering sekali |
| 3= Sering | 2= sering |
| 2= jarang | 3= jarang |
| 1= Tidak pernah | 4= Tidak pernah |

Pertanyaan Beban Kerja

| No | Pertanyaan beban kerja | Jawaban | | | | |
|----|---|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini | | | | | |
| 2 | Menghargai dan senang dengan tugas yang diberikan | | | | | |
| 3 | Merasa puas dengan tugas yang sudah diselesaikan | | | | | |
| 4 | Mandiri dalam bekerja | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 5 | Kualitas kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan | | | | | |
| 6 | Menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan | | | | | |
| 7 | Berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan | | | | | |
| | | | | | | |

| No | Pertanyaan beban kerja | Jawaban | | | | |
|----|--|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Bekerja sehari lebih dari 8 jam | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 9 | Waktu kerja < 8 jam perhari | | | | | |
| 10 | Tugas yang diberikan diselesaikan tepat waktu | | | | | |
| 11 | Tepat waktu datang ke kantor | | | | | |
| 12 | Tepat waktu pulang dari kantor | | | | | |
| 13 | Waktu kerja di kantor dimanfaatkan dengan baik | | | | | |
| 14 | Ada bonus kinerja untuk waktu diluar jam kerja | | | | | |
| 15 | Waktu yang tersedia sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan kantor | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 16 | Pekerjaan kantor dibawa pulang kerumah | | | | | |
| 17 | Pekerjaaaan di kantor efektif dikerjakan dalam waktu 7 jam (1 jam istirahat) | | | | | |

| No | Pertanyaan beban kerja | Jawaban | | | | |
|----|--|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Pimpinan memberikan tugas kantor di luar dari tupoksi anda | | | | | |
| 19 | Pimpinan memberikan tugas tambahan di luar dari tugas kantor | | | | | |
| 20 | Teman sejawat membebaskan tugasnya kepada anda | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 21 | Pimpinan mengikutkan anda mengikuti pertemuan/pelatihan di luar dari tupoksi anda | | | | | |
| 22 | Tugas tambahan yang diberikan sulit dikerjakan | | | | | |

| No | Pertanyaan Produktifitas kerja | Jawaban | | | | |
|----|---|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Tugas diberikan secara merata kepada pegawai | | | | | |
| 2 | Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi | | | | | |
| 3 | Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi | | | | | |
| 4 | Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | singkat | | | | | |
| 5 | Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor | | | | | |
| 6 | Saya memiliki stress kerja yang berlebihan | | | | | |
| 7 | Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan. | | | | | |
| 8 | Saya harus bekerja dengan sangat cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya. | | | | | |
| 9 | Pekerjaan saya memiliki potensi konflik yang sangat besar yang banyak menuntut saya. | | | | | |
| 10 | Saya memiliki kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di kantor ini. | | | | | |
| 11 | Saya tidak paham apa yang disuruhkan kerjakan oleh atasan. | | | | | |
| 12 | Saya mengalami konflik dalam | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| | menjalankan berbagai tugas yang diberikan oleh dua orang atasan atau lebih | | | | | | |
| 13 | Lingkungan dan kondisi kerja saya berada dalam kondisi yang tidak sehat/nyaman | | | | | | |
| | | | | | | | |

