



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
SEKOLAH DASAR NEGERI SEKELURAHAN PONDOK
RANGGON JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Kurniawan

1502025310

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
SEKOLAH DASAR NEGERI SEKELURAHAN PONDOK
RANGGON JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Kurniawan

1502025310

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SEKOLAH DASAR NEGERI SEKELURAHAN PONDOK RANGGON JAKARTA TIMUR"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Jakarta, Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Kurniawan)
NIM 1502025310

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL

: PENGARUH BEBAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
SEKOLAH DASAR NEGERI
SEKELURAHAN PONDOK RANGGON

NAMA

: KURNIAWAN

NIM

: 1502025310

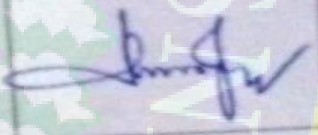
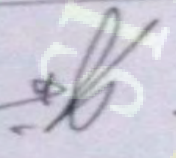
PROGRAM STUDI

: MANAJEMEN SI

TAHUN AKADEMIK

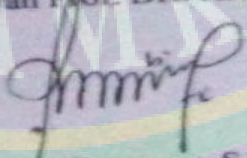
: 2019

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Hj Connie Chairunissa, MM	
Pembimbing II	Drs. Bambang Sumaryanto, MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SEKOLAH DASAR
NEGERI SEKELURAHAN PONDOK RANGGON JAKARTA TIMUR**

Yang disusun oleh :
Kurniawan
1502025310

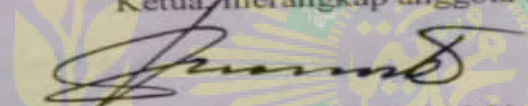
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

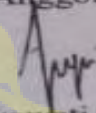
Pada tanggal : 06 Desember 2019

Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)
Sekretaris, merangkap anggota :

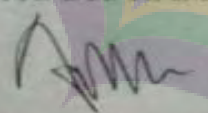

(Dr. Yadi Nurhayadi, M.Si.)
Anggota :

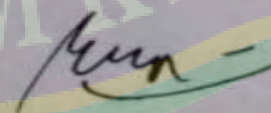

(Tupi Setyowati, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.


Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Kurniawan
NIM : 1502025310
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

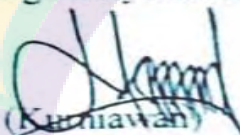
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SEKOLAH DASAR NEGERI SEKELURAHAN PONDOK RANGGON JAKARTA TIMUR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : Agustus 2019

Yang Menyatakan


(Kurniawan)

1502025310

ABSTRAK

Kurniawan (1502025310)

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SEKOLAH DASAR NEGERI SEKELURAHAN PONDOK RANGGON

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu Beban Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon, yang berjumlah 53 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample jenuh, sehingga diperoleh sampel berjumlah 53 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda. Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = -36,696 + 0,372X_1 + 0,701X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,769 artinya variabel independen Beban Kerja dan Motivasi Kerja mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 76,9% sedangkan sisanya sebesar 23,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Kurniawan (1502025310)

THE EFFECT OF WORK LOADS AND WORK MOTIVATION TOWARDS THE PERFORMANCE OF CIVIL APARATURE (ASN) STATE ELEMENTARY SCHOOL OF COUNTRIES

Essay. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keywords: Workload, Work Motivation, Employee Performance

This study aims to determine the effect of workload and work motivation on employee performance. In this study the survey method was used. The variables used are Workload and Work Motivation as independent variables and Employee Performance variables as the dependent variable. The population in this study was the State Civil Apparatus (ASN) State Elementary School Pondok Ranggon, which amounted to 53 people. The sample selection technique is done with saturated sample, so that a sample of 53 people is obtained as a respondent. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classic assumption test, using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, partial hypothesis test (t test), simultaneous test (F test), analysis of partial correlation coefficients and multiple correlation coefficients. The results of the multiple linear regression model obtained are $\hat{Y} = -36,696 + 0,372X_1 + 0,701X_2$. The classical assumption test results show that residuals are normally distributed, multicollinearity does not occur, heteroscedasticity does not occur, autocorrelation does not occur so that the regression model can be interpreted to have the BLUE (Best Linear Unlimited Estimator) property. Adjusted R² value of 0.769 means that the independent variable Workload and Work Motivation is able to influence the dependent variable of employee performance is 76.9% while the remaining 23.1% is influenced by other variables not examined in this study.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'amin, segala puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT atas kesehatan dan nikmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tidak lupa shalawat serta salam penulis hanturkan kepada junjungan nabi besar Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Penulis sangat berterimakasih kepada kedua orang tua tercinta karena atas do'a yang tulus ikhlasnya, serta selalu memberikan dukungan moral dan fasilitas lain yang diperlukan penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Maksud dan tujuan skripsi ini untuk memenuhi persyaratan agar dapat mencapai gelar S1. (Strata Satu). Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah membantu penulis terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, Se., MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajaranya.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan, kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Edi Setiawan SE., M.Si selaku Sek. Prodi Manajemen dan percakapan pembimbing. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan, kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Hj. Connie Caerunnisa selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam melaksanakan Skripsi ini.
6. Bapak Drs. Bambang Sumaryanto., MM selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam melaksankans kripsi ini.

7. Orang tua yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis. Terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang yang sungguh luar biasa.
8. Semua pihak-pihak kepala sekolah sdn pondok ranggon dan para guru terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga semua kebaikan yang telah kalian berikan dibalas oleh Allah SWT.

Akhir kata, peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak di sadari. Semogaskripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb

Agustus 2019
Hormat saya

Kurniawan
1502025310

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL		
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	i	
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	ii	
PENGESAHAN SKRIPSI	iii	
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH		
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv	
ABSTRAK	v	
ABSTRACT	vii	
KATA PENGANTAR	ix	
DAFTAR ISI	x	
DAFTAR TABEL	xi	
DAFTAR GAMBAR	xii	
BAB I PENDAHULUAN		
1.1 Latar belakang Masalah	1	
1.2 Permasalahan	4	
1.2.1 Identifikasi Masalah	4	
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	5	
1.2.3 Perumusan Masalah	5	
1.3 Tujuan Penelitian	6	
1.4 Manfaat Penelitian	6	
BAB II KAJIAN PUSTAKA		
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	8	
2.2 Landasan Teori	21	
2.2.1 Pengertian Kinerja	21	
2.2.1.1 Tujuan Penilaian Kinerja	22	
2.2.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja	23	

2.2.1.3 Jenis Penilaian Kinerja	24
2.2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.2.1.5 Faktor yang Dipengaruhi	26
2.2.1.6 Dimensi dan Indikator Kinerja	26
2.2.2 Pengertian Beban Kerja	27
2.2.2.1 Faktor yang Menyebabkan Beban Kerja	28
2.2.2.2 Pengukuran Beban Kerja.....	30
2.2.2.3 Manfaat Pengukuran Beban Kerja	31
2.2.2.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja	32
2.2.3 Pengertian Motivasi Kerja	35
2.2.3.1 Teori-teori Motivasi Kerja	35
2.2.3.2 Fungsi Motivasi	37
2.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	38
2.2.3.4 Dimensi dan Inikator Motivasi Kerja.....	40
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis	41
2.4. Rumusan Hipotesis	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian	43
3.2 Operasionalisasi Variabel	43
3.3 Populasi Dan Sampel	47
3.3.1. Populasi	47
3.3.2. Sampel	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data	48
3.4.1. Tempat Penelitian	48
3.4.2. Waktu Penelitian	48
3.4.3. Teknik Pengumpulan Data	48
3.5 Teknik Pengolahan Dan Analisa Data	49
3.5.1. Teknik Pengumpulan Data	50
3.5.2 Uji Kualitas Data	51
3.5.2.1 Uji Validitas	51
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	52
3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif	53
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Korelasi	54

3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi, Adjusted R^2 dan Koefisien Korelasi	55
3.5.6 Uji Asumsi Klasik	58
3.5.7 Uji Hipotesis	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	64
4.1.1 Lokasi Penelitian	64
4.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan	64
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	65
4.2.....	Hasil
Pengolahan Data dan Pembahasan	66
4.2.1 Analisis statistik Deskriptif	66
4.2.1.1 Karakteristik Responden	66
4.2.1.2 Analisis Variabel	69
4.2.1.2.1 Beban Kerja (X_1)	69
4.2.1.2.2 Motivasi Kerja	83
4.2.1.2.3 Kinerja Karyawan	99
4.3 Uji Validitas dan Reabilitas Kuisisioner	113
4.3.1 Uji Validitas	113
4.3.1.1 Uji Validitas Variabel Beban Kerja	113
4.3.1.2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	114
4.3.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja	115
4.3.2 Uji Reliabilitas	116
4.4 Uji Asumsi Klasik	117
4.4.1 Uji Multikolinieritas	117
4.4.2 Uji Autokorelasi	119
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	120
4.4.4 Uji Normalitas	121
4.5 Analisis Data	122
4.5.1 Analisis Korelasi Pearson	122
4.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda	124
4.5.3 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	126
4.5.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	127
4.6 Pengujian Hipotesis	128
4.6.1 Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)	128
4.6.2 Uji f (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan)	131
4.7 Pembahasan Penelitian	133
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	135
5.2 Saran	136
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Peneliti Terdahulu	14
2.	Operasional Variabel	44
3.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	48
4.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	54
5.	Sekolah Dasar Negeri Sekelurahan Pondok Ranggon	60
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	63
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
10.	Seyogyanya Tugas Yang Diberikan Tidak Mendadak dan Juga Tidak dengan Waktu yang Singkat	65
11.	Harapan Saya Mengerjakan Pekerjaan Setiap Harinya Akan Mendapatkan Imbalan yang Tinggi	66
12.	Waktu Kerja yang Lama Membuat Saya Merasa Tidak Memiliki Kebebasan	67
13.	Saya Merasa Terbebani Dengan Waktu Luang yang Sedikit	68
14.	Lingkungan Kerja yang Harmonis Membuat Saya Nyaman Bekerja	68
15.	Saya Seyogyanya Dapat Menjalin Hubungan Baik Dengan Karyawan	69
16.	Pekerjaan Disini Sebaiknya Dikelola Oleh Pegawai Berjenis Kelamin Laki-laki	70
17.	Perusahaan Tidak Memandang Jenis Kelamin dalam Memberikan Pekerjaan	71
18.	Pekerja Berusia Muda Lebih Mendominasi di Dalam	

	Perusahaan	72
19.	Perusahaan Memberikan Kesempatan Pengembangan Karir Tanpa Batasan Usia	72
20.	Dengan Kondisi Kesehatan Yang Baik Saya Dapat Menyelesaikan Seluruh Pekerjaan	73
21.	Saya Merasa Tenang Saat Bekerja Karena Perusahaan Memberikan Jaminan Asuransi Kesehatan	74
22.	Dengan Kondisi Tim yang Baik Memotivasi Saya Untuk Semangat Bekerja	75
23.	Dengan Lingkungan Kerja Menyenangkan Membuat Saya Nyaman Bekerja	76
24.	Setiap Karyawan Termotivasi dengan Imbalan yang Sesuai dengan Pekerjaan	77
25.	Indikator Beban Kerja (X_1).....	83
26.	Promosi Jabatan Diberikan Kepada Karyawan yang Berprestasi .	80
27.	Saya Mendapatkan Penghargaan Sesuai dengan Prestasi Kerja Saya di Perusahaan	80
28.	Tunjangan Finansial yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Jenjang Pendidikan	81
29.	Gaji Pokok yang Saya Terima Sesuai Dengan Tanggung Jawab yang Diberika Perusahaan	82
30.	Pekerjaan yang Saya Kerjakan Mampu Membuat Saya Termapil dan Berkembang	83
31.	Saya Sangat Senang Jika Penghargaan yang Diberikan Sesuai Dengan Prestasi yang Dikerjakan	84
32.	Penghargaan yang Sesuai Akan Membuat Karyawan Semakin Termotivasi Untuk Melakukan Pekerjaan yang Lebih Baik	85
33.	Saya Diberikan Untuk berkembang (promosi) Apabila Saya Berprestasi	86

34.	Pekerjaan yang Saya Kerjakan dengan Baik Akan Mendapat Pengakuan dan Memotivasi saya Semakin Semangat Bekerja	87
35.	Saya Merasa Tertantang untuk Menyelesaikan Tugas yang Diberikan	88
36.	Saya Merasa Senang Jika Pengabdian Saya Diakui Oleh Perusahaan	89
37.	Saya Merasa Senang Jika Prestasi Kerja Saya Diakui Oleh Perusahaan	89
38.	Saya Merasa Senang Jika Karyawan Sering Mendapatkan Pelatihan	90
39.	Pimpinan Selalu Memberikan Semangat Kepada Karyawan dalam Mengerjakan Pekerjaan	91
40.	Karyawan Diberikan Kesempatan untuk Melanjutkan Pendidikan	92
41.	Indikator Motivasi (X_2).....	93
42.	Saya Sudah Memahami apa yang Menjadi Tugas Saya dalam Bekerja	95
43.	Saya Terus Memahami Pekerjaan Agar Saya Semakin Mahir	96
44.	Saya Selalu Mencari tau Sumber Dari Masalah yang Ada	96
45.	Saya Mampu Mencari Jalan Keluar dari Masalah yang Saya Hadapi	97
46.	Saya Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Volume Tertentu	98
47.	Saya Menentukan Target Kualitas dengan Memprediksi pada Mutu Hasil Kerja Yang Baik	99

48.	Saya Mampu Mengerjakan Pekerjaan Saya dengan Baik	100
49.	Waktu yang Diberikan dalam Menyelesaikan Tugas Sudah Sesuai Dengan Kemampuan Saya	101
50.	Saya Berani Mengambil Keputusan Pada Saat Terjadi Masalah	101
51.	Saya mencapai hasil Kerja yang Memuaskan Pimpinan Perusahaan	102
52.	Hasil Kerja Saya Sesuai Dengan Target Kerja yang Ditetapkan	103
53.	Saya Mampu Memberikan Ide dalam Berdiskusi dengan rekan Sekerja	104
54.	Hendaknya Perusahaan Mengisyaratkan tentang Sholat Jum'at Berjamaah	105
55.	Pekerjaan yang Diberikan Sesuai dengan Kemampuan Saya	105
56.	Saya Dapat Bekerja sama Dengan Rekan Setim Saya	106
57.	Indikator Kinerja (Y)	107
58.	Uji Validitas Beban Kerja	109
59.	Uji Validitas Motivasi Kerja	110
60.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	111
61.	Uji Reliabilitas Variabel <i>Reward, Punishment</i> dan Motivasi Kerja	114
62.	<i>Coefficients</i>	115
63.	Hasil Multikolinieritas Variabel X_1 dan X_2	117
64.	Hasil Uji Autokorelasi	120
65.	Hasil Uji Korelasi <i>Pearson</i>	122
66.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	123
67.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	124
68.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	124

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	41
2.	Struktur Organisasi Sekolah (SDN)	61
3.	Grafik Skater Plot	118
4.	Grafik P-P Plot	119

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang unik dan kompleks, karena manusia merupakan makhluk yang sangat dinamis mempunyai pikiran, perasaan, sikap, harga diri serta membawa latar belakang, perilaku, keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Setiap manusia berbeda satu dengan lainnya. Manusia memiliki harapan dan kebutuhan di dalam dirinya, yang kadang hal tersebut menjadi sebuah pendorong di dalam dirinya untuk berusaha merealisasikan apa yang diinginkannya. Pada dasarnya setiap manusia memiliki suatu keinginan untuk memperoleh segala hal yang lebih dari apa yang sudah di milikinya. Hal tersebut berlaku juga ketika manusia masuk ke dalam dunia pekerjaan yaitu selalu berkeinginan memperoleh penghasilan atau pun jabatan yang lebih tinggi dari apa yang telah diterimanya. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia bagian dari aktivitas manajemen yang tidak bisa diabaikan dari pengelolaan suatu organisasi apapun bentuk organisasinya. Organisasi profit dan nonprofit membutuhkan pengelolaan sumberdaya manusia yang efektif. Organisasi swasta dan pemerintahan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut (Dewi Hanggraeni, 2016:4) Kinerja ialah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon Penilaian Kinerja Pegawai dinilai berdasarkan jumlah target yang di capai masing masing pegawai. Setiap 1 tahun sekali pegawai sekolah dasar negeri kelurahan pondok ranggon mengisi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dimana Sasaran Kinerja Pegawai itu bertujuan untuk menilai kinerja pegawai sekolah dasar negeri kelurahan pondok ranggon. Dari target yang ditentukan pada lembar Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) apabila dalam kurun waktu 1 tahun tidak terealisasi maka kinerja Pegawai tersebut kurang efektif.

Unsur-unsur yang termasuk dalam penilaian prestasi kinerja ialah; kegiatan tugas jabatan, angka kredit dan target (Kuantitas, Kualitas, Waktu dan Biaya). Penilaian kinerja pegawai sekolah dasar negeri kelurahan pondok ranggon telah diatur dalam peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kinerja pegawai negeri sipil dan peraturan kepala badan kepegawaian negara nomor 1 tahun 2013.

Target setiap pegawai ditentukan berdasarkan sasaran kinerja pegawai. Jumlah pegawai Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon ada 53 orang, Sedangkan jumlah siswa untuk tahun 2018 sebanyak 540 siswa. Beban pekerjaan yang diterima Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon sesuai kemendikbud tahun 2018.

Beban kerja untuk guru menurut kemendikbud 2018 yaitu: merancang pembelajaran atau bimbingan melalui aktivitas. Pembahasan kurikulum serta silabus pembelajaran/pembimbingan/program kebutuhan khusus pada satuan pendidikan, penelaahan program tahunan dan semester, pembuatan rencana

pelaksanaan pembelajaran/pembimbingan sesuai standar proses atau rencana pelaksanaan pembimbingan.

Menurut pendapat kemendikbud tahun 2018 melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan melalui kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler. Merupakan pelaksanaan dari rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) rencana pelaksanaan layanan (RPL) rencana pelaksanaan bimbingan (RPB). Pelaksanaan pembelajaran dilakukan paling sedikit 24 jam tatap muka dalam satu (1) minggu dan paling banyak 40 jam tatap muka dalam satu (1) minggu. Pelaksanaan pembimbingan dilaksanakan oleh guru BK atau guru TIK dengan bimbingan paling sedikit 5 (lima) kumpulan pelajar pertahun.

Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan adalah proses pengumpulan dan pengolahan sebuah informasi. Membimbing dan melatih peserta didik, membimbing dan melatih peserta didik bisa dilakukan melalui kegiatan kokurikuler atau ekstrakurikuler. Menjalankan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan aktivitas pokok sesuai dengan beban kerja guru. Wakil kepala sekolah, ketua program studi keahlian satuan pendidikan, kepala perpustakaan satuan pendidikan, kepala laboratorium.

Sedangkan bagi guru yang mau mengajukan kenaikan golongan prosesnya sangat lama bisa memakan waktu 2 tahun dengan mengikuti syarat-syarat yang telah ditentukan oleh dinas pendidikan.

Motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya untuk memberikan masukan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan segala aktivitas tertentu dalam

menggapai sebuah tujuan. Serta motivasi bisa dikatakan sebagai suatu kondisi inten (Kesiap Siagaan). Berawal dari kata motif, maka motivasi bisa diartikan daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motivasi akan menjadi aktif apabila kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan sangat dirasa atau mendesak (Sadirman, 2015:17).

Berdasarkan, uraian-uraian, dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan terkait beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, "**Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Dasar Negeri Sekelurahan Pondok Ranggon**"

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tersebut beban kerja yang di terima pegawai jika terlalu tinggi dengan motivasi yang rendah, maka suatu pegawai merasa terbebani walaupun pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat beban kerja pada Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon?
2. Apakah motivasi kerja ada pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon?
3. Bagaimanakah kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon?

4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon?
5. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dalam menguraikan permasalahan dan teori yang muncul dalam penelitian biasanya akan sangat meluas dikarenakan mencakup keilmuan yang sangat meluas dan saling terkait karena dikhawatirkan hal tersebut dapat menimbulkan esensi penulisan dan titik teliti pada sistematika penulisan ini tak sesuai dan sulit menemukan titik temu permasalahan, maka pada penelitian ini dibatasi pada “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon” Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

1.2.3 Perumusan Masalah

Agar pada penulisan penelitian dapat diuraikan secara jelas maka perumusan masalah adalah “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon”

1. Apakah Terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon.
2. Apakah Terdapat Pengaruh Peningkatan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon

3. Apakah Terdapat Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon.”

1. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon
2. Untuk mengetahui Pengaruh Peningkatan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis tentu mengharapkan apa yang telah di tulis ini dapat memberikan manfaat, antara lain;

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini, penulis dapat meningkatkan kemampuan dalam menerapkan antara teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yaitu dunia kerjadan berusaha menjadi SDM yang berkualitas.

2. Bagi Akademik

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dengan cara menguji pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon

Sebagai masukan agar Sekolah Dasar Negeri Kelurahan Pondok Ranggon dapat meningkatkan, mempertahankan dan memberikan motivasi kepada pegawainya, agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Sadirman, A. M. (2015). Interaksi dan Motivasi Belajar. *Jakarta. PT Raja Grafindo Persada*.
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=sadirman+interaksi&btnG=
- PUTRO, B. S. S. (2016). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUDI SEHAT DI SURAKARTA.
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=putro+b+s+s&btnG=
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53.
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=faslah+r+dan+savitri&btnG=
- Alfian, A. A. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *CV. Cemara Production Surabaya*, 4(10).
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=alfian+amidhan&btnG=
- Astianto, A., & Suprihhadi, H. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=astianto&btnG=
- Astutik, M. (2017). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi. *EKOBISTEK UPI" YPTK" PADANG*, 5(2).
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=astutik+pengaruh+beban+kerja&btnG=
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=sitepu+a+t&btnG=

Mudayana, A. A. (2013). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(2).https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=mudayana&btnG=

Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2014). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis& Entrepreneurship*, 6(1), 26-38.https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=iskandar+pengaruh+beban+kerja&btnG=

Paramita dewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370-3397.https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Paramita+dewi%2C+K.+F.+%282017%29.+Pengaruh+Beban+Kerja+Dan+Kompensasi+Terhadap+Kinerja+Pegawai+Sekretariat+Pemerintah+Daerah+Kabupaten+Tabanan.+E-Jurnal+Manajemen%2C+6%286%29%2C+3370-3397.&btnG=

Simamora, H. (2014). Manajemen sumber daya manusia.

Hasibuan, S. P. Melayu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan XVI*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.

Simamora, H. (2004). Riset Sumber Daya Manusia. *Edisi Ke-2. Cetaka Ketiga, STIE YKPN Yogyakarta*.

Trisianawati, D. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang. *Kariadi Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.

Kusumasari, W. H., & Tarwaka & Darnoto, S. (2015). Penilaian Risiko Pekerjaan dengan Job Safety Analysis (JSA) Terhadap Angka Kecelakaan Kerja pada Karyawan PT. *Indo AcidatamaTbk. Kemiri, Kebakkramat, Karanganyar. Surakarta*.

Baskoro, C. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2).

Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan Antara Beban Kerja dan Self-Efficacy dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X. *CALYPTRA*, 3(1), 1-15.

Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370-3397.

Sandra, R., & Ifdil, I. (2015). Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(1), 80-85.

Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.

Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Wibowo, T. A. (2014). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kinerja Karyawan (studi pada kantor unit cabang BRI Pattimura Semarang)* (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).

Riandani, W. (2015). Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 873-887.

Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA| Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.

Pramudito, L., & Yunianto, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi (Studi Pada Perangkat Desa Se Kecamatan Batang Kabupaten Batang). *Telaah Manajemen*, 6(1).

Yudha, E. P., & Hasib, F. F. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 1(5).

Mamduhah, A. (2016). *Pengaruh motivasi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan di Swalayan Risalah Kabupaten Cirebon* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).

Fahmi, R. (2014). Pengaruh Pembelajaran Kewirausahaan terhadap Motivasi Berwirausaha. *Share: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 1(2).

Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.

Sadirman, A. M. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Arifin, A. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).

Makro, T. E., Handoko, B. S., Sugiyono, A., & Mada, F. E. U. G. Ulasan Kritis Artikel: A Child's Guide to Rational Expectations.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23, Edisi Delapan*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.