

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
OPERATOR SEKOLAH DASAR (DAPODIK)
SEKOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

SRI UTOYO

NIM : 15612196



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
OPERATOR SEKOLAH DASAR (DAPODIK)
SEKOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

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

Oleh

**SRI UTOYO
NIM : 15612196**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
OPERATOR SEKOLAH DASAR (DAPODIK)
SEKOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

SRI UTOYO
NIM : 15612196

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Betty Leindarita, S.E., M.M
NIDN. 1030087301/ Asisten Ahli

Yudi Carsana, S.E., M.M
NIDN. 1016076601/ Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603/ Lektor

Skripsi berjudul

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
OPERATOR SEKOLAH DASAR (DAPODIK)
SEKOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

SRI UTOYO

NIM : 15612196

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Tiga Belas Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas (13 Agustus 2019)
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Betty Leindarita, S.E., M.M

NIDN.1030087301/ Asisten Ahli

Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

NIDN.8818010016/ Lektor

Anggota,

M.Rizki, S.Psi., M.HSc

NIDN.1021029102/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 13/08/2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PembangunanTanjungpinang,
Ketua,

CHARLY MARLINDA, SE, M. Ak, Ak, CA

NIDN.1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Sri Utoyo
NIM : 15612196
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,39
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar (Dapodik) Sekota Tanjungpinang.

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya seluruh isi dan materi skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa ada paksaan dari pihak maupun dan apabila ternyata kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai dengan peraturan berlaku.

Tanjungpinang, 13 Agustus 2019

Penyusun,

Sri Utoyo
Nim: 15612196

PERSEMBAHAN

TERIMA KASIH KEPADA.....

- Allah Swt. Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang atas segala nikmat yang diberikan untuk penulis. Sehingga tiada alasan bagi penulis untuk berhenti bersyukur.
- Nabi Muhammad Saw. yang memberikan teladan kepada seluruh umatnya, termasuk penulis yang terus terdorong untuk selalu menjadi orang yang lebih baik.
- Orang tua tercinta, Bapak Sogimin dan Ibu Tunjiah, yang tidak pernah berhenti mendoakan anaknya, mengingatkan untuk sholat dan mengaji, penyamangtku dan guru terbaikku.
- Saudara-saudaraku yang tercinta, yang selalu menyemagatiku dan kebersamaan kita saat tertawa,sedih,sakit selalu ada waktu untukku.

MOTTO

Bertambah tua itu bukan berarti kehilangan masa muda. Tapi babak baru dari
kesempatan dan kekuatan

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Allah Swt. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar (Dapodik) Sekota Tanjungpinang” guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini banyak mendapat dukungan dan bantuan baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE., M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si. Ak. CA selaku Wakil Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Betty Leindarita, S.E., M.M. selaku dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus sebagai dosen pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu dan memberikan kritik serta saran yang membangun demi terselesaikannya skripsi ini.

5. Bapak Yudi Carsana, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan motivasi dan saran serta masukan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang ikut memberikan ilmu, dukungan dan semangat bagi penulis.
7. Kepala Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang beserta staff yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi di Sekolah Dasar yang berada di Kota Tanjungpinang.
8. Operator Sekolah Dasar (Dapodik) Sekota Tanjungpinang yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi.
9. Terkhusus untuk kedua orang tua tercinta penulis, Bapak dan Ibu, yang tanpa menyerah selalu mendoakan penulis.
10. Terkhusus untuk sahabat saya Yuhendri Febriyan, Pency Setiawansyah, Achmad Ruslianto, Gilang, Wilza Dinata, Paizal, Syawal Fadli, Fajar Bayu, Zaeni, Iswan Hadi, Ayu Wulandari, Rizky Ananda Putri, Debby Febriya Pratama, Zakia, Selfi, Elis, Wulan Rahayu Ningtyas, Ika Novibiyanti, Rahmalinda, Hartina Rastuti yang setelah mendampingi dengan serta, memberikan semangat dan telah banyak memberikan waktunya menemani, sehingga skripsi telah terselesaikan.

11. Terkhusus untuk Om Syaril dan Tante Farida, yang telah membantu dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.

12. Terkhusus Kepala sekolah dan staff tata usaha SMP Negeri 6 Tanjungpinang yang telah memberikan semangat dan telah memberikan motivasi sehingga skripsi ini terselesaikan.

Semoga kebaikan dan ketulusan hati kita di perkenankan Tuhan Yang Maha Esa, sehingga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Tanjungpinang, 13 Agustus 2019

Sri Utoyo
Nim :15612196

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PESRSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Kegunaan Penelitian	7
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	7
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	7
1.6. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teori.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10

2.1.1.2	Tujuan Manajemen Sumber Daya	
	Manusia	14
2.1.1.3	Manfaat Manajemen Sumber Daya	
	Manusia (MSDM)	16
2.1.2	Pengertian Beban Kerja	17
2.1.2.1	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban	
	Kerja	18
2.1.2.2	Indikator Beban Kerja	19
2.1.3	Kinerja	20
2.1.3.1	Pengertian Kinerja	20
2.1.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.1.3.3	Indikator Kinerja	24
2.1.4	Operator	25
2.1.4.1	Pengertian Operator	25
2.1.5	Data Pokok Pendidik	25
2.1.5.1	Pengertian Data Pokok Pendidik	25
2.1.5.2	Fungsi Data Pokok Pendidik	26
2.2	Kerangka Pemikiran	27
2.3	Hipotesis	27
2.4	Penelitian Terdahulu	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		31
3.1	Jenis Penelitian	31
3.2	Jenis Data.....	31
3.2.1	Data Primer	31
3.2.2	Data Sekunder	32
3.3	Teknik Pengumpulan Data	32
3.3.1	Kuesioner	32
3.3.2	Studi Pustaka	33
3.4	Populasi dan Sampel	33
3.4.1	Populasi	33

3.4.2 Sampel	34
3.5 Definisi Operasional Variabel	34
3.6 Teknik Pengolaan Data	35
3.7 Teknik Analisis Data	37
3.7.1 Uji Kualitas Data	37
3.7.1.1 Uji Validitas	37
3.7.1.2 Uji Realibilitas	38
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	38
3.7.2.1 Uji Normalitas	39
3.7.2.2 Uji Heteroskadasitas	39
3.7.2.3 Uji Multikolinearitas	40
3.7.2.4 Uji Auto Kolerasi	40
3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	41
3.7.4 Uji Hipotesis	42
3.7.4.1 Uji t (Uji Parsial).....	42
3.7.4.2 Uji Koefesien Determinasi (R^2)	42
3.8 Lokasi	43
3.8.1 Lokasi Penelitian	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan kota Tanjungpinang	44
4.1.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan	
Kota Tanjungpinang.....	44
4.1.1.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan	
Kota Tanjungpinang.....	45
4.1.1.3 Visi dan Misi Dinas Pendidikan	
Kota Tanjungpinang.....	46
4.1.2 Karakteristik Responden.....	46
4.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Status Usia.....	47

4.1.2.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
4.1.2.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
4.1.3	Analisis Deskriptif	49
4.1.3.1	Variabel Beban Kerja	50
4.1.3.2	Kinerja.....	52
4.1.4	Teknik Analisis Data	54
4.1.4.1	Uji Kualitas Data	55
4.1.4.1.1	Uji Validitas	55
4.1.4.1.2	Uji Reliabilitas	56
4.1.5	Uji Asumsi Klasik.....	56
4.1.5.1	Uji Normalitas	56
4.1.5.2	Uji Multikolinearitas	58
4.1.5.3	Uji Heterokedastisitas.....	59
4.1.5.4	Uji Autokolerasi	60
4.1.6	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	61
4.1.7	Uji Hipotesis	62
4.1.7.1	Hasil Uji t (Parsial).....	62
4.1.7.2	Uji Determinasi (R ²).....	63
4.2	Pembahasan	64
BAB V PENUTUP.....		65
5.1	Simpulan	65
5.2	Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 4.5	Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	50
Tabel 4.6	Jawaban Responden Kinerja	52
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.9	Kolmogorov-Smirnov One-sample Kolmogorov-Smirnov Test	58
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi.....	61
Tabel 4.12	Analisis Regresi Linear sederhana	61
Tabel 4.13	Hasil Uji t (Parsial).....	62
Tabel 4.14	Hasil Uji Determinasi (R ²)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang.....	45
Gambar 4.2	Histogram	57
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas	57
Gambar 4.4	Hasil Uji Heterokedasititas	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisoner
- Lampiran 2. Tabulasi Data
- Lampiran 3. Hasil Olah Data Spss
- Lampiran 4. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5. Plagiarisme

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR (DAPODIK) SEKOTA TANJUNGPINANG

Sri Utoyo. 15612196. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. *utoyoto@gmail.com*

Tujuan dari dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar (Dapodik) Sekota Tanjungpinang.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif dengan populasi sebanyak 68 Operator Sekolah Dasar (Dapodik) Sekota Tanjungpinang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan uji t dan koefisien determinasi. Data analisis linear sederhana dengan bantuan Program SPSS Versi 23. Hasil penelitian yaitu $Y = 22,451 + 0,236X$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,110 atau 11%.

Hasil uji t variabel Beban Kerja terhadap Kinerja di peroleh nilai probability signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,856 > t_{tabel} 1,66792$. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar (Dapodik) Sekota Tanjungpinang dengan nilai R Square yaitu sebesar 0,110 atau 11%, yang artinya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar (Dapodik) Sekota Tanjungpinang sebesar 11%, sedangkan sisanya 89% dipengaruhi variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Beban Kerja dan Kinerja

Dosen Pembimbing 1 : Betty Leindarita, S.E., M.M

Dosen Pembimbing 2 : Yudi Carsana, S.E., M.M

ABSTRACT

EFFECT OF WORK LOADS ON PERFORMANCE BASIC SCHOOL OF OPERATOR TANJUNGPINANG CITIES

*Sri Utoyo. 15612196. SI Management. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. utoyoto@gmail.com*

The purpose of this study was to determine the effect of the variable Workload on Operator Performance in Primary Schools (Dapodik) in Tanjungpinang City.

This study uses a quantitative associative method with a population of 68 Operators of Primary Schools (Dapodik) in Tanjungpinang City. Data collection techniques are done by distributing questionnaires directly. The analysis technique used is simple linear regression analysis using the t test and coefficient of determination. Simple linear analysis data with the help of SPSS Version 23. The results of the study were $Y = 22.451 + 0.236X$ and the coefficient of determination (R^2) of 0.110 or 11%.

The results of the t test variable Workload on Performance obtained a significant probability value of $0.006 < 0.05$ and the value of $t_{count} 2.856 > t_{table} 1.66792$. The results of this study indicate that the variable Workload partially influences the Operational Performance of Primary Schools (Dapodik) in Tanjungpinang City with the value of R Square which is equal to 0.110 or 11%, which means the influence of Workload on Operator Performance in Primary Schools of Tanjungpinang City is 11 %, while the remaining 89% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Workload and Performance

Adviser Lecturer 1 : Betty Leindarita, S.E., M.M

Adviser Lecturer 2 : Yudi Carsana, S.E., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan zaman yang sangat pesat baik itu globalisasi, digitalisasi dan sekarang kita telah memasuki era milenial. Semua ini tidak terlepas dari pendidikan yang ada di Indonesia, pendidikan merupakan salah satu tolak ukur kemajuan suatu negara dalam mengikuti perkembangan zaman yang semakin meningkat. Kemajuan pendidikan juga tidak terlepas dari pihak-pihak yang sangat berpengaruh dalam pendidikan itu sendiri, seperti : pemerintah, guru, masyarakat, serta tenaga administrasi khususnya operator dapodik yang ada di sekolah.

Perkembangan teknologi yang pesat memiliki pengaruh yang besar bagi dunia pendidikan terkait pemutakhiran data. Sekolah yang merupakan lembaga pendidikan formal dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi yang sedang berkembang. Sehingga sekolah membutuhkan tenaga admin yang berkompeten dalam pemutakhiran data.

Menurut Permendikbud No.79 tentang Data Pokok Pendidikan, yang selanjutnya disingkat Dapodik adalah suatu sistem pendataan yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang memuat data satuan pendidikan, peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan, dan substansi pendidikan yang datanya bersumber dari satuan pendidikan yang terus menerus diperbaharui secara online.

Sekolah merupakan lembaga layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal. Menurut Permendikbud No.79 satuan pendidikan mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Melakukan pengisian dan pengiriman data melalui Dapodik;
2. Melakukan pemutakhiran data secara berkala sekurang-kurangnya satu kali dalam satu semester;
3. Memeriksa dampak data yang telah diisikan pada aplikasi Dapodik di sejumlah sistem transaksional Kementerian; dan
4. Menjamin kelengkapan, kebenaran dan kemutakhiran data yang dikirimkan.

Tugas sekolah sebagai salah satu lembaga satuan pendidikan diemban oleh tenaga admin sekolah. Tenaga admin sekolah atau operator sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam sistem pendataan pendidikan dasar. Berikut tugas operator dapodik :

1. Memasukan/entri data;
2. Validasi;
3. Updating; dan
4. Sinkronisasi data individual sekolah ke dalam aplikasi Dapodik.

Perlu diketahui dan diakui bersama, tugas operator dapodik sekolah sangatlah berat. Bayangkan saja, dalam Aplikasi Dapodik seorang operator harus melakukan input dan perawatan data yang meliputi data siswa, Guru dan Tenaga Kependidikan, Pembelajaran, Sarana Prasarana, Bantuan Operasional Sekolah sampai dengan sertifikasi Guru. Semua itu dibebankan kepada seorang operator.

Selain itu, operator Dapodik harus mengerjakan beberapa data yang berhubungan dengan Aplikasi Dapodik. Misalnya, VerVal Peserta Didik, VerVal Guru dan Tenaga Kependidikan, VerVal Program Indonesia Pintar, mengelola data Ujian Nasional, hingga yang terbaru adalah Aplikasi Penjaminan Mutu Pendidikan. Semua itu harus ia selesaikan sesuai waktu *deadline* yang ditentukan. Serangkaian pekerjaan tersebut merupakan beban kerja seorang operator Dapodik.

Beban kerja adalah sejumlah target pekerja atau target hasil yang harus dicapai dalam suatu satuan waktu tertentu. Selaras dengan Dhania dalam (Rusda dan Dini, 2017) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa seorang operator Dapodik dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang telah ditentukan. Faktanya banyak sekali operator Dapodik Sekolah Dasar yang merangkap pekerjaan sebagai guru.

Banyak sekali ditemukan guru-guru yang merangkap pekerjaan di Sekolah Dasar sebagai operator Dapodik. Jika kita lihat beban kerja guru maupun beban kerja Dapodik cukup berat untuk dilaksanakan sendiri, apalagi jika kedua beban kerja tersebut diemban oleh satu orang. Menurut Permendikbud No.15 Tahun 2018 pasal 2 yang berbunyi:

1. Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah melaksanakan beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu pada satuan administrasi pangkal.

2. Beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja efektif dan 2,5 (dua koma lima) jam istirahat.
3. Dalam hal diperlukan, sekolah dapat menambah jam istirahat yang tidak mengurangi jam kerja efektif sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Beban kerja guru lebih lanjut dijelaskan dalam Permendikbud No.15 Tahun 2018 pasal 3 ayat 1, yaitu: Pelaksanaan beban kerja selama 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja efektif sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 ayat (2) bagi Guru mencakup kegiatan pokok:

- a. merencanakan pembelajaran atau pembimbingan;
- b. melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan;
- c. menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan;
- d. membimbing dan melatih peserta didik; dan
- e. melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Penjabaran di atas menjelaskan bahwa beban kerja guru dan operator dapodik sangat berat. Apalagi jika beban kerja yang sangat banyak ditanggung oleh satu orang dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hal ini merupakan tugas yang sangat berat. Menurut Anwar (2009) : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Sehingga Kondisi ini memungkinkan munculnya masalah baru yaitu kinerja orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Seseorang bekerja

dalam tekanan tinggi dan desakan waktu yang sempit memungkinkan melakukan kesalahan (*human error*). Sehingga kinerja operator menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan penjabaran di atas, kalangan pelaku pendidikan sepakat bahwa setiap Sekolah Dasar (SD) saat ini perlu diberi tenaga Tata Usaha (TU). Utamanya, tenaga yang sudah Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mengampu tugas administrasi Sekolah Dasar (SD) sebagai lembaga pendidikan. Hal ini penting karena selama ini justru guru yang mengurus pekerjaan administrasi, yang tidak ada kaitan langsung dengan pengelolaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), seperti pembuatan berbagai laporan, Surat Pertanggung Jawaban (SPJ), dan pelaporan Biaya Operasional Sekolah (BOS) serta pengelolaan Data Pokok Pendidikan (Dapodik). Dengan demikian pekerjaan itu seharusnya dilakukan oleh seorang tenaga Tata Usaha (TU), sehingga dapat mengurangi beban kerja guru.

Selain itu, masih ditemukan operator Dapodik Sekolah Dasar (SD) yang kurang memahami tentang penggunaan Aplikasi Dapodik sehingga dalam pengerjaannya membutuhkan waktu yang lebih lama dari yang seharusnya. Hal ini disebabkan karena *background* pendidikan Operator Dapodik Sekolah Dasar tidak linear, sehingga muncul kendala-kendala dalam pengerjaan tugas-tugasnya sebagai operator Dapodik. Kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan standar operator akan meningkatkan resiko *human error* dalam penggunaan aplikasi Dapodik. Sehingga pekerjaan yang ia lakukan tidak efektif dan efisien.

Berdasarkan masalah-masalah di atas, peneliti perlu melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar (Dapodik) Sekota Tanjungpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Sekota Tanjungpinang?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Sekota Tanjungpinang?

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari agar pembahasan tidak melebar dari fokus permasalahan yang telah di rumuskan maka perlu di buat batasan masalah. Adapun batasan masalahnya, yaitu data atau sampel yang diambil hanya jenjang sekolah dasar (SD) Sekota Tanjungpinang yang meliputi Kecamatan Bukit Bestari sebanyak 19 Operator, Tanjungpinang Barat 14 Operator, Tanjungpinang Kota 12 Operator dan Tanjungpinang Timur 23 Operator.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Sekota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui tinggi dan rendahnya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Sekota Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk memperluas pengetahuan peneliti tentang pengaruh pengaruh beban kerja terhadap kinerja operator sekolah dasar (dapodik) Sekota Tanjungpinang serta dapat dijadikan acuan atau bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang membahas masalah yang sama. Peneliti juga berniat untuk memanfaatkan penelitian ini dan untuk menerapkan pengetahuan baik praktik maupun teori yang diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tanjungpinang.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi penulis, untuk memperluas wawasan dan sebagai bahan penulisan skripsi yang merupakan syarat kelulusan dan memperoleh gelar sarjana.
2. Bagi lembaga pendidikan, sebagai referensi yang diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan juga informasi yang berguna untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi perusahaan, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel yang diteliti, diharapkan hasil penelitaian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak organisasi atau perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun pembagian sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan secara singkat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tinjauan pustaka yang berisikan landasan teori, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data, serta jadwal penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas permasalahan dari penelitian yang memaparkan hasil-hasil penelitian secara terperinci.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini akan dibuat simpulan dari hasil penelitian ini yang kemudian di tindak lanjuti dengan saran yang dikemukakan oleh penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia dapat di sebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Selain itu Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dan berupaya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan menuju dan mempunyai tujuan dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (Indah Puji Hartatik, 2014) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut (M.Yani, 2012) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pelaksanaan, pengorganisasian, perencanaan dan pengawasan dalam mencapai sebuah organisasi.

2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Indah puji hartatik, 2014) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua sebagai berikut:

1. Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pelatihan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, penintersian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan-tujuan dari perusahaan, individu atau karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-fungsi Operasional

Fungsi Operasional dapat di bagi menjadi tujuh yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan primer

serta pedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan.

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa terdapat enam fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan karyawan
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja meliputi :
 - a. Pendidikan dan pelatihan
 - b. Pengembangan karier
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup :

Balas jasa langsung terdiri dari :

 - a. Gaji/upah
 - b. Insentif

Balas jasa tidak langsung terdiri dari :

 - a. Tunjangan
 - b. Pelayanan/kesejahteraan
4. Integrasi mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Disiplin kerja

- d. Partisipasi kerja
- 5. Pemeliharaan tenaga kerja meliputi :
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
- 6. Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian karyawan

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi tersebut dengan cara bertanggung jawab secara etis, strategis, dan sosial (Hasibuan, 2017). Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Suatu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat sehingga dapat membantu menyelesaikan masalah-masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan cara

meningkatkan efektivitas organisasional seperti menyediakan tenaga kerja yang terlatih, mendayagunakan tenaga kerja yang efisien dan efektif, menyediakan kesempatan kerja bagi tiap orang, dan mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia ke semua karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik dan dituntut mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitas organisasinya. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, sehingga akan berdampak buruk bagi organisasi tersebut. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang terkait dengan pekerjaan, karena karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadi dalam bekerja tercapai.

2.1.1.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) akan dapat memberikan berbagai manfaat baik pada organisasi atau perusahaan, berikut adalah manfaat MSDM pada organisasi perusahaan (M Yani, 2012: 5)

- a. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM
- b. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan
- c. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
- d. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
- e. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien
- f. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif
- g. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efisien dan efektif
- h. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

Adapun manfaat bagi para pekerja (M Yani, 2012: 6) adalah sebagai berikut :

- a. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja
- b. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja

- c. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan
- d. Pekerja memperoleh penilaian karya yang objektif

2.1.2 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah target pekerja atau target hasil yang harus dicapai dalam suatu satuan waktu tertentu. Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan formasi karyawan. Selain itu beban kerja merupakan kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan.

Beban kerja perlu ditetapkan melalui program-program unit kerja yang selanjutnya di jabarkan mengenai target pekerjaan untuk setiap jabatan (Kep. Men. PAN Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004). Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang di pandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan, banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas . Apabila hal ini sering terjadi maka akan berdampak pada kinerja karywan itu sendiri.

Menurut Dhania dalam (Rusda dan Dini, 2017) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi. Menurut Gibson dalam (Riny dan Dody, 2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya di tunjukkan oleh Suma'mur dalam (Tarwaka, 2010). Berdasarkan pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa beban kerja adalah Suatu proses dimana untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
 - b. Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi

kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya)

2.1.2.2 Indikator Beban Kerja

Menurut (Anita, Julia, 2013) mengemukakan bahwa indikator beban kerja, antara lain :

1. Jam Kerja Efektif

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Jam Kerja Efektif pegawai negeri sipil yang dimaksud dengan kewajiban untuk “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja” adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, istirahat, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja. Jam kerja sebagai pegawai secara keseluruhan paling sedikit 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja dalam 1 (satu) minggu.

2. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan merupakan usaha dalam mencerdaskan bangsa seperti yang tertuang dalam Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki

kemampuan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Berkaitan dengan usaha tersebut dalam menyiapkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka pemerintah berusaha keras untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Proses pendidikan terarah pada peningkatan pengetahuan, kemampuan ketrampilan, pengembangan sikap dan nilai-nilai dalam rangka pembentukan dan pengembangan diri. Melalui lembaga pendidikan setiap individu dapat meningkatkan potensi yang ada dalam dirinya, untuk meningkatkan potensi tersebut seorang individu harus bisa mencapai prestasi yang sesuai dengan bidang keahliannya.

3. Jenis pekerjaan yang diberikan

Menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakan, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Sehingga analisis pekerjaan akan memberikan informasi mengenai uraian pekerjaan dan spesifik pekerjaan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Sudarmanto, 2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut (Irham Fahmi, 2016) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dari sekian pengertian yang di jelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keseluruhan hasil dari pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai fator-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Syamsir Torang, 2014) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan.

4. Kerja sama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

5. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptkan perubahan - perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

7. Inisiatif (*Initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan.

(Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) menyatakan bahwa:

“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowledge* + *Skill*

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + *Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik,

tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut (Wirawan, 2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu :

1. Faktor Internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.4 Operator

2.1.4.1 Pengertian Operator

Menurut kamus besar bahasa indonesia Operator adalah sekumpulan individu yang dibekali keahlian IT mulai dari penguasaan dasar-dasar tentang komputer, cara memperbaiki komputer atau laptop, menguasai sistem online atau internet dan yang paling utama mampu mengurus data-data.

2.1.5 Data Pokok Pendidik (DAPODIK)

2.1.5.1 Pengertian Data Pokok Pendidik

Data Pokok Pendidik (Dapodik) adalah salah satu sistem pendataan yang dikelola oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah yang memuat data satuan pendidikan, peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan, dan substansi pendidikan yang disebut sebagai entitas data, dan terus menerus diperbaharui secara daring. Hasil pengumpulan data melalui Dapodik menjadi dasar diterbitkannya data statistik pendidikan yang memberikan akses informasi kepada para pemangku kepentingan. (Permendikbud, 2015)

2.1.5.2 Fungsi Data Pokok Pendidik

Dapodik sebagai satu-satunya acuan data yang digunakan Kemdikbud tentunya menjadikan dapodik ini memiliki peran yang sangat vital dan dengan beragam fungsi (multi-fungsi). Fungsi dapodik pada setiap tahunnya terus mengalami perkembangan terkait dengan perubahan kebijakan dan program yang dicanangkan Kemdikbud. Pada saat ini dapodik berfungsi untuk :

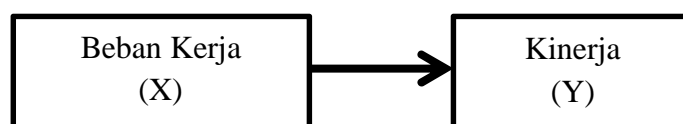
1. Alokasi dana BOS bagi sekolah sesuai jumlah siswanya
2. Alokasi kuota penerima tunjangan-tunjangan bagi guru yang memenuhi syarat
3. Alokasi bantuan sarana dan prasarana bagi sekolah yang fasilitasnya belum memadai
4. Pengajuan dan perbaikan data kelembagaan sekolah
5. Pengajuan dan VerVal (Verifikasi dan Validasi) data dan Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK)
6. Pengajuan dan VerVal data Peserta Didik (Siswa) dan Nomor Induk Siswa Nasional (NISN)
7. Pengajuan dan Verval data Satuan Pendidikan dan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN)
8. Pemetaan dan pemerataan guru
9. Monitoring dan Evaluasi kebijakan-kebijakan dan program-program Kemdikbud

10. Mempercepat dan meningkatkan efektifitas pelaporan yang dilakukan dari sekolah ke kementerian serta dengan mengurangi resiko penyimpangan atau pelanggaran yang ada sebelumnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan diteliti mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja operator sekolah (Dapodik) sekota Tanjungpinang. Dimana setiap variabel independen yaitu variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel Kinerja (Y).

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data yang diolah (2019)

Keterangan : \longrightarrow Menggambarkan Pengaruh secara Parsial

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan . Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2013)

H₁ : Diduga ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Operator Sekota Tanjungpinang

H₂ : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Operator Sekota Tanjungpinang

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan penelitian terdahulu terkait dengan variabel-variabel yang sesuai dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini dilakukan oleh (Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim, Bonar M Sinaga) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Metode yang digunakan metode deskriptif melalui pendekatan survei. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot pada tingkat signifikansi 5% ($p = 0.10882$), maka hipotesis awal terima H_0 dengan t hitung 13.45 lebih besar dari t tabel 1.96.
2. Penelitian Ini Dilakukan Oleh (Rini Chandra Dan Dodi Ardansyah, 2017), ISSN 2252-844x, Vol.6, No.1, Jurnal Manajemen Dan Keuangan, dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Hasil

koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,263 atau 26,3% variabel beban kerja dan stress kerja memberikan pengaruh kinerja PT. Mega Auto Cenral Finance Cabang Langsa dan sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti kompensasi, disiplin dan gaya kepemimpinan.

3. Penelitian ini dilakukan oleh (Fernando Reinhard, Tjiabrata Bode dan Lumanaw Lucky O.H. Dotulong, 2017), ISSN 2303-1174, Vol.5, Jurnal EMBA dengan judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado". Tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,080 > 2,052$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,354 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,354 > 2,052$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

4. Penelitian ini dilakukan oleh (Arie Fajrina & Dovy Septiari, 2016), ISSN: 2548-9925, Vol. 1, Journal of Applied Accounting and Taxation dengan judul “*Workload on Employee Performance with Burnout*” Berdasarkan uji statistik yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan tenaga kerja tidak berpengaruh pada kinerja individu atau hipotesis ditolak. Hal ini karena sejak T hitung $<T$ tabel ($1,431 < 1,65346$) dan nilai signifikansi dihitung $>$ standar signifikansi ($0,154 > 0,05$).
5. Penelitian ini dilakukan oleh (Dale N. Glaser, B. Charles Tatum, Delbert M. Nebeker, Richard C. Sorenson & John R. Aiello) dengan judul “*Workload and Social Support: Effect on Performance and Stress*”. Ketika komponen kuadrat dari beban kerja dimasukkan ke dalam persamaan regresi dengan stres dan kinerja sebagai kriteria variabel, Koefisien regresi standar untuk komponen kuadrat tidak signifikan (stres: $\beta = -22$, $p >, 50$; kinerja: $\beta = 07$, $p >, 80$)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Didalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah 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 dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2015).

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data menurut cara memperolehnya yaitu :

3.2.1 Data Primer

Menurut (Sujarweni, 2015) data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan juga panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data-data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang dijadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dengan

menggunakan kuesioner yang disebar dan diisi oleh para responden yaitu Operator Sekolah Dasar (dapodik) sekota Tanjungpinang.

3.2.2 Data Skunder

Data skunder menurut (Sujarweni, 2015) adalah data yang didapat dari catatan, buku, artikel, buku-buku sebagai terori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dalam penelitian skunder ini tidak perlu diolah lagi. Data skunder yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari studi pustaka berupa literatur yang terkait dengan penelitian ini berupa buku-buku pendukung teori, jurnal baik internasional maupun nasional, dan juga literatur yang berkenaan dengan pelaksanaan kegiatan ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk dapat mengumpulkan data yang sekiranya diperlukan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.3.1 Kuesioner

Dalam (Sujarweni, 2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau lembar kuesioner kepada para responden untuk dijawab. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dapat dijawab.

Dalam penelitian ini peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada Operator Sekolah Dasar (dapodik) sekota Tanjungpinang yang tertera dalam sampel penelitian.

3.3.2 Studi Pustaka

Studi pustaka ini dilakukan dengan cara mempelajari, mendalami dan juga mengutip teori-teori baik dalam buku maupun jurnal internasional maupun nasional yang sesuai dengan topik dan juga variabel penelitian. Studi pustaka ini dilakukan dengan mengumpulkan data baik teori yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Arikunto, 2010) populasi merupakan suatu keseluruhan dari suatu subjek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitian itu harus menggunakan populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua atau seluruh Operator Sekolah Dasar (dapodik) sekota Tanjungpinang. Berdasarkan data pokok pendidikan (dapodik) dari Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang jumlah operator Dapodik SD Kecamatan Bukit Bestari memiliki 19 operator sedangkan jumlah operator dapodik Tanjungpinang Barat memiliki 14 operator sedangkan di kecamatan Tanjungpinang timur memiliki 23 operator dan Kecamatan Tanjungpinang Kota memiliki 12 Operator dapodik dengan total keseluruhan 68 operator.

3.4.2 Sampel

Menurut (Arikunto, 2010) sampel adalah sebagian dari populasi yang akan peneliti gunakan dalam penelitiannya. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2015) sampel adalah sebagian dari jumlah dan juga karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Untuk menentukan besarnya sampel menurut (Arikunto, 2010) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya lebih akurat untuk mendapatkan sampel. Jika subjeknya lebih besar dari 100 maka dapat di ambil 10-15% atau 20-25%. Dikarnakan populasi yang penulis ambil adalah operator dapodik SD Bukit Bestari, SD Tanjungpinang Barat, SD Tanjungpinang Timur dan SD Tanjungpinang kota sejumlah 68 operator dan dikarenakan populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi di ambil menjadi sampel jenuh.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) adalah Beban Kerja (X) dan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Operator (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Pertanyaan
1.	Beban Kerja (X)	Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya Suma'mur dalam (Tarwaka, 2010)	1. Jam Kerja Efektif 2. Latar Belakang Pendidikan 3. Jenis pekerjaan yang diberikan (Anita, Julia, 2013)	Likert	1,2 3,4,5 6,7

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Pertanyaan
2.	Kinerja (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009)	Likert	1,2 3 4,5 6,7

Sumber : Data yang diolah (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut (Sunyoto, 2011) dalam penelitian ini tahap pengolahan data yang akan digunakan yaitu data yang dilakukan setelah data penelitian diolah baik secara manual maupun dengan menggunakan bantuan komputer. Dalam kata lain asosiatif berhubungan langsung dengan bilangan atau angka diantaranya :

1. Pengeditan (*Editing*)

Proses pengeditan di dalam penelitian ini merupakan proses yang bertujuan agar data yang telah peneliti kumpulkan dapat memberikan kejelasan sehingga mudah dibaca dan juga akan lebih mudah data untuk dimengerti. Agar penelitian juga konsisten jangan sampai ada jawaban-jawaban yang keliru. Dan juga lengkap yaitu karena data yang hilang kemungkinan besar dikarenakan responden yang menolak pertanyaan-pertanyaan tertentu.

2. Pemberian Kode (*Coding*)

Proses dalam pemberian kode dalam penelitian ini merupakan suatu cara untuk dapat memberikan kode tertentu terhadap bermacam-macam

jawaban dari kuesioner yang telah disebarkan guna dikelompokkan pada kategori yang sama. Pengkodean ini lebih lanjut akan dianalisis melalui program komputer.

3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan juga kategori yang sesuai dengan anggapan atau pendapat dari responden. Dalam penelitian ini proses dilakukan dengan memberikan tingkatan skor. Skor pengukuran dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan ketentuan sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------------|----------------|
| a. Jawaban a (sangat setuju) | diberi skor 5 |
| b. Jawaban b (setuju) | di beri skor 4 |
| c. Jawaban c (Ragu-ragu) | di beri skor 3 |
| d. Jawaban d (tidak setuju) | di beri skor 2 |
| e. Jawaban e (sangat tidak setuju) | di beri skor 1 |

Kuesioner pada penelitian ini ditujukan kepada Operator Sekolah Dasar (dapodik) sekota Tanjungpinang dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

4. Tabulasi (*Tabulating*)

Pada penelitian ini , tabulasi merupakan tahap pengumpulan data dengan pengelompokan atas jawaban yang telah diteliti kedalam bentuk table. Dengan adanya tabulasi ini memudahkan bagi peneliti untuk mengetahui jumlah individu yang menjawab pernyataan-pernyataan tersebut.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Sunyoto, 2011) statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram. Perhitungan, modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi dan juga perhitungan persentase.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

(Sunyoto, 2011) Validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu data atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Dengan menggunakan uji validitas ini dapat menunjukkan bahwa data atau instrument yang digunakan dapat membuktikan bahwa instrument atau data tersebut valid atau tidak valid. Menurut Suharsimi dalam (Sunyoto, 2011) instrument yang dicapai apabila data yang dihasilkan sesuai dengan data atau informasi lain yang berhubungan dengan variabel penelitian yang dimaksud. Menurut (Wiratana Sujarweni, 2015) hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid, jika r tabel $>$ r hitung maka tidak valid.

3.7.1.2 Uji Realibilitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji realibilitas adalah alat untuk menguor suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten.

Pengukuran Realibilitas dilakukan dengan dua cara, yaitu :

1. *Repeated Measure* atau Pengukuran Ulang

Dalam waktu yang berbeda, seorang karyawan/responden diberi butir pertanyaan dan alternatif jawaban yang sama. Butir pertanyaan dikatakan anadal jika jawabannya sama.

2. One Shot atau Pengukuran Sekali Saja

Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan seali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur kolerasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer *Statistical Program For Society Science* (SPSS), dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Suatu Konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach* $\alpha > 0,70$.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah suatu uji dimana untuk dapat mengukur indikasi ada atau tidaknya suatu penyimpangan dan melalui hasil distribusi, korelasi *variance* indikator-indikator dari variabel.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Sunyoto, 2011) uji asumsi normalitas ini untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pada prinsipnya data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik histogram dari residualnya, atau dari gambar p-plot.

Menurut (Sunyoto, 2011) cara grafik histogram dan *normal probability plots* merupakan cara grafik histogram dalam menentukan suatu data berdistribusi normal atau tidak normal. Cukup dengan membandingkan antara data nyata dengan garis kurva yang terbentuk. Jika data nyata tersebut membentuk garis kurva cenderung tidak simetri terhadap mean (U) maka dapat dikatakan bahwa data distribusi yang ada tidak normal, dan juga sebaliknya.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastitas

Menurut (Sunyoto, 2011) dalam persamaan regresi sederhana perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lainnya. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda dapat juga disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, pengambilan keputusan dari uji ini dapat dilihat dari grafik scatterplot dimana terlihat titik-titik menyebar secara acak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Sunyoto dalam (Sadaria, 2019) menjelaskan uji asumsi klasik ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas/*independent variabel* dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 mempunyai angka toleransi lebih dari 0,1.

3.7.2.4 Uji Auto Korelasi

Menurut (Sunyoto, 2011) persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak untuk dipakai prediksi. Masalah autokorelasi ini timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya).

Salah satu ukuran dalam menentukan ada atau tidaknya masalah dari autokorelasi ini dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW), dengan ketentuannya yaitu :

1. Jika terjadi autokorelasi positif jika nilai DW di bawah -2 ($DW < -2$).
2. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$.
3. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas +2 atau $DW > +2$.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Ghozali dalam (Nafidah, 2015) Regresi linier sederhana merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Pendapat lain menurut Gujarati dalam Jonathan Sarwono mendefinisikan analisis regresi sebagian kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variable*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*). Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung dan variabel kedua disebut sebagai variabel bebas.

Metode regresi linier dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Metode ini juga bisa digunakan sebagai ramalan, sehingga dapat diperkirakan antara baik atau buruknya suatu variabel X terhadap naik turunnya suatu tingkat variabel Y, begitu pun sebaliknya. Rumus regresi Linier Sederhana:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (Kinerja)

X : Variabel independen (Beban Kerja)

a : Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e : *error* atau sisa

3.7.4 Uji Hipotesis

Menurut (Sunyoto, 2011) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Sementara, karena jawaban yang diberikan ragu didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

3.7.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Ghozali, 2012) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2012) Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh

terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui persentase pertumbuhan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

3.8 Lokasi

3.8.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Sekolah Dasar (SD) Sekota Tanjungpinang, di bawah naungan Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, Julia, N. A. dan M. Y. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chandra Riny dan Dody Adriansyah. (2009). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa..Aceh*.
- DR Drs H M Yani SH. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro Hamdani.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017). *peran manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: bumi aksara.
- Indah Puji Hartatik. (2014). *buku praktis mengembangkan SDM*.
- Indah Puji Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: laksana.
- Irawati Rusda dan Dini Arimbi. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT.Giken Precision Indonesia Batam*.
- Irham Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung.
- Jurnal Arika. (2011). *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- M.Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: mitra wacana media.
- Nafidah, N. (2015). *Pengaruh Kinerja Pustakawan Terhadap Kepuasan*

Pemustaka Pada Perpustakaan Universitas Indonesia. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Sadaria. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai SMP Negeri 6 Tanjungpinang.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementansi dalam Organisasi).* yogyakarta: Pustaka Belajar.

Sugiyoni. (2015). *metodologi penelitian* (22nd ed.). bandung: alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen.* alfabeta.

Sugiyono. (2015). *metedologi penelitian menajemen* (ke 4). bandung: alfabeta.

Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis.* Yogyakarta: CAPS.

Syamsir Torang. (2014). *Organisasi & Manajemen.* bandung: alfabeta.

Tarwaka. (2010). *Ekonomi Industri dasar-dasar Pengetahuan Ekonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja.* Surakarta: harapan press.

Wiratana Sujarweni. (2015). *Statistik Untuk Bisnis Dan Ekonomi.* yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.

CURICULUM VITAE



BIODATA

Nama : Sri Utoyo
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 28 Juli 1989
Status Perkawinan : Belum Menikah
Agama : Islam
Alamat : Jalan Pemuda Gg. Karet II No.40
Nomor HP : 085765244318
Email : utoyoto@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

TK : TK Negeri Pembina
SD : SD Negeri 004 Bukit Bestari
SMP : SMP Swasta Indra Sakti
SMA : SMA Negeri 4 Tanjungpinang
PERGURUAN TINGGI : STIE Tanjungpinang