



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI NON ASN PADA DINAS PENDIDIKAN  
KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA  
KABUPATEN KAMPAR**



Oleh

**MUHAMMAD REZA RIZMAWAN  
NIM. 11870111917**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1446H/2024 M**



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA** : MUHAMMAD REZA RIZMAWAN  
**NIM** : 11870111917  
**PROGRAM STUDI** : S1 MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN PEMASARAN  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : XIV (EMPAT BELAS)  
**JUDUL** : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN PADA DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN KAMPAR

DISETUJUI OLEH :  
 PEMBIMBING

ERMAH, SE., MM  
 NIP. 19850328 202321 1 011

MENGETAHUI :

DEKAN  
 FAKULTAS EKONOMI  
 DAN ILMU SOSIAL



ERMAH, SE., MM  
 NIP. 19850328 202321 1 011

KETUA PROGRAM STUDI  
 S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM  
 NIP. 19720513200701 2 018



- a. Pengumpulan riarnya untuk keperuntungan penulisan, penentuan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau uraian suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Reza Rizmawan  
 Nim : 11870111917  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar  
 Tanggal Ujian : 20 Juni 2025

## TIM PENGUJI

**Ketua**  
**Astuti Meflinda, SE, MM**  
**NIP. 19720513 200701 2 018**

**Sekretaris**  
**Zikri Aidilla Syarli, SE, M.Ak**  
**NIP. 19940523 202203 2 004**

**Penguji 1**  
**Hijratul Aswad, SE, M.Ak**  
**NIP. 19860912 202012 1 006**

**Penguji 2**  
**Dr. Mashuri, MA**  
**NIP. 19770721 201411 1 002**



**Hak Cipta Uinaungi Ungaang-Ungaang**

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD REZA RIZMAWAN  
 NIM : 11870111917  
 Tempat/Tgl. Lahir : TANJUNGPINANG - 02 - 2000  
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 Prodi : MANAJEMEN (MSDM)

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

PENGARUH KEPUASAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI  
NON ASN PADA DINAS PENDIDIKAN KEMUDAAN DAN OLAHRAGA  
KABUPATEN KAMPAR

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 11 Juni 2025

buat pernyataan



MUHAMMAD REZA RIZMAWAN  
 NIM : 11870111917

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN PADA DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN KAMPAR**

**OLEH:**

**MUHAMMAD REZA RIZMAWAN**  
**NIM. 11870111917**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Non ASN yang bekerja di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar yang berjumlah 87 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan regresi linear berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN. Secara simultan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN, dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Besar pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai non ASN adalah sebesar 56,3%, sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi in.*

**Kata Kunci:** *kepuasan, beban, kinerja, pegawai non ASN.*

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRACT**

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORKLOAD TOWARD THE PERFORMANCE OF NON ASN EMPLOYEES IN THE DEPARTMENT OF EDUCATION, YOUTH AND SPORTS OF KAMPAR DISTRICT***

**BY:**

**MUHAMMAD REZA RIZMAWAN**  
**NIM. 11870111917**

*This study aims to determine the partial and simultaneous influence of job satisfaction and workload on the performance of non-ASN employees at the Youth and Sports Education Office of Kampar Regency. The population of this study was all employees with Non-ASN status who worked at the Youth and Sports Education Office of Kampar Regency, totaling 87 people. Sampling used the census method by taking the entire population as a research sample. The data analysis technique used multiple linear regression. The results of the hypothesis testing showed that job satisfaction had a significant effect on the performance of non-ASN employees. Simultaneously, job satisfaction and workload affect the performance of non-ASN employees with a significant level of  $0.000 < 0.05$ . The magnitude of the influence of job satisfaction and workload on the performance of non-ASN employees is 56.3%, while the remaining 43.7% is influenced by other factors not included in the regression model.*

**Keywords:** *satisfaction, workload, performance, non-ASN employees..*



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah dalam hidup ini yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang. Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar”

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada almamater, kedua orang tua, seluruh keluarga dan juga pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta staf.
2. Ibu Dr. Mahyarni. SE. MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, selaku Ketua Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhrurozi, SE, MM, selaku sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Ermansyah, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh bapak dan ibu dosen fakultas ekonomi dan ilmu sosial yang telah memberikan bekal dan ilmu yang bermanfaat.
10. Seluruh Staf akademik dan tata usaha serta staf jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Kedua orangtua penulis yang telah mempertaruhkan jiwa dan raganya dalam bentuk doa, petuah kasih sayang, bahkan finansial kepada anak kebanggannya sehingga bisa mencapai titik kehidupannya saat ini.
12. Seluruh keluarga besar dan teman-teman penulis yang telah membantu mensupport penulis hingga sampai saat ini sehingga bisa mencapai titik kehidupan saat ini.
13. Kepada tim bola favorit Manchester united yang telah arti bahwa lamanya berproses bukan berarti gagal.

Akhirnya dengan segala keterbukaan dan ketulusan, penulis persembahkan skripsi ini sebagai upaya pemenuhan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada UIN Sultan Syarif Kasim Riau dan semoga skripsi yang penulis persembahkan ini bermanfaat. Kesempurnaan hanyalah milik Allah dan kekurangan tentu datangnya dari penulis. Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah adalah sumber segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

Pekanbaru, 01 Juni 2025

UIN SUSKA RIAU

**MUHAMMAD REZA RIZMAWAN**  
**NIM. 11870111917**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
1.5. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB III TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1. Konsep Kinerja .....	12
2.1.1. Pengertian Kinerja .....	12
2.1.2. Indikator .....	13
2.1.3. Tujuan Pengukuran Kinerja .....	16
2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
2.2. Kepuasan Kerja .....	20
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	20
2.2.2. Teori-Teori Kepuasan Kerja .....	21
2.2.3. Pengukuran Kepuasan Kerja .....	23
2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja .....	28
2.3. Beban Kerja .....	30
2.3.1. Pengertian Beban Kerja .....	30
2.3.2. Dampak Beban Kerja .....	31
2.3.3. Indikator Beban Kerja .....	32

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4. Pandangan Islam terhadap Kinerja, Kepuasan dan Beban Kerja .....	34
2.5. Penelitian Terdahulu .....	38
2.6. Kerangka Pemikiran .....	41
2.7. Konsep Operasional Variabel .....	43
2.8. Hipotesis .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	45
3.2. Populasi dan sampel .....	45
1.2.1. Populasi .....	45
1.2.2. Sampel .....	45
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	46
3.3.1. Data Primer .....	46
3.3.2. Data Sekunder .....	46
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.5. Teknik Analisis Data .....	47
3.5.1. Analisis Deskriptif .....	47
3.5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	49
3.5.3. Uji Asumsi Klasik .....	50
3.5.4. Analisis Regresi Berganda .....	51
<b>BAB V GAMBARAN UMUM .....</b>	<b>55</b>
4.1. Sejarah singkat Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar .....	55
4.2. Visi, Misi dan Motto Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar .....	56
4.3. Profil Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar .....	56
4.4. Struktur Organisasi .....	57
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
5.1. Hasil Penelitian .....	59
5.1.1. Karakteristik Responden .....	59



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.2. Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar .....	62
5.1.3. Hasil Deskriptif Variabel Beban Kerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar .....	68
5.1.4. Hasil Deskriptif Variabel Kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar .....	71
5.1.5. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas .....	76
5.1.6. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	79
5.1.7. Hasil Uji Regresi Berganda .....	82
5.1.8. Hasil Uji Hipotesis.....	83
5.2. Pembahasan .....	86
5.2.1. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai non ASN .....	86
5.2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai non ASN .....	87
5.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN.....	88
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>91</b>
6.1. Kesimpulan.....	91
6.2. Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar Tahun 2023 .....	4
Tabel 1.2.	Data Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Non ASN di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar Tahun 2018-2022.....	5
Tabel 1.3	Perkembangan Jumlah Pegawai Non ASN di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar periode tahun 2018-2022 .....	7
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 2.2.	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitan.....	43
Tabel 3.1.	Kategori Jawaban Responden .....	48
Tabel 5.1.	Data Responden Berdasarkan Umur.....	59
Tabel 5.2.	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 5.3.	Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	61
Tabel 5.4.	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel 5.5.	Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan itu sendiri .....	63
Tabel 5.6.	Tanggapan Responden Tentang Gaji .....	64
Tabel 5.7.	Tanggapan Responden Tentang Promosi .....	64
Tabel 5.8.	Tanggapan Responden Tentang Pengawasan .....	65
Tabel 5.9.	Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja.....	66
Tabel 5.10.	Tanggapan Responden Tentang Kondisi Kerja .....	67
Tabel 5.11.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja.....	67
Tabel 5.12.	Tanggapan Responden Tentang Beban Mental ( <i>Mental Effort Load</i> ).....	68
Tabel 5.13.	Tanggapan Responden Tentang Beban Waktu ( <i>Time Load</i> ) .....	69
Tabel 5.14.	Tanggapan Responden Tentang beban fisik ( <i>physical load</i> ) .....	70
Tabel 5.15.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Beban Kerja.....	71

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.16.	Tanggapan Responden Tentang Jumlah pekerjaan yang diselesaikan.....	72
Tabel 5.17.	Tanggapan Responden Tentang Kualitas Pekerjaan Yang Diselesaikan.....	73
Tabel 5.18.	Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	74
Tabel 5.19.	Tanggapan Responden Tentang Kehadiran .....	74
Tabel 5.20.	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerja Sama.....	75
Tabel 5.21.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja	76
Tabel 5.22.	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	77
Tabel 5.23.	Hasil Uji Validitas Beban Kerja .....	77
Tabel 5.24.	Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai non ASN .....	78
Tabel 5.25.	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	79
Tabel 5.26.	Hasil Uji Normalitas .....	79
Tabel 5.27.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	80
Tabel 5.28.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	81
Tabel 5.29.	Hasil Analisis Regresi Berganda .....	82
Tabel 5.30	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	83
Tabel 5.31.	Hasil Uji Signifkansi Simultan (Uji Statistik F) .....	85
Tabel 5.32.	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	85



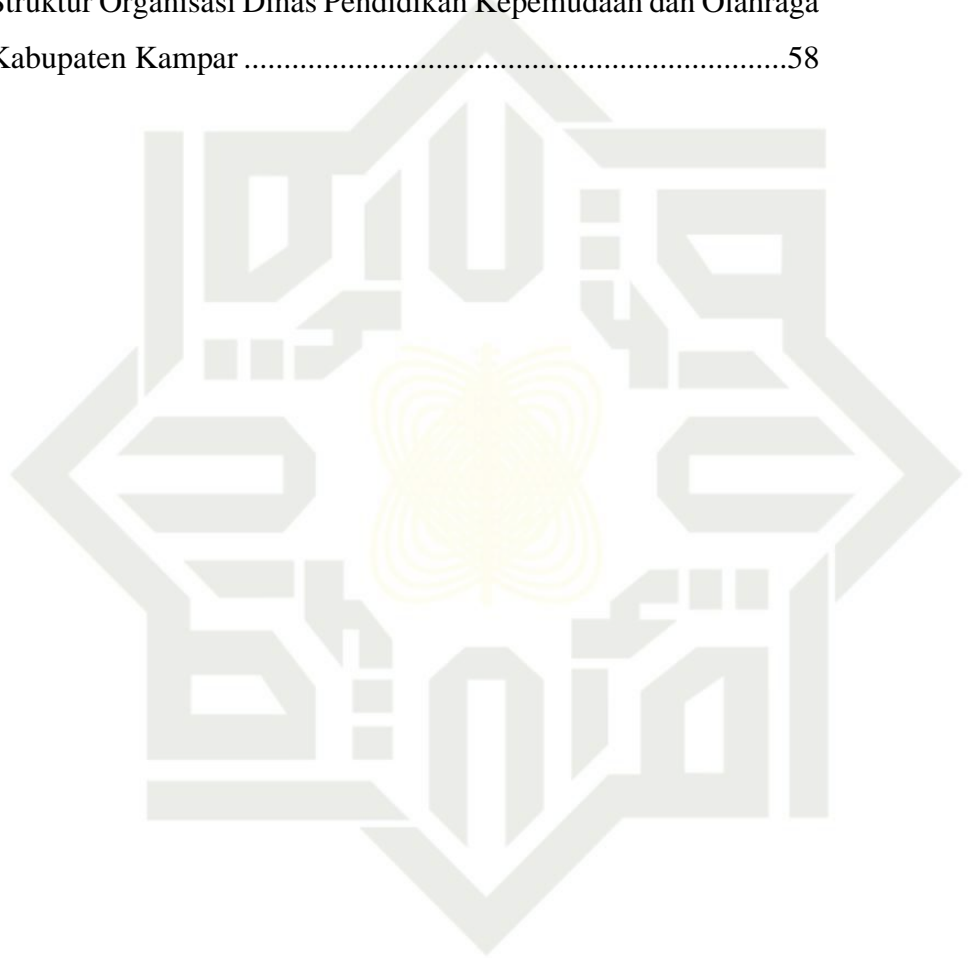


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. <i>Reward Performance Model of Motivation</i> .....	26
Gambar 2.2. Penilaian Individu dalam Bersikap .....	27
Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran .....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar .....	58



UIN SUSKA RIAU

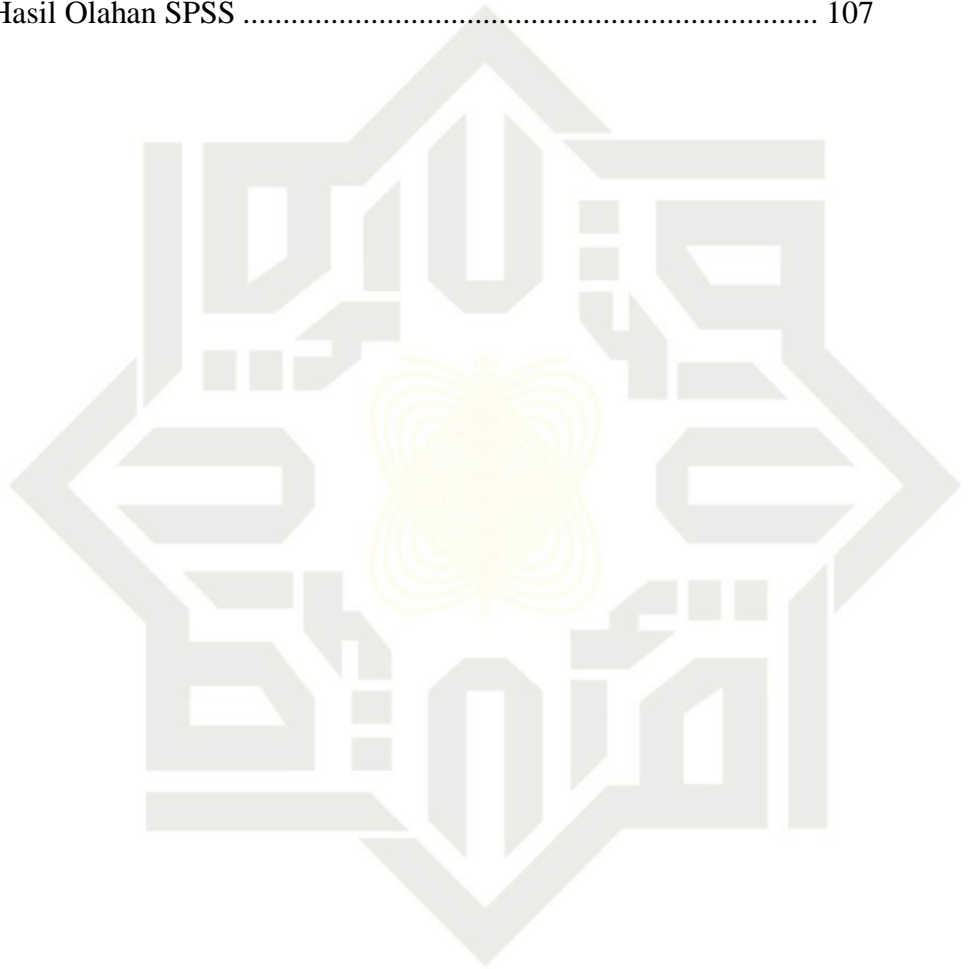


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner.....	96
Lampiran 2. Data Responden.....	101
Lampiran 3. Data X1, X2,dan Y .....	103
Lampiran 4. Hasil Olahan SPSS .....	107



UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PEDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya majunya teknologi saat ini namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut French sebagaimana dipertegas kembali oleh Umar (2011) manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan sebagai upaya untuk penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. Organisasi yang berhasil, akan menitikberatkan pada sumberdaya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dinamika perubahan lingkungan sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya melalui kemampuan kinerjanya. Kinerja yang baik tentunya dibarengi dengan kualitas sumber daya manusia yang baik agar tujuan dapat tercapai. Setiap organisasi maupun instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan institusi akan tercapai. Pencapaian tujuan tersebut dapat dicapai jika sumber daya manusianya memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dalam mengerjakan tugas yang diberikan,



sehingga baik dan tidaknya kinerja suatu individu sangat memengaruhi keberlangsungan suatu organisasi.

Organisasi sektor publik dalam hal ini adalah institusi pendidikan memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia demi berlangsungnya tahap pembangunan nasional terutama dalam bidang pendidikan, seperti pelaksanaan tugas penyelenggaraan pendidikan. Institusi pendidikan di Indonesia memiliki Dinas Pendidikan masing-masing, hal ini bertujuan untuk menyesuaikan kebutuhan di setiap daerahnya. Termasuk di Kabupaten Kampar yang memiliki Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar merupakan salah satu Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar. Tugas Dinas tersebut membantu tugas pokok pelaksanaan sebagian kewenangan pemerintah daerah dalam bidang pendidikan pemuda dan olahraga sesuai kewenangan pemerintah serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai Perangkat Daerah, Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar diantaranya berfungsi melaksanakan kebijakan pembinaan pendidikan, pemuda dan olahraga, penyusunan rencana dan program penyelenggaraan dan pembinaan pendidikan titingkat sekolah, pembinaan pendirian dan penyelenggaraan sekolah tingkat dasar, menengah, kejuruan, Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Formal, Non Formal.

Berdasarkan Data Kepegawaian Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar didapatkan bahwa status kepegawaian Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar terdiri dari pegawai

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berstatus sebagai pegawai negeri, Tenaga Harian Lepas, dan Tenaga Kerja Sukarela. Pegawai Negeri sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat diperlukan untuk pelaksanaan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945. Sedangkan pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) atau pegawai honorer yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, sedangkan Pegawai Tenaga Kerja Sukarela (TKS) adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat atau Kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) baik itu kepala badan/dinas /kantor.

Pegawai THL dan TKS merupakan pegawai non ASN yang juga memiliki tugas sebagai pegawai yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah atas dasar surat perjanjian kerja. Keberapada pegawai non ASN juga menjadi sangat penting dalam organisasi pemerintahan termasuk di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Berdasarkan data yang diperoleh didapatkan bahwa jumlah pegawai dengan status Non ASN di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar melampaui jumlah pegawai dengan status ASN. Berdasarkan temuan tersebut maka kinerja pegawai Non ASN juga tergolong vital karena memiliki jumlah yang lebih banyak jika dibandingkan dengan status pegawai ASN, gambaran jumlah pegawai Non ASN teragkum dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar Tahun 2023**

No	Bidang	ASN	Non ASN		
			THL	TKS	Total
1	Sekretariat	27	39	1	40
2	Bid. Pembinaan PAUD dan Pendidikan Non Formal	7	4	0	4
3	Bid. Pembinaan Pendidikan Dasar	9	14	1	15
4	Bid. Pembinaan Ketenagaan	9	13	1	14
5	Bid. Pemuda Dan Olahraga	9	13	1	14
6	Pengawas SMP	16	-	-	0
	Jumlah	77	83	4	87

Sumber: Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Kampar, 2023

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar merupakan pegawai dengan status non ASN, yang terbukti dari 154 pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga tersebut sebanyak 87 orang merupakan pegawai non ASN dan sebanyak 77 orang ASN. Hasil temuan tersebut membuktikan bahwa keberadaan pegawai non ASN dalam lingkungan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar menjadi salah satu point penting dalam meninjau upaya kinerja yang dilakukan dinas, mengingat terlihat adanya capaian kinerja dinas yang belum terealisasi sesuai dengan targetnya sebagaimana yang telah tercantum pada tabel 1.1 sebelumnya.

Hasil temuan yang didapatkan dari Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar, muncul masalah terhadap kinerja pegawai Non ASN yang ditandai adanya kondisi penurunan pada tingkat kinerja pegawai dalam rentang tahun 2018-2022 yang berlandaskan pada perolehan hasil dari penilaian kinerja Non ASN. Hasil perhitungan kinerja ini dilakukan sesuai dengan tugas pokok perorangan pegawai Non ASN yang dimana tiap pegawai mempunyai



**Tabel 1. 2. Data Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Non ASN di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar Tahun 2018-2022**

No	Periode	Jumlah Pegawai Non ASN	Capaian Hasil Kinerja
1	2018	89	89,99
2	2019	96	87,65
3	2020	94	82,48
4	2021	89	87,47
5	2022	89	83,29

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa adanya permasalahan berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai non ASN di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar, yang mana capaian kinerja tertinggi didapatkan pada tahun 2018 yang mencapai skor 89,99 kemudian dua tahun berikutnya yakni tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan, meskipun di tahun 2021 mengalami peningkatan, namun di tahun berikutnya yakni di tahun 2022 kembali mengalami penurunan, hal ini tentunya akan berdampak terhadap pencapaian kinerja Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar yang mana didapatkan bahwa adanya program kerja Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar yang belum terealisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Tentunya diperlukan pengidentifikasian terhadap kendala-kendala apa saja yang bisa menjadi penyebab bagi penurunan kinerja pegawai tersebut.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pegawai dapat mencapai kinerja yang sangat baik apabila didukung oleh faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktornya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cerminan sikap yang baik seorang pegawai terhadap pekerjaan sendiri, sebaiknya jika pegawai tidak menikmati kepuasan kerja, maka akan bersikap kurang baik dengan menampilkan kinerja yang tidak baik. Terdapat indikasi pegawai dalam mengungkapkan ketidakpuasan pekerjaan diantaranya meninggalkan pekerjaan dengan cara mencari pekerjaan yang lain bahkan mengabaikan pekerjaan dengan bersikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, seperti absen atau semakin membuat kesalahan dalam bekerja yang pada akhirnya tidak bertahan lama bekerja dan keluar dari dinas untuk mencari pekerjaan lain.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar periode tahun 2018-2022 terlihat masih adanya pegawai Non ASN yang bekerja tidak bertahan lama sebagai pegawai non ASN yang terbukti dari perubahan jumlah pegawai non ASN yang tidak selalu sama di setiap tahunnya. Berikut ini disajikan hasil rekapitulasi perkembangan jumlah pegawai Non di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar periode tahun 2018-2022.

**Tabel 1. 3 Perkembangan Jumlah Pegawai Non ASN di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar periode tahun 2018-2022**

Tahun	Jumlah Pegawai	Yang Masuk	Yang Keluar	Tamatan				Jumlah Pegawai Akhir Tahun
				SLTA	DIII	S1	S2	
2018	89	10	5	17	12	66	1	96
2019	96	4	6	15	12	66	1	94
2020	94	5	10	15	11	62	1	89
2021	89	8	8	15	11	61	2	89
2022	89	7	9	17	8	60	2	87

Sumber : Diolah Dari Data Primer Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pegawai Non ASN di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar selama priode 2018 hingga 2022 berfluktuasi, yang terlihat dari tahun 2018 yang memiliki jumlah pegawai yang keluar sebanyak 5 orang namun, ditahun-tahun berikutnya cenderung lebih banyak bahkan pada tahun 2020 ditemukan masih ada pegawai yang keluar bahkan cenderung lebih banyak, namun di tahun 2021 terjadi penurunan jumlah yang keluar akan tetapi di tahun 2022 terjadi peningkatan jumlah yang keluar. Pergantian pegawai non ASN tersebut akan merugikan pihak instansi, baik dari segi biaya, sumber daya, yang akan berdampak pada kinerja instansi. Jika hal tersebut terus terjadi berarti organisasi kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan pegawai yang baru sehingga organisasi harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan pekerja yang siap pakai. Keluarnya pegawai menyebabkan adanya jabatan yang kosong dan hendaknya dapat diisi sesegera mungkin. Selama masa pencarian tenaga kerja untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut, tidak jarang instansi mempekerjakan tenaga kerja yang ada sehingga beban kerja pegawai menjadi bertambah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil informasi yang beban kerja yang cukup banyak yang mana tugas dari pegawai non ASN diantaranya yaitu membantu segala urusan yang berkaitan dengan kedinasan seperti membantu dalam melaksanakan kebijakan pembinaan pendidikan, pemuda dan olahraga, penyusun rencana dan program penyelenggaraan dan pembinaan pendidikan di tingkat sekolah dasar, menengah, kejuruan, Pendidikan Anak Usia Dini, yang memiliki beban tugas yang hampir setara dengan ASN namun perbedaan gaji yang didapat membuat pegawai menjadi terbebani dengan aktivitas pekerjaan yang kemudian memicu ketidakpuasan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena serta masalah-masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bermaksud untuk menganalisis kinerja pegawai non ASN dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar”

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar?
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar?



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar?
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar?

### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini ialah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan keilmuan di bidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan dan pertimbangan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengenai pengukuran kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar.

Bagi Peneliti Lanjutan

Dapat dijadikan bahan untuk pertimbangan atau referensi untuk penelitian yang sama ataupun sejenis, yang bisa digunakan sebagai pembanding bagi penelitian lebih lanjut atas materi yang sama, dan sehingga penelitian bisa dapat di sempurnakan.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang menguraikan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat atau kontribusi penelitian dan sistematika penelitian.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Telaah pustaka berisikan teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti seperti pengertian dari manajemen sumber daya manusia, pengertian kinerja pegawai, pengertian kepuasan kerja, pengertian beban kerja, kerangka pemikiran serta hubungan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB IV: GAMBARAN UMUM**

Bab yang membahas tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian yang berisikan hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang telah diuraikan.

**BAB VI : PENUTUP**

Merupakan bab penutup dalam bagian ini disajikan kesimpulan hasil-hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran bagi peneliti pada topik dimasa yang akan datang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Konsep Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Dalam bahasa Inggris, kinerja didefinisikan sebagai job performance, actual performance, atau level of performance, dan merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja bukan merupakan atribut seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan representasi dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya maju, karya nyata. Kinerja didefinisikan sebagai kualitas kerja dan perilaku yang ditunjukkan saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016: 182).

Sementara menurut Wirawan 2016: 5) kinerja merupakan hasil yang didapatkan dari berbagai fungsi-fungsi atau aspek-aspek suatu pekerjaan yang ditekuni dalam priode waktu tertentu. Kemudian menurut Bangun (2018: 231) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang digapai oleh seseorang berdasarkan berbagai persyaratan dalam pekerjaan. Menurut Haynes dalam Sinambela (2017: 480) kinerja berasal dari kata performance, yang memiliki beberapa makna diantaranya yaitu: (1) menjalankan, masukan, melaksanakan; (2) menjalankan ataupun memenuhi kewajiban suatu nazar; (3) penggambaran suatu karakter dalam suatu kegiatan permainan; (4) penggambaran dengan suara atau alat musik; (5) pelaksanaan atauun penyenmpurnaan tanggung jawab; (6) melaksanakan aktifitas



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melaksanakan sesuatu yang bertujuan untuk melakukan suatu kegiatan

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis membuat simpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu dengan maksimal. Kinerja juga didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan seseorang berdasarkan persyaratan penyelesaian pekerjaan.

### 2.1.2. Indikator

Standar penilaian kinerja berdasarkan indikator kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Bangun (2018: 233) sebagai berikut:

#### 1. Jumlah pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dibuat oleh individu atau kelompok untuk memenuhi persyaratan standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda, yang berarti bahwa karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut, kita dapat mengetahui berapa banyak karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikannya, atau berapa banyak unit pekerjaan yang dapat dilakukan oleh setiap karyawan

#### Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan perusahaan harus memenuhi persyaratan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk memenuhinya. Jika karyawan dapat memenuhi standar kualitas tersebut, mereka akan dianggap melakukan kinerja yang baik.

Ketepatan waktu.

Dengan karakteristiknya yang unik, setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lainnya. Jika pekerjaan tertentu tidak diselesaikan tepat waktu, itu akan menghambat pekerjaan lainnya, yang berdampak pada jumlah dan kualitas hasilnya. Demikian pula, karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi, pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu. Untuk memenuhi tuntutan pelanggan, perusahaan harus menghasilkan produk tepat waktu. Karena jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut untuk diselesaikan tepat waktu karena akan berdampak pada pelanggan. Dalam aspek ini, karyawan harus dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

Kehadiran.

Pekerja tertentu harus hadir di tempat kerja sesuai waktu yang ditentukan. Pekerjaan tertentu membutuhkan pekerja untuk hadir selama delapan jam sehari selama lima hari seminggu. Tingkat kehadiran karyawan dalam pekerjaan menentukan kinerja mereka.

Kemampuan kerja sama.

Tidak semua tugas dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja; beberapa pekerjaan mungkin membutuhkan dua orang atau lebih karyawan untuk menyelesaikannya. Dalam hal ini, kerja sama tim sangat penting.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain adalah cara terbaik untuk menilai seberapa baik mereka bekerja.

Mangkunegara (2016: 67) mengungkapkan beberapa indikator yang bisa dipergunakan dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja yakni sebagai berikut

#### 1. Kuantitas Kerja

Setiap pekerjaan memiliki tujuan pencapaian yang harus dicapai, sehingga kuantitas kerja dapat diukur dari jumlah aktivitas yang diberikan dan hasilnya

#### 2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari ketetapan, ketelitian, dan keterampilan dalam pekerjaan. Hasil pekerjaan juga dapat diukur dan dilihat. Kualitas pekerjaan berkorelasi langsung dengan kualitas produk

#### 3. Kerjasama

Kemungkinan karyawan untuk berkolaborasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan

#### 4. Tanggung Jawab

Merupakan seberapa baik karyawan menerima dan melaksanakan tugasnya, mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan, dan perilaku kerja setiap harinya

#### 5. Inisiatif

Cara seorang karyawan berkinerja yang baik adalah ketika mereka berinisiatif untuk menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.1.3. Tujuan Pengukuran Kinerja

Tujuan pengukuran kinerja berdasarkan Mardiasmo (2014: 122) yaitu untuk penyampaian strategi dengan lebih baik dalam mengukur kinerja finansial maupun kinerja non-finansial yang secara sama sehingga bisa dikontrol perkembangan, serta memberikan kesesuaian terhadap pemahaman yang berkaitan dengan kepentingan manajer dalam level menengah maupun bawah serta mendorong akan munculnya motivasi dalam mencapai kesesuaian tujuan, sebagai suatu alat dalam menggapai kepuasan yang didasari dari pendekatan individual maupun kemampuan secara kolektif yang rasionalisme. Sedangkan tujuan pengukuran oleh Mahmudi, (2017: 14) yaitu dapat memberikan pemahaman mengenai tingkat yang dicapai untuk tujuan insitusi. Pengukuran kinerja memiliki kegunaan dari tonggak yang memaparkan bahwa tingkat pencapaian tujuan serta apakah sebuah organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan tanpa menimbulkan penyimpangan dari tujuan yang telah ditentukan, mengoreksi kinerja periode yang akan datang sehingga pengukuran kinerja dapat digunakan untuk syarat pembelajaran untuk perbaikan kinerja dimasa yang akan datang

### 2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016: 34) mengemukakan tentang beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja seseorang yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Yaitu kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas. Semakin banyak kemampuan dan keahlian yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimiliki seseorang, semakin mudah mereka menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan mereka

#### Pengetahuan

Yaitu pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Seseorang yang memahami pekerjaannya dengan baik akan melakukan pekerjaan dengan baik, begitu juga sebaliknya.

#### Rancangan kerja

Yaitu rancangan pekerjaan yang akan membantu karyawan mencapai tujuan. Dengan kata lain, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan lebih mudah untuk menyelesaikannya dengan benar dan tepat.

#### 4. Kepribadian

Orang yang memiliki kepribadian atau sifat yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga hasilnya juga baik

#### Motivasi kerja

Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila pegawai mempunyai dorongan yang kuat dalam dirinya ataupun adanya dorongan dari luar dirinya, maka pegawai tersebut akan terangsang atau terdorong dalam melakukan sesuatu secara baik.

#### Kepemimpinan

Merupakan cara seseorang pemimpin mengawasi, memimpin, dan memerintahkan bawahannya untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gaya kepemimpinan

Yaitu sikap seorang pemimpin dalam memerintah atau menghadapi bawahannya.

Budaya organisasi

Yaitu kebiasaan atau norma-norma yang dimiliki dan dipatuhi oleh suatu organisasi atau perusahaan. Ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh seluruh organisasi atau perusahaan

Kepuasan kerja

Yaitu rasa senang maupun gembira yang muncul karena adanya perasaan suka seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

#### 10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana tempat bekerja, yang dapat mencakup ruangan, layout, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan kerja.

#### 11. Loyalitas

Loyalitas berkaitan dengan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana dia bekerja. Loyalitas ini ditandai dengan bekerja dengan bersungguh-sungguh meskipun situasi perusahaannya dalam situasi yang kurang baik.

#### 12. Komitmen

Merupakan bagaimana karyawan mampu mematuhi kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerjanya. Komitmen juga dapat diartikan sebagai kepatuhan individu terhadap janjinya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 13. Disiplin kerja

Disiplin adalah upaya karyawan untuk melakukan tugas mereka dengan penuh semangat. Ini dapat berupa pekerjaan tepat waktu

Menurut Mahmudi (2017: 20) kinerja adalah suatu bentuk kontruks yang multi dimensional yang meliputi berbagai faktor yang mempengaruhinya. Beberapa faktor diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Individual (personal) berkaitan dengan pengetahuan, kepercayaan diri, keterampilan, motivasi, kemampuan, dan komitmen yang terdapat pada diri seseorang.
2. Kepemimpinan, berkaitan dengan aspek kualitas dalam pemberian suatu dorongan, penyemangat, pengarahan, dan dukungan yang didapatkan dari manajer ataupun atasan..
3. Tim berkaitan dengan aspek kualitas dukungan termasuk semangat yang didapatkan dari rekan dalam satu tim, termasuk didalamnya yaitu tingkat kepercayaan terhadap sesama anggota tim yang kemudian membentuk kekompakan dan keeratan keanggotannya
4. Sistem yaitu berkaitan dengan aspek sistem kerja, pengembangan terhadap karier mapupun infrastruktur yang terdapat didalam organisasi maupun disaat proses organisasi, serta budaya kerja dalam organisasi.
5. situasional (Kontekstual) yang berkaitan dengan tekanan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan eksternal maupun lingkungan internalnya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2. Kepuasan Kerja

### 2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Badeni (2014: 43) menyebutkan bahwa kepuasan kerja sesungguhnya merupakan sikap seseorang terhadap aktivitas pekerjaannya yang bisa berupa sikap yang positif maupun secara negatif, puas maupun tidak merasa puas. Menurut Rivai (2013: 856) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu yang yang mempunyai sifat individual. Makin tinggi suatu penilaian terhadap suatu aktivitas dirasakan dan sesuai dengan keinginan individu maka semakin makin tinggi tingkat kepuasan terhadap aktivitas tersebut.

Sinambela (2017: 302) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa senang atau tidak senang yang bersifat relatif. Kemudian Mangkunegara (2016: 117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi diri seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai apa yang dia lakukan di tempat kerjanya. Moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja mencerminkan perspektif ini (Hasibuan, 2019: 202)

Menurut Robbins dalam Hartatik (2014: 225) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seseorang terhadap aktivitas pekerjaan yang di tekuninya. Suatu pekerjaan selalu memberikan tuntutan interaksi dengan atasan, rekan kerja, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja kondisi kerja dan lain sebagainya. Seseorang dengan tingkatan kepuasan kerja tinggi akan membentuk suatu sikap positif terhadap aktivitas pekerjaan dan sebaliknya jika



seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan tersebut bisa diambil simpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaan, supervise, gaji, rekan kerja dan hal lain yang berkaitan dengan dunia kerjanya.

### 2.2.2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl dalam Bangun (2018: 329) terdapat tiga teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja yakni teori ketidakpuasan (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*), terakhir yaitu teori dua faktor (*two faktor theory*). Selain dari ketiga teori tersebut, terdapat salah satu teori yang juga menjelaskan mengenai kepuasan kerja yaitu teori motivasi hygiene (Hartatik, 2014: 228). Penjelasan dari teori - teori tersebut sebagai berikut:

#### 1. Teori Ketidakpuasan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini menetapkan tingkat kepuasan kerja dengan menghitung seberapa jauh perbedaan antara apa yang seharusnya terjadi dan apa yang sebenarnya terjadi. Sehingga apabila kepuasannya melebihi yang diinginkan, orang itu akan lebih puas. Dengan demikian, ada perbedaan, tetapi itu adalah perbedaan yang baik. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada seberapa jauh perbedaan antara apa yang diharapkan yang kemudian didapatkan apa yang ingin dicapai (Rivai, 2013: 856)

#### 2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, apakah seseorang merasa puas atau tidak puas dengan situasinya bergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Setiap

orang dapat mengetahui perasaan adil dan tidak adil atas situasinya dengan membandingkan dirinya dengan orang dengan tingkat dan jenis pekerjaan yang sama di tempat yang berbeda (Bangun, 2018; 329). Menurut teori ini, input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan adalah komponen utama teori keadilan. Mereka mengatakan bahwa apakah seseorang merasa puas atau tidak puas dalam suatu situasi, terutama di tempat kerja (Rivai, 2013; 856).

Teori ini memiliki empat komponen utama, yaitu:

- a. Orang: individu yang mengalami hal yang berkaitan dengan perlakuan secara adil atau tidak adil.
- b. Orang yang pembanding: setiap kelompok atau orang yang digunakan sebagai pembanding rasio input dengan outcome. Pembanding bisa dari organisasi yang sama, perusahaan yang lain, ataupun bisa juga dengan dirinya sendiri di waktu lampau.
- c. Masukan (*input*): karakteristik individual yang dibawa kepekerjaan, misal pendidikan, kecakapan, pengalaman, banyaknya usaha yang dilakukan dan simbol status peluang untuk berhasil maupun ekspresi dirinya (Nurmansyah, 2011 ; 235).

### 3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah hal yang berbeda. Kedua variabel, kepuasan kerja dan ketidakpuasan, tidak bertahan lama. Menurut teori ini, ada dua kelompok karakteristik pekerjaan: puas (yang berfungsi sebagai motivator) dan tidak puas. Situasi yang puas adalah faktor yang dibutuhkan untuk mencapai kepuasan kerja. Situasi yang puas terdiri dari

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, dengan kesempatan untuk berprestasi, dan kesempatan untuk dipromosikan. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menyebabkan kepuasan, tetapi tidak terpenuhinya faktor-faktor tersebut tidak selalu menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah seperti gaji/upah pengawasan, hubungan antar personel, kondisi, kerja, dan status (Hartatik, 2014 ; 227-228).

#### 4 Teori Motivasi Hygiene (M - H)

Frederich Herzberg menciptakan teori M-H yang mengarah pada kepuasan kerja. Teori ini pada dasarnya tidak setuju dengan pemberian balas jasa yang tinggi, seperti strategi golden handcuff, karena balas jasa yang tinggi hanya mampu menghilangkan ketidakpuasan kerja dan tidak mampu mendatangkan kepuasan kerja. Herzberg menyarankan agar perusahaan melakukan job enrichment, yaitu menciptakan pekerjaan dengan tanggung jawab, tantangan, dan otonomi yang memiliki peluang lebih besar (Hartatik, 2014;228).

### 2.2.3. Pengukuran Kepuasan Kerja

Ada beberapa cara pengukuran kepuasan kerja diantaranya yaitu sebagai berikut:

#### 1. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala *job desprcription index*

Cara pengukurannya adalah dengan mengajukan pertanyaan pada karyawan mengenai pekerjaan atau jabatannya yang mencakup tingkat kepuasan terhadap aspek pekerjaan, pengawasan, upah, promosi, dan rekan kerja. Setiap pertanyaan yang diajukan, harus dijawab oleh karyawan dengan menandai jawaban “ya”, “tidak” atau “ragu-ragu”. Dengan cara ini, akhirnya



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan (Hartatik, 2014; 232). Pada penelitian ini penulis menggunakan aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Badeni (2014: 44) yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, tatanan, promosi, lingkungan kerja.

#### 2. Pengukuran kepuasan kerja dengan *minnesota satisfaction questionnaire*.

Skala ini berisi tanggapan yang mengharuskan karyawan untuk memilih salah satu dari alternatif jawaban “sangat tidak puas”, “tidak puas”, “netral”, “puas” atau “sangat puas” terhadap pernyataan yang diajukan (Hartatik, 2014; 232-233).

#### 3. Pengukuran kepuasan kerja berdasarkan gambar ekspresi wajah

Pengukuran kepuasan kerja ini terdiri dari foto wajah orang, mulai dari yang ceria, netral, dan cemberut. Diminta kepada karyawan untuk memilih ekspresi wajah yang paling sesuai dengan keadaan pekerjaan yang mereka rasakan. Kepuasan kerja dapat diukur dengan membandingkan pilihan karyawan dengan gambar-gambar ini (Hartatik, 2014; 232-233).

Menurut Rivai (2013:860-861) kepuasan kerja merupakan bagaimana seseorang mampu melaksanakan pekerjaannya termasuk dan aspek-aspek yang ada didalamnya. Terdapat beberapa alasan perusahaan mesti benar-benar memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja yang bisa dikelompokkan berdasarkan fokus dari perusahaan tersebut, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Pertama, manusia berhak untuk diperlakukan secara adil dan hormat sesuai dengan pandangan dari perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

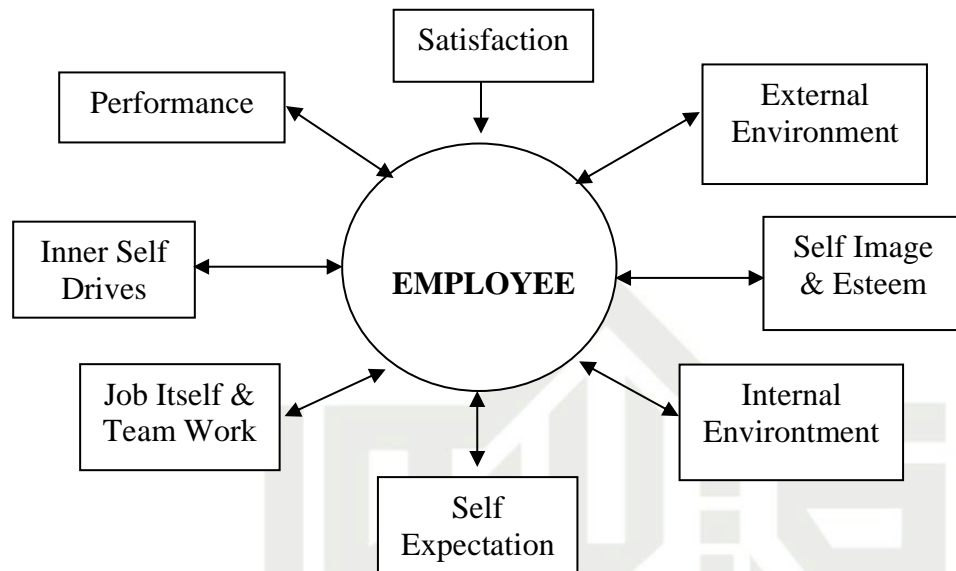
perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.

2. Kedua, perspektif kemanfaatan, bahwasanya kepuasan kerja mampu membuat atau menciptakan suatu perilaku yang mampu mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit- unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Buhler menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi di bidang karyawan maka akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat *turnover*, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji, akan memunculkan perilaku yang sama pada kalangan yaitu mudah melakukan pergantian dan dengan demikian kurang royal.

Selain hal tersebut di atas, faktor - faktor selanjutnya yang mampu mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, yaitu dapat dilihat pada Gambar 1, sebagai berikut:

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



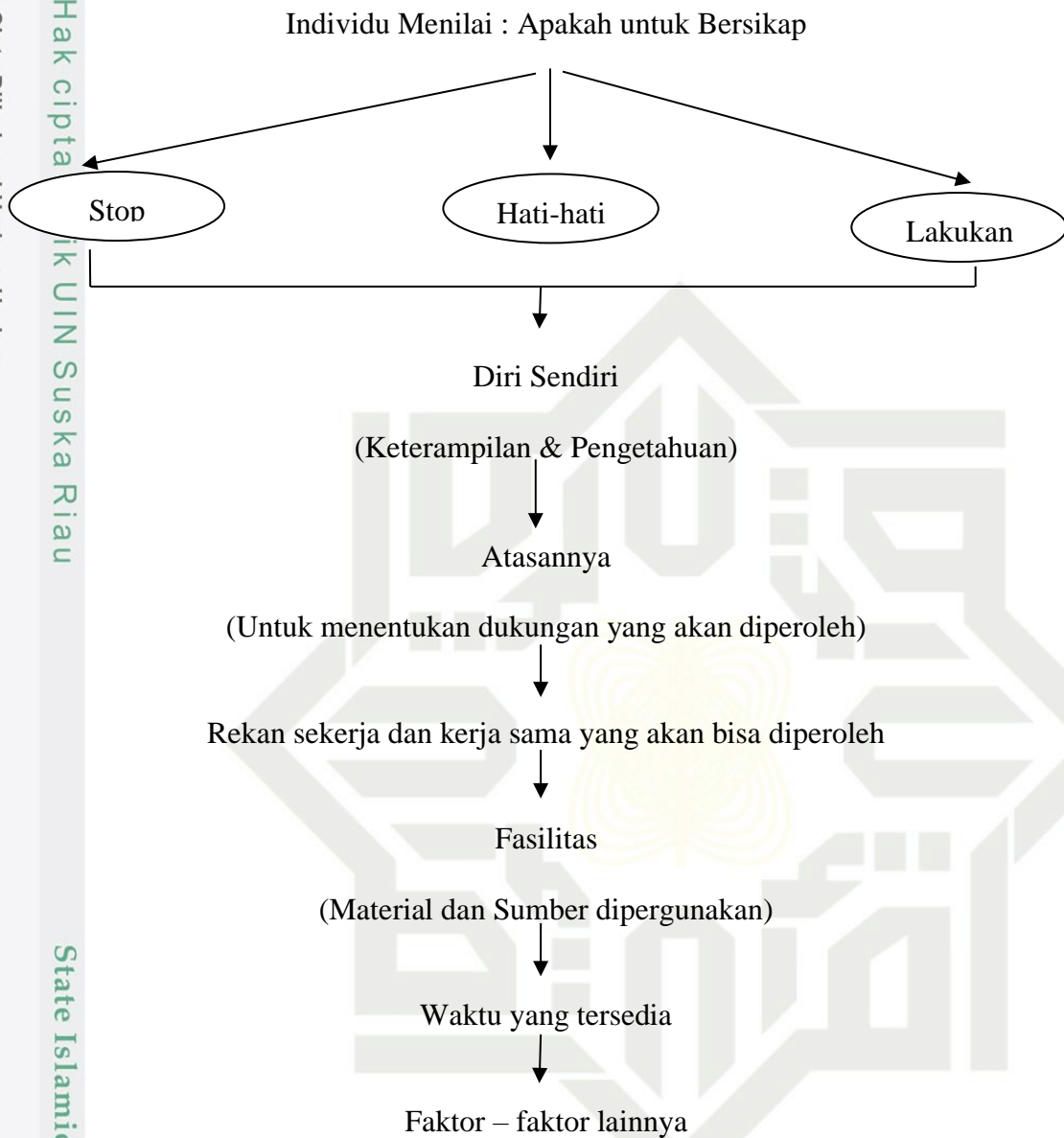
**Gambar 2.1. Reward Performance Model of Motivation**

*Sumber: Rivai, 2013; 861*

Gambar 2.1 menunjukkan bagaimana seseorang melihat probabilitas keberhasilan pelaksanaan dalam berbagai cara. Para pekerja akan menilai pengetahuan dan keterampilan mereka saat mereka melakukan tugas. untuk menunjukkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan baik, sehingga mereka dapat memperoleh citra yang diinginkan. bagaimana atasannya membantunya berhasil dan sejauh mana kerja sama dengan rekan-rekannya akan membantunya berhasil. atau berapa lama waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut jika nilai manfaat yang akan diperoleh dan kemungkinan keberhasilannya terlihat. negatif. Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2, karyawan umumnya memutuskan untuk melakukan kegiatan untuk mendapatkan kompensasi yang diinginkan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar 2.2. Penilaian Individu dalam Bersikap**

*Sumber: Rivai, 2013; 862*

Karyawan seharusnya menerima hadiah yang dijanjikan jika mereka bekerja dengan baik. Motifnya terpenuhi dan keyakinannya pada pola yang sama di masa yang akan datang diperkuat setelah dia menerima imbalan. Apakah ia bekerja

dengan baik, tetapi menerima kompensasi kurang dari yang diharapkan, ia akan skeptis untuk masa depan (Rivai, 2013: 863).

Sebaliknya, jika ia tidak berhasil dan tidak menerima kompensasi, akibatnya mungkin berbeda. Ada dua kemungkinan: pertama, ia menjadi tidak pada dirinya sendiri; kedua, ia mungkin merasa dendam terhadap faktor lain yang dianggap menjadi penyebabnya. Ia akan berhenti melakukan hal yang sama jika ia tidak merasa berhasil sepenuhnya (Rivai, 2013: 863).

Kemungkinan lainnya yaitu ia akan lebih berusaha untuk memperbaiki kegagalan tersebut. Ia mungkin dapat mengatasi kegagalan sebelumnya dengan lebih banyak usaha. Karena itu, proses dapat dimulai kembali. Jika belum tentu segera terjadi. Dengan demikian, individu tersebut akan menilai kelayakan hadiah. Untuk mendapatkan hadiah tersebut, ia akan membandingkan upaya yang telah dilakukan. Setelah itu, jika ia merasa cukup, ia akan menjadi lebih kritis di masa mendatang. Jika dia puas, proses itu akan diulang (Rivai, 2013: 863).

#### **2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2013:860) secara teoretis, beberapa faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya diantaranya yaitu produktivitas kerja perilaku, gaya kepemimpinan, *locus of control*, efektivitas kerja termasuk pemenuhan harapan penggajian. Kemudian Luthans (2006: 243) mengatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari enam dimensi, diantaranya berikut ini:

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1 Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan (guru) terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

#### 2 Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bias dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi (sekolah). Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan (sekolah).

#### 3 Promosi

Kesempatan promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi (sekolah). Promosi dalam pengertian tradisional yang berarti menapaki tangga hierarki kesuksesan dalam organisasi

#### 4 Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

#### 5 Rekan kerja

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Penelitian terbaru mengindikasikan bahwa kelompok yang memerlukan saling ketergantungan antaranggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian antarbudaya yang terbaru menemukan bahwa jika anggota menentang tim secara umum dan aturan tim secara khusus, maka mereka akan menjadi kurang puas daripada jika menjadi bagian dari tim.

#### 6 Kondisi kerja

Kondisi kerja yang menyangkut dengan suasana tempat kerja. Dengan kata lain, efek lingkungan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja. Jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul.

### 2.3. Beban Kerja

#### 2.3.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno yang dikutip oleh Budiasa (2021: 30) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Menurut Menpan (dalam Setiawan (2016: 18) pengertian beban kerja adalah sekumpulan

atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Vanchapo (2020: 1) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Menurut Danang (2017: 64) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batas waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### 2.3.2. Dampak Beban Kerja

Menurut Irawati & Carollina (2017: 52-53) beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

#### 2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan

#### 3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### 2.3.3. Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021: 35) adapun dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban mental (*mental effort load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi.

2. Beban waktu (*time load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, *deadline*, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur) dan tidak punya waktu luang.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Beban fisik (*physical load*) adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : pekerjaan berlebih, tugas tambahan dan fasilitas kesehatan.

Menurut Koesomowidjojo (2017: 46) mengatakan bahwa untuk mengidentifikasi adanya beban kerja, dalam dunia kerja. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui beban kerja yang harus di emban oleh karyawan, diantaranya sebagai berikut :

#### 1 Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah seperti apa seorang karyawan menguasai pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya sudah menyiapkan dan memiliki SOP (*Standard Operating Procedure*) lalu mensosialisasikan kepada seluruh karyawan untuk diterapkan dalam bekerja.

#### 2 Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, tidaklah semua perusahaan mempunyai SOP, ataupun adakalanya perusahaan/organisasi yang tidak konsisten terhadap SOP yang telah dibuat. Waktu kerja yang diberikan pada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

#### 3 Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang diberikan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang dihadapi seorang karyawan. Semakin sedikit

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

waktu yang diberikan untuk mencapai target atau ketidak seimbanga antara volume kerja dengan waktu penyelesaiannya akan meningkatkan beban kerja karyawan.

## 2.4. Pandangan Islam terhadap Kinerja, Kepuasan dan Beban Kerja

Manusia adalah makhluk tuhan paling sempurna yang diciptakan Allah SWT. Dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT. Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi dalam bekerja. Prinsip yang mendasar dalam Islam adalah melakukan suatu pekerjaan yang bernilai dan bermanfaat, begitu pula sebaliknya pekerjaan yang sia-sia dan membawa kemudharatan dinyatakan sebagai pekerjaan yang terlarang bahkan di anggap sekutu setan. Juga hal ini terlihat pada banyaknya ayat al Qur'an dan Hadist yang menyerukan kepada seorang muslim untuk berkerja (Fachrudin, 2022).

Firman Allah SWT dalam Al – Quran Surat At – Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Menurut Toto Tasmara (2003:25) dalam bukunya membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengarahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Dalam perspektif Islam kepuasan kerja lebih menjurus kepada kepuasan batin (hati), yaitu kepuasan yang dirasakan oleh hati ketika manusia melakukan kegiatan. Islam mencoba mengambil sudut pandang lain terkait bagaimana pandangannya terhadap kepuasan kerja. Menurut Febriani et al., (2019) kepuasan kerja menurut perspektif Islam adalah ketenangan yang diperoleh oleh karyawan sebelum, saat dan setelah melakukan pekerjaan, berdasarkan keyakinan bahwa kerja itu adalah ibadah yang dilakukan demi mencapai keridhaan Allah. Misalnya Islam memberikan motivasi dan apresiasi yang tinggi kepada seorang muslim yang bekerja. Salah satu ayat yang terkait dengan kepuasan kerja adalah surat at-Taubah ayat 105. Allah SWT berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Akidah-akidah yang dimiliki oleh orang muslim dapat terwujud melalui terpenuhinya kebutuhan spiritual mereka, diantaranya menyembah Allah SWT, bertakwa, mengembangkan keturunan, serta meyakini harta merupakan milik Allah,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maka dari itu bekerja merupakan suatu hal yang penting dan tentunya dengan syariat

Menurut Afif & Yuniati (2022) kepuasan kerja dalam pandangan Islam yaitu mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barakah, dan tidak berbuat curang atau dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). dan juga kepuasan kerja telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At- Taubah ayat 105, yaitu

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan

Ayat di atas menerangkan bahwa dorongan dari Allah agar orang-orang mukmin bersemangat beramal dan bekerja sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiah (ibadah) saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah: amal (balasan) yang akan kita terima (Afif & Yuniati, 2022).

Beban kerja merupakan pekerjaan yang terlalu banyak di dalam satu waktu yang tersedia atau mengerjakan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Setiap manusia memiliki kemampuan dan batas kesanggupan yang berbeda-beda antara yang satu dan lainnya. Oleh karena itu, Allah tidak membebani manusia di luar batas kesanggupannya. Seperti yang termuat dalam Al-qur'an Surat Al-Baqarah ayat 286:



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تَأْخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

*Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir"*

Berdasarkan ayat diatas maka Islam tidak memberatkan umatnya dalam beramal kebaikan. Banyak kemuliaan yang tersimpan dalam suatu amal ibadah, semakin banyak amal kebajikan yang diperbuat maka semakin besar kemuliaan yang didapatkan. Sehingga Allah pun menyerukan hamba-Nya untuk berlomba-lomba dalam beramal kebaikan. Namun tidak ada paksaan dalam beramal kebaikan lebih daripada kemampuan yang dimiliki oleh seorang hamba.

Bekerja juga merupakan perwujudan diri manusia, melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi, melalui kerja manusia menjadi manusia, melalui kerja manusia menemukan hidupnya sendiri sebagai manusia yang mandiri (Fachrudin, 2022).

Salah satu ajaran Islam mengenai pekerja adalah pemberian beban kerja tidak melebihi kemampuan buruh. Al-Qur'an melalui kisah Nabi Musa, a.s. yang bekerja di rumah Nabi Syuaib, a.s. sebagaimana yang termuat dalam firman Allah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

QS. Al - Qashash ayat 27 yang berbunyi:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَبْحَبٍ  
فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ  
مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

Artinya: Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik"

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Al-Muhtadi & Sumiati (2023). Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT) Vol. 2, No..3	Pengaruh Beban Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM) Di PT. Indonesia Tri Sembilan	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 26 dan SmartPLS 4.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja dan berpengaruh positif. Peneliti juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja namun berpengaruh negatif
2	Mutiara (2021). Economics, Accounting and Business Journal, Vol. 1. No. 1	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi	Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil lain menunjukkan bahwa

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Pemerintah Provinsi Riau	berganda dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS versi 25 sebagai olah datanya	lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu dari segi uji koefisien determinasi, diperoleh $r^2$ yang masih rendah. Sehingga perlu adanya penambahan variabel bebas yang berkaitan dengan kinerja pegawai untuk penelitian selanjutnya
3	Sagita & Assa (2019) Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. Vol 19. No. 1	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.	Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. Melalui hasil perhitungan statistik diperoleh nilai $t$ hitung sebesar 5.470 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $5.470 > 1.9840$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. 2. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. Melalui hasil



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 2.913 dengan tingkat signifikansi 0,004. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.913 > 1.9840) dan tingkat signifikansi ( $0,004 < 0,05$ ) maka membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa
4	Bu'ulolo et al., (2018). Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan, Vol. 2. No. 2	Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan	Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai thitung ( $5,316 > t_{tabel}$ (1,703) dan tingkat signifikansi $0,000 < (0,05)$ . (2) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai thitung ( $2,927 > t_{tabel}$ (1,703) dan tingkat signifikansi $0,007 < (0,05)$ . Beban Kerja dan Kepuasan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai koefisien 0,917 (91,7%) nilai Fhitung sebesar 20,809 > Ftabel (3,354)

### 2.6. Kerangka Pemikiran

Bagi suatu organisasi, penilaian kinerja menjadi syarat penting bagi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan atau tingkat pencapaian hasil oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, melalui tingkat efektivitas, kualitas layanan serta responsivitas yang diterapkan dalam rangka upaya mencapai tujuan suatu organisasi.

Kinerja yang baik apabila didukung oleh faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah kepuasan kerja, Greenberg & Baron (dalam Wibowo, 2016: 501) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. (Kreitner & Knicki, 2015: 508) menyatakan bahwa dampak kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang bisa diperoleh oleh individu.

Faktor berikutnya yang mempunyai keterkaitan dengan kinerja adalah beban kerja. Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

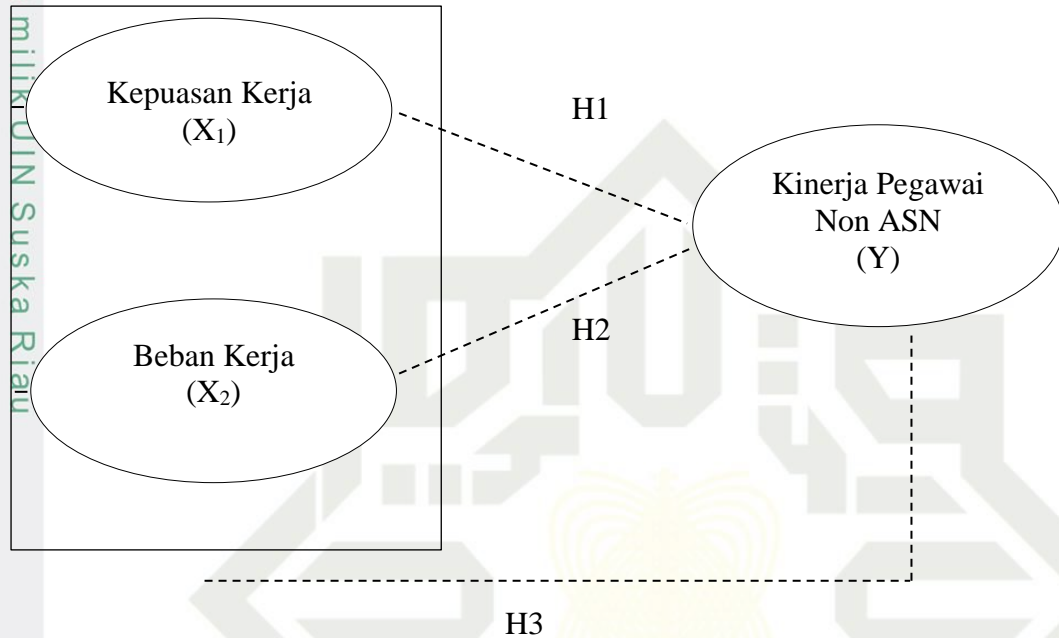
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagaimana yang dikemukakan Tarwaka (2016: 106) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat gambar berikut ini:

**Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ )**  
**Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**



Sumber: Diolah berdasarkan Pendapat Kasmir, 2016: 34, Mahmudi, 2017: 20., dan litatur Penelitian terdahulu oleh Sagita & Assa, (2019), dan Al-Muhtadi & Sumiati (2023)

## 2.7. Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2. Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka (Mulyadi (2015:64)	1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan. 2. Kualitas pekerjaan yang diselesaikan. 3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 4. Kehadiran. 5. Kemampuan kerja sama (Sumber Bangun 2018: 233)	Likert

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	Suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. (Mangkunegara, 2016: 117)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja (Luthans. 2006: 243)	Likert
Beban Kerja (X2)	Suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. (Tarwaka (2011:106)	1. Beban mental ( <i>mental effort load</i> ) 2. Beban waktu ( <i>time load</i> ). 3. Beban fisik ( <i>physical load</i> ) (Budiasa, 2021:35)	Likert

## 2.8.Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Di duga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar.
- H<sub>2</sub> : Di duga beban kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar.
- H<sub>3</sub> : Di duga kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kampar yang menjadi objek penelitiannya adalah Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar yang beralamat di Jalan DI Panjaitan, Langgini, Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau. Penelitian ini dilakukan setelah usulan penelitian ini diterima yang dimulai dari mulai bulan Januari 2024 hingga Maret 2024

#### **3.2. Populasi dan sampel**

##### **1.2.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2017: 215) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dimana populasi yang peneliti ambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Non ASN yang bekerja di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar yang berjumlah 87 orang.

##### **1.2.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Mengingat populasi pegawai dengan status Non ASN di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar yang berjumlah 87 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (responden), maka yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Non ASN di

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar dengan menggunakan metode sensus.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan peneliti ini menurut Sugiyono (2017: 193) adalah:

#### **3.3.1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang berasal dari sumber asli atau data pertama data tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi atau dalam bentuk file, data ini dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknik responden.

#### **3.3.2. Data Sekunder**

Data skunder yaaitu data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang belum ada, sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perubahan.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017: 194). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian menggunakan skala likert. Dalam skala ini ada dua bentuk pertanyaan yaitu pertanyaan positif yang berfungsi untuk mengukur sikap negative objek sikap. Responden diminta memilih jawaban yang sesuai dengan sikapnya terhadap masing-masing variabel yaitu kinerja, kepuasan dan beban kerja yang dirasakan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

selama bekerja di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar dengan pilihan sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = diberi skor 1
2. Tidak Setuju (TS) = diberi skor 2
3. Netral (N) = diberi skor 3
4. Setuju (S) = diberi skor 4
5. Sangat Setuju (SS) = diberi skor 5

### 3.5. Teknik Analisis Data

#### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini pengujian data dilakukan dengan pengujian untuk mengetahui *statistic descriptif* variabel penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Teknik analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan mean skor dan analisis statistik Interpretasi data deskriptif dengan analisis mean skor yang dihitung dari skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah dibagi lima yaitu sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{Na - Nb}{\text{Kelas } (K)} = 5 - 1/5 = 0,80$$

Sehingga diperoleh interval untuk kategori sebesar 0,80, dengan demikian kategori jawaban responden ditentukan berdasarkan skala pada Tabel 3.1:

**Tabel 3.1. Kategori Jawaban Responden**

Skor Min	Interpretasi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi / Sangat Baik
3,41 – 4,20	Tinggi / Baik
2,61 – 3,40	Sedang / Cukup Baik
1,81 – 2,60	Rendah / Buruk
1,00 – 1,80	Sangat Rendah/ Sangat buruk

Proses analisis selanjutnya diharuskan untuk mempergunakan skala interval, maka penulis terlebih dahulu akan melakukan transformasi skala Likert ke interval dengan *Method of Successive Interval* (MSI) (dalam Ningsih & Dukalang, 2019) dengan prosedur sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden yang disebarkan
2. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapatkan skor 1,2, dan 3 yang disebut sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
5. Gunakan tabel distribusi normal, hitung tabel z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap z yang diperoleh
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus

$$NS = \frac{(Density at Lower limit) - (Density at Upper limit)}{(Area below Upper limit) - (Area below Lower limit)}$$

8. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus  $Y = NS + |1 + |SS_{Min}|$



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengolahan transformasi skala Likert ke interval dengan *Method of*

*Successive Interval* (MSI) menggunakan bantuan aplikasi STAT97 melalui microsoft excel.

### 3.5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  (tabel *Corrected Item-Total Correlation*) dengan  $r_{tabel}$  (tabel *Producy Moment* dengan signifikan 5) untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel penelitian sebanyak  $n$  responden yang memiliki  $r_{hitung}$  untuk menilai  $df$  =  $n-2$ , dan suatu kuesioner dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (Ghozali, 2018: 51).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas Ghozali (2018: 56) dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeateted Measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengatur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.70$  (Nunnally, dalam Ghazali, 2018: 57).

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam analisis penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel Pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui data yang terdistribusi normal atau tidak salah satu dengan uji statistik non-parametrik *Kalmogrov Smirnov Test* (K-S). oleh karena itu penelitian ini menggunakan taraf signifikan 5 maka jika nilai signifikan dari nilai *Kalmogrov Smirnov*  $> 5$ , data yang digunakan adalah distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan  $< 5$  maka data tidak berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independent. Model regresi yang lebih baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Pengujian ini dengan bantuan program SPSS pada *collinearity diagnostics* dengan hasil: jika nilai *tolerance* variabel independen  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$

menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, bila terjadi multikolinearitas berarti tidak lolos uji tersebut.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan meliputi apakah variabel dalam model regresi terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat hasil grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen pada sumbu Y dengan residual ( $Y - \text{prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) pada sumbu X dimana terjadi penyebaran dari titik nol atau tidak. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya (Ghozali, 2018).

### 3.5.4. Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisa data dan menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan model estimasi dengan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk menghitung



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.

Untuk memperoleh pelaksanaan perhitungan dalam analisis data dari hasil kuesioner maka digunakan alat bantu program mikro SPSS (*Statistical Program of Social Science*) 25.0, dimana dari program ini akan menghasilkan output, berupa persamaan regresi, dan uji t yang semuanya merupakan hasil dari penelitian ini. Model ini juga digunakan penulis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai non ASN baik secara parsial maupun simultan. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel kinerja

X<sub>1</sub> : Variabel kepuasan kerja

X<sub>2</sub> : Variabel beban kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : Standard error (Variabel di luar penelitian)

#### 5.1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan nilai dari hasil uji statistik t dan uji F. Dimana analisis ini memberikan kemudahan bagi peneliti untuk memasukkan lebih dari satu variabel prediksi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### a. Uji Statistik Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen (Y) secara individual dalam berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (X) (Ghozali, 2018). Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini adalah:

- Menentukan hipotesis dengan membandingkan nilai  $t$  hitung dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$ .

Jika  $T_{\text{hitung}} > t_{\text{table}} = \text{Hipotesis diterima}$

Jika  $T_{\text{hitung}} < t_{\text{table}} = \text{Hipotesis ditolak}$

- Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana jika angka probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka Hipotesis ditolak, jika angka probabilitas  $< 0,05$  maka Hipotesis diterima.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian-pengujian variabel independen secara bersamaan digunakan statistik Uji F (*F-test*) dilakukan untuk melakukan apakah model pengujian hipotesis yang dilakukan tepat. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F ini dilakukan dengan membandingkan  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah membandingkan  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$  yaitu apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $p_{\text{value}} < 0,05$ , maka Hipotesis diterima. Berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  atau  $P_{\text{value}} > 0,05$ , maka Hipotesis ditolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variabel *independent* tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent*.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

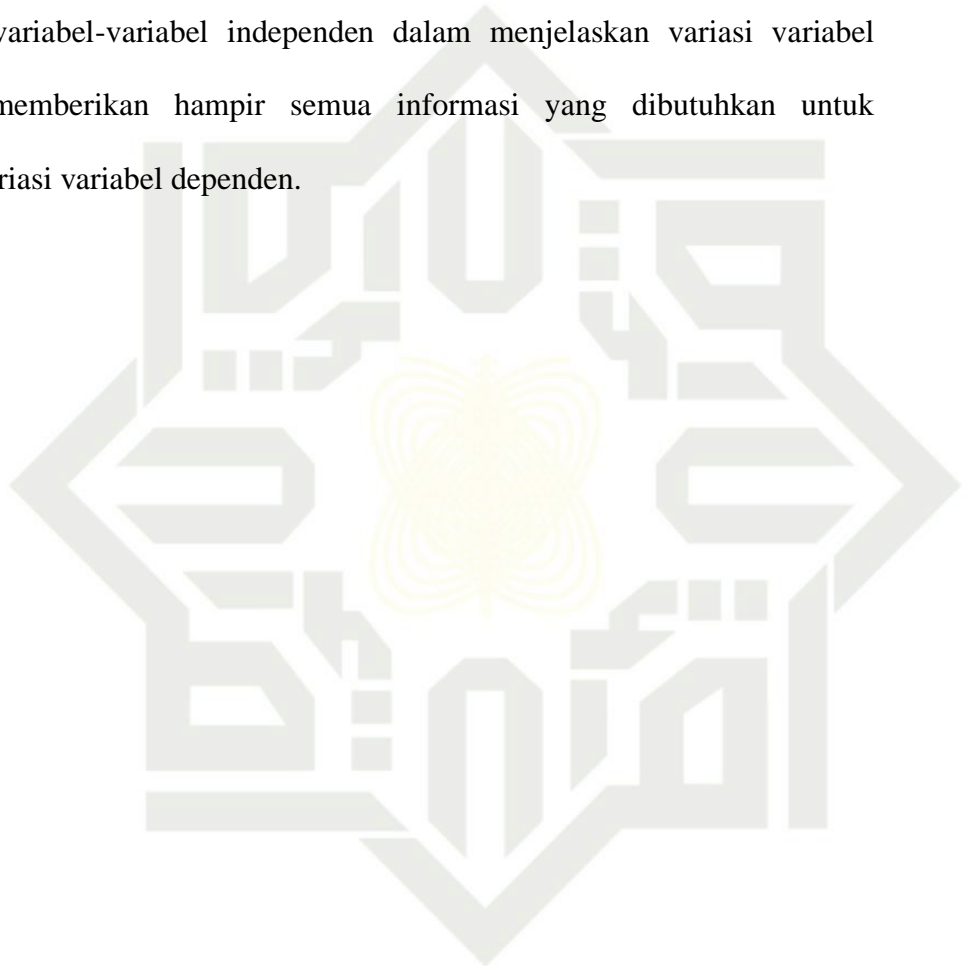
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji R merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisiendeterminasi adalah antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM

#### 4.1. Sejarah singkat Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar merupakan pelaksana urusan Pemerintahan yang bergerak di Bidang Pendidikan, Bidang Kepemudaan dan Bidang Olahraga. Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar ini dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Kampar melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kampar. Dinas Pendidikan pernah dipimpin oleh Astaman (1970-1974), Marzai (1974-1982), T. Abdul Jabar (1982 – 1984), dilanjutkan oleh Drs. Anis Daulay (1984 – 1985), dilanjutkan oleh Jamilus Atin (1986-1987), dilanjutkan oleh Adnan DS (1987 – 1992), dilanjutkan oleh Ridwan Kadir, SH (tahun 1992 – 1996).

Dengan ditunjuknya Kabupaten Kampar sebagai daerah Otonomi Percontohan pada tahun 1996 dimana adanya sebagian urusan dipindahkan menjadi urusan daerah, maka berubah nama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menjadi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dan sebagai Kepala Dinas menjadi Pejabat Eselon II.b yang dijabat oleh Ridwan Kadir, SH (1996-1998), dilanjutkan oleh Drs. Yuzamri Yakub, M.Pd (1998-2000), dilanjutkan oleh Drs. Masri Ma'ahu (2000-2002), dilanjutkan oleh Drs. Basrun, S.Pd (2002-2004), dilanjutkan oleh Dr. Bustari Hasan (2004-2006), dilanjutkan oleh Drs. Basrun, M.Pd (2007), dilanjutkan oleh AlfiSyahri, SH (2007-2010), dilanjutkan oleh Amri Salam, M.Pd (2010-2012), sedangkan mulai tahun 2012 berubah nama menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, sebagai Kepala Dinas Drs.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jawahir, M.Pd (2012-2014), dilanjutkan oleh Dr. H. Nasrul, M.Pd (2014-2017), pada tahun 2017 dengan undang-undang nomor 23 Tahun 2014 terbentuk OPD (Organisasi Perangkat Daerah) baru dengan nama Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga, sebagai Kepala Dinas Drs. M. Yasir, MM (2017 s/d 2018), dilanjutkan oleh Drs. Santoso, M.Pd (2018 s/d 2019) dan dipimpin kembali oleh Drs. M. Yasir, MM (2019 s/d 2022), dilanjutkan oleh H. Aidil, SH, M.Si (2022 s/d Sekarang)

### 4.2. Visi, Misi dan Motto Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar

#### 1. VISI

Terwujudnya pendidikan yang aspiratif, berkualitas dan mandiri tahun 2025

#### 2. MISI

- Mewujudkan pelayanan prima, baik untuk internal organisasi maupun pelayanan kepada publik dan tata kelola manajemen pelayanan pendidikan;
- Mewujudkan akses pendidikan yang merata dan bermutu pada Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Dasar;
- Mewujudkan mutu, relevansi dan daya saing pendidikan;
- Mewujudkan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan.
- Mewujudkan pembinaan dan pengembangan kepemudaan dan olahraga.

#### 3. MOTTO

Tulus, Integritas dan Profesional

### 4.3. Profil Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar

Nama Instansi : Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga  
Kabupaten Kampar





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

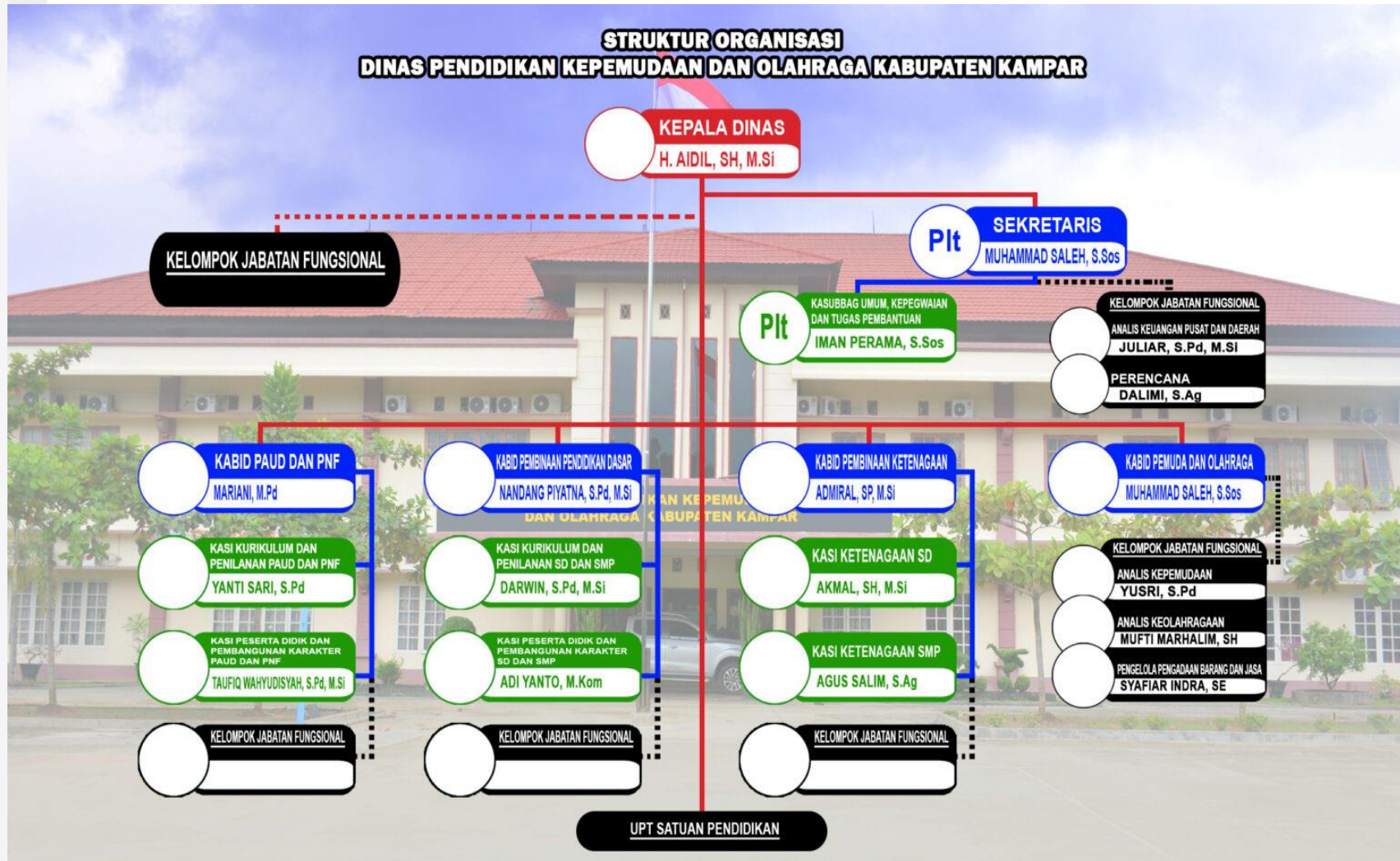
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebutan lain Instansi	: Dinas Dikpora Kabupaten Kampar
Alamat	: Jl. DI. Panjaitan No. 16 Bangkinang, Kabupaten Kampar
Nomor Telp.	: (0762) 20872
Website	: disdikpora.kamparkab.go.id
Keterangan lain	: Dinas Dikpora Kabupaten Kampar memiliki:
a.	1 Unit Gedung Utama 2 Lantai;
b.	1 Unit Gedung 2 (Gedung Baru) 2 Lantai;
c.	1 Unit Gedung Kantin Dikpora;
d.	1 Unit Gedung Arsip Dikpora;
e.	1 Unit Musholla Dikpora.

#### 4.4.Struktur Organisasi

Setiap organisasi termasuk organisasi pemerintahan perlu adanya struktur organisasi untuk memperjelas batas wewenang dan tanggung jawab satu bagian dengan bagian yang lain, sehingga memungkinkan pembagian tugas dan wewenang yang baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi yang terorganisir memerlukan seorang pemimpin yang dapat mengatur dan mengorganisir atau mengkoordinir pekerjaan yang dilakukan bawahannya dan pemimpin juga dapat menetapkan kedisiplinan di dalam perusahaan yang sedang dipimpinnya. Struktur organisasi bertujuan untuk mencapai tingkat keberhasilan kerja dan efisiensi kerja di perusahaan bersangkutan. Struktur organisasi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar, dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau keperluan lain yang tidak merugikan hak-hak cipta.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar dapat ditarik kesimpulan bahwa

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.
3. Kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.
4. Kontribusi variabel kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar sebesar 56,3%, sementara sisanya 43,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 6.2. Saran

Dengan melihat hasil penelitian yang menunjukkan ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai non ASN pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Diharapkan pegawai non ASN meningkatkan rasa kebersamaan sesama pegawai agar dalam melaksanakan pekerjaan demi terwujudnya kepuasan kerja yang semakin baik yang dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Diharapkan pegawai untuk memaksimalkan waktu dalam melakukan pekerjaan agar ketika mendapatkan tugas yang sifatnya mendadak di Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga tidak merasa terbebani dengan tugas yang diberikan, sehingga pencapaian terhadap tugas tersebut semakin baik.
3. Diharapkan pegawai meningkatkan kinerjanya dengan terutama dalam hal bekerja sama dengan sesama pegawai dengan cara tidak memilih-milih dalam bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan di Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang menindaklanjuti penelitian ini hendaknya menggunakan faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai non ASN, misalnya faktor disiplin kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alif, A., & Yuniati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo). *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance*, 5(1), 32–41.
- Al-Muhtadi, D., & Sumiati. (2023). Pengaruh Beban dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM) Di PT. Indonesia Tri Sembilan. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT)*, 2(3), 1–21. <https://doi.org/10.55606/juprit.v2i2.1977>
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bu'ulolo, P., Gahi, Y., & Buulolo, Y. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 2(2), 9–15.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Danang, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Fachrudin, F. (2022). Fikih Bekerja. *ALAMIAH: Jurnal Muamalah Dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 59–66. <https://doi.org/10.56406/alamiahjurnalmuamalahdanekonomisyariah.v1i1.48>
- Febriani, R., Asfiah, N., & Nurhasanah, S. (2019). Penerapan Nilai-Nilai Islami dan Relevansinya dengan Peningkatan Komitmen Kerja Karyawan. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(1), 21. <https://doi.org/10.22219/jes.v4i1.8493>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kreitner, R., & Knicki, A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Mahmudi. (2017). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Offset.
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1).
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Grafindo Persada.
- Sagita, D., & Assa, A. F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 19(2), 1490–1496. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2667>
- Setiawan, D. P. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah - Indonesia*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tarwaka. (2016). *Ergonomi Industri, Dasar- dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Vanchapo. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Rajawali Pers.

Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Lampiran 1. Kuesioner**

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NON ASN PADA DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN  
OLAHRAGA KABUPATEN KAMPAR**



**UIN SUSKA RIAU**

**Oleh:**

**MUHAMMAD REZA RIZMAWAN  
NIM. 11870111917**

**PROGRAM S1**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**PEKANBARU**

**2024**





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**A. Pengantar**

Angket ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan judul penelitian skripsi di atas yang dilakukan oleh Muhammad Reza Rizmawan dengan NIM. 11870111917, mahasiswa jurusan S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**B. Petunjuk**

- Bacalah dengan seksama pernyataan yang sudah disediakan kemudian pilihlah salah satu dari lima pilihan sesuai dengan pendapat dan sikap anda terhadap pernyataan tersebut dengan memberi tanda ceklist (√) pada salah satu dari 5 (lima) pilihan jawaban yang tersedia.
  - Sangat Setuju (SS) Skor 5
  - Setuju (S) Skor 4
  - Netral (N) Skor 3
  - Tidak Setuju (TS) Skor 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1
- Angket ini bukan merupakan tes. Tidak ada jawaban yang benar dan salah terhadap pernyataan yang anda jujur
- Diharapkan angket diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Atas partisipasinya dan kerja sama, saya ucapkan terima kasih.

**C. Identitas Responden**

Nama (Inisial) :

Umur : .....Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki – laki

: ☐ Perempuan

Pendidikan : ☐ SMA/Sederajat

: ☐ Pendidikan Diploma

: ☐ Pendidikan Sarjana

: ☐ Pendidikan Magister

Lama Kerja : .....Tahun

**DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**A. KINERJA**

NO	PERYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>A</b>	<b>Jumlah Pekerjaan Yang Diselesaikan</b>					
1	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan standar pekerjaan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar					
2	Pengetahuan yang saya miliki dalam bekerja mampu mendukung jumlah pekerjaan yang diselesaikan					
3	Keterampilan yang bapak/ibu miliki mampu mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak.					
<b>B</b>	<b>Kualitas pekerjaan yang diselesaikan</b>					
4	Setiap hasil pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan pada Dispora Kabupaten Kampar					
5	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan persyaratan kualitas yang ada di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar					
<b>C</b>	<b>Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</b>					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu					
7	Batas waktu setiap pekerjaan yang diberikan Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kampar tidak membuat saya terganggu dalam menyelesaikannya					
<b>D</b>	<b>Kehadiran</b>					
8	Saya mampu hadir pada setiap rapat/ pertemuan yang diadakan Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga					
9	Saya mampu hadir setiap waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga					
<b>E</b>	<b>Kemampuan kerja sama</b>					
10	Saya mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga					
11	Saya memilih-milih dalam bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga					

**B. KEPUASAN KERJA**

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	PERYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>A</b>	<b>Pekerjaan itu sendiri</b>					
1	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga					
2	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga					
<b>B</b>	<b>Gaji</b>					
3	Gaji yang telah didapatkan sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang di bebaskan kepada saya					
4	Gaji yang didapatkan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari hari					
<b>C</b>	<b>Promosi</b>					
5	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) berjalan secara adil dan tidak membedakan antara satu dan lainnya					
6	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan)					
<b>D</b>	<b>Pengawasan</b>					
7	Saya merasa senang karena atasan memberikan pengawasan kepada bawahannya dalam segala situasi					
8	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja					
<b>E</b>	<b>Rekan Kerja</b>					
9	Saya merasa nyaman bekerja karena rekan kerja saling yang membantu antara satu sama lain					
10	Saya merasa nyaman dengan interaksi sesama rekan kerja					
<b>D</b>	<b>Kondisi kerja</b>					
11	Saya merasa nyaman dengan ketersediaan fasilitas yang digunakan					
12	Saya merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati					





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**C. BEBAN KERJA**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>A</b>	<b>Beban mental (<i>mental effort load</i>)</b>					
1	Saya merasakan kesulitan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga					
2	Saya selalu terpikir bahwa pekerjaan di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga saat ini sangat membebani					
3	Saya merasakan bahwa pekerjaan yang dijalani di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga cukup memberatkan					
<b>B</b>	<b>Beban waktu (<i>time load</i>).</b>					
4	Saya terkadang mendapatkan tugas yang sifatnya mendadak di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga					
5	Saya mendapatkan jam kerja yang berlebihan di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga					
6	Saya ditargetya mesti menyelesaikan pekerjaan di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga dengan tepat waktu					
<b>C</b>	<b>Beban fisik (<i>physical load</i>)</b>					
7	Saya merasakan kelelahan setiap melakukan pekerjaan di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga					
8	Saya merasa letih disetiap selesai mengerjakan tugas yang diberikan Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga					
9	Saya diharuskan mesti menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang banyak di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga					

UIN SUSKA RIAU

.....TERIMAKASIH.....



## Lampiran 2. Data Responden

No	Nama	Umur	JK	Pend	Masa Kerja
1	Responden 01	33	PR	S1	5
2	Responden 02	27	PR	S1	8
3	Responden 03	26	LK	S1	10
4	Responden 04	27	PR	S1	4
5	Responden 05	39	PR	S1	8
6	Responden 06	32	PR	S1	6
7	Responden 07	26	PR	Diploma	12
8	Responden 08	23	PR	S1	3
9	Responden 09	25	PR	S1	7
10	Responden 10	25	PR	S1	12
11	Responden 11	25	LK	S1	8
12	Responden 12	27	PR	S1	12
13	Responden 13	22	LK	S1	7
14	Responden 14	24	LK	S1	8
15	Responden 15	22	LK	S1	12
16	Responden 16	20	LK	SMA	8
17	Responden 17	28	PR	SMA	9
18	Responden 18	25	LK	SMA	10
19	Responden 19	28	PR	S1	2
20	Responden 20	39	LK	S1	2
21	Responden 21	42	LK	S1	6
22	Responden 22	26	PR	S1	7
23	Responden 23	22	LK	S1	7
24	Responden 24	29	LK	S1	3
25	Responden 25	34	PR	S1	9
26	Responden 26	19	PR	SMA	4
27	Responden 27	20	LK	Diploma	7
28	Responden 28	19	LK	Diploma	8
29	Responden 29	20	LK	S1	6
30	Responden 30	26	PR	S1	7
31	Responden 31	32	LK	S1	7
32	Responden 32	29	LK	SMA	3
33	Responden 33	34	PR	S1	9
34	Responden 34	22	PR	SMA	4
35	Responden 35	32	LK	S1	7
36	Responden 36	34	LK	S2	8
37	Responden 37	27	PR	Diploma	9
38	Responden 38	26	LK	S1	6
39	Responden 39	27	PR	S1	4
40	Responden 40	39	PR	S1	8
41	Responden 41	32	PR	S1	13
42	Responden 42	39	PR	S1	12
43	Responden 43	33	PR	Diploma	6
44	Responden 44	36	PR	S1	7
45	Responden 45	35	PR	S1	6

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Umur	JK	Pend	Masa Kerja
11	Responden 11	35	LK	S1	8
12	Responden 12	39	PR	S1	6
13	Responden 13	32	LK	S1	6
14	Responden 14	34	LK	SMA	8
15	Responden 15	42	LK	S1	6
16	Responden 16	40	LK	S1	4
17	Responden 17	34	PR	S1	5
18	Responden 18	35	LK	S1	6
19	Responden 19	28	PR	S2	2
20	Responden 20	39	LK	S1	2
26	Responden 26	42	PR	S1	4
27	Responden 27	32	LK	S1	6
28	Responden 28	34	LK	S1	8
21	Responden 21	42	LK	SMA	6
22	Responden 22	26	PR	S1	7
23	Responden 23	32	LK	SMA	6
24	Responden 24	29	LK	Diploma	3
25	Responden 25	34	PR	S1	9
26	Responden 26	32	PR	S1	4
27	Responden 27	32	LK	S1	6
28	Responden 28	34	LK	SMA	8
2	Responden 02	22	PR	SMA	9
3	Responden 03	36	LK	Diploma	6
4	Responden 04	27	PR	S1	4
5	Responden 05	39	PR	S1	8
1	Responden 01	23	PR	SMA	6
2	Responden 02	47	PR	S1	4
3	Responden 03	26	LK	S1	10
4	Responden 04	27	PR	SMA	4
5	Responden 05	29	PR	S1	8
6	Responden 06	29	PR	S1	5
82	Responden 82	32	PR	S1	6
83	Responden 83	21	PR	Diploma	5
84	Responden 84	28	PR	S1	6
85	Responden 85	26	PR	S1	7
86	Responden 86	41	LK	S1	4
87	Responden 87	25	LK	SMA	6
83	Responden 83	23	PR	SMA	3
84	Responden 84	38	PR	SMA	2
85	Responden 85	26	PR	S1	3
86	Responden 86	21	LK	SMA	2
87	Responden 87	24	LK	S1	6



### Lampiran 3. Data X1, X2,dan Y

No	No Respoden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	X1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Y
1	RES-01	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	37	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	37
2	Res-02	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	36	3	3	4	3	2	3	3	3	3	27	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35
3	RES-03	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	41	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	35
4	RES-04	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	39	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	44
5	RES-05	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
6	RES-06	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	3	3	4	4	3	4	3	3	3	30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
7	RES-07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46	3	3	3	2	3	2	4	3	3	26	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	36
8	RES-08	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	45	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	42
9	RES-09	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	35	4	3	4	4	3	4	3	4	4	33	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	36
10	RES-10	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	33	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	30
11	RES-11	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	40	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	38
12	RES-12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34
13	Res-13	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	45	2	2	3	3	3	2	3	2	3	23	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	37
14	Res-14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	3	4	4	4	3	4	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
15	Res-15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	31	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	29
16	Res-16	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	47	2	3	2	2	3	2	3	2	3	22	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	45
17	Res-17	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	45	2	3	4	4	3	3	2	3	3	27	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	43
18	Res-18	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	37	2	2	3	2	2	4	3	3	3	24	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	41
19	Res-19	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	38	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	36

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

No	No Respoden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	X1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Y
20	Res-20	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	42	3	2	2	3	3	2	3	2	3	23	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	40
21	Res-21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
22	Res-22	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	47	2	3	3	3	2	3	2	2	3	23	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	42
23	Res-23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35	3	3	4	4	3	4	3	3	3	30	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	34
24	Res-24	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	29
25	Res-25	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	38
26	Res-26	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	48	4	3	3	4	4	3	4	3	4	32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	44
27	Res-27	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	31	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
28	Res-28	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	39	2	2	2	2	3	3	2	2	3	21	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	39
29	Res-29	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	3	3	3	3	3	4	3	3	4	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
30	Res-30	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	47	2	3	3	3	2	3	2	2	3	23	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	42
31	Res-31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35	3	3	4	3	3	4	4	3	3	30	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	34
32	Res-32	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	29
33	Res-33	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	38
34	Res-34	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	48	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	44
35	Res-35	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	31	4	4	5	5	4	4	3	4	4	37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	33
36	Res-36	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	39	2	3	3	2	3	3	3	3	25	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	39
37	Res-37	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	36	3	3	4	3	2	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34
38	Res-38	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	42	4	3	3	4	3	3	3	3	29	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	35
39	Res-39	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	42	3	4	3	3	3	3	3	3	28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	44	
40	Res-40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32
41	Res-41	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	4	4	3	4	3	3	30	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	37
42	Res-42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46	3	3	3	2	3	2	4	3	26	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	35



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau keperluan resmi yang lain.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa ijin UIN Suska Riau.

No	No Respoden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	X1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Y
43	Res-43	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	44	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	42
44	Res-44	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	35	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	36
45	Res-45	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	39	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	30
46	Res-46	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	39	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	38
47	Res-47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	37
48	Res-48	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	45	2	2	3	3	3	2	3	2	2	22	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	40
49	Res-49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	3	4	4	4	3	4	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
50	Res-50	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	30	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	29
51	Res-51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	46
52	Res-52	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	46	2	3	4	4	3	3	2	3	3	27	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	43
53	Res-53	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	2	2	2	2	2	3	2	2	3	20	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	40
54	Res-54	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	38	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	36
55	Res-55	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	42	3	2	2	3	3	2	3	2	3	23	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	41
56	Res-56	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	48	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
57	Res-57	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	31	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
58	Res-58	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	40	2	3	3	2	3	3	3	3	25	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	39
59	Res-59	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	3	3	3	3	3	4	3	3	4	29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32
60	Res-60	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	47	2	3	3	3	2	3	2	2	3	23	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	41
61	Res-61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35	3	3	4	3	3	4	4	3	30	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	39	
62	Res-62	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	33	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	29
63	Res-63	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	43	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	38
64	Res-64	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	48	3	3	3	2	2	2	2	2	21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
65	Res-65	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	31



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

No	No Respoden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	X1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	X2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Y
66	Res-66	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	42	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	39
67	Res-67	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3	3	4	3	2	3	3	3	3	27	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35
68	Res-68	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	43	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	38
69	Res-69	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	39	3	3	2	2	3	2	2	2	2	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
70	Res-70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
71	Res-71	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38	3	3	3	4	3	4	3	3	3	29	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	37
72	Res-72	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	36	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35
73	Res-73	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	43	4	3	4	3	3	3	3	3	4	30	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	35
74	Res-74	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	39	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	43
75	Res-75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	31
76	Res-76	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	3	3	4	4	3	4	3	3	3	30	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	36
77	Res-77	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	41	3	3	3	4	4	3	4	4	4	32	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	37
78	Res-78	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	30
79	Res-79	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	43	3	4	3	4	3	3	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	39
80	Res-80	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35	5	4	5	5	4	5	4	4	4	40	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	33
81	Res-81	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	48
82	Res-82	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	40	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	33
83	Res-83	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	32	2	3	3	4	3	3	3	2	3	26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	30
84	Res-84	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	43	3	4	3	3	4	3	4	3	4	31	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	40
85	Res-85	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	38	5	4	5	5	5	5	4	4	4	41	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	31
86	Res-86	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	48
87	Res-87	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	40	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32

## Lampiran 4. Hasil Olahan SPSS

### A. Deskripsi Responden

#### Frequencies

		Statistics			
		UMUR	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0

#### Frequency Table

		UMUR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	22	25.3	25.3	25.3
	25 - 30 Tahun	25	28.7	28.7	54.0
	31 - 35 Tahun	23	26.4	26.4	80.5
	36 - 40 tahun	11	12.6	12.6	93.1
	> 40 Tahun	6	6.9	6.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LK	39	44.8	44.8	44.8
	PR	48	55.2	55.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	8	9.2	9.2	9.2
	S1	60	69.0	69.0	78.2
	S2	2	2.3	2.3	80.5
	SMA	17	19.5	19.5	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 3 Tahun	12	13.8	13.8	13.8
	4 - 6 Tahun	35	40.2	40.2	54.0
	7 - 9 Tahun	31	35.6	35.6	89.7
	> 9 Tahun	9	10.3	10.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## B. Hasil Validitas dan Reliabilitas

### 1. Kepuasan Kerja

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	87	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	12

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.38	21.959	.673	.890
X1.2	35.39	21.287	.579	.895
X1.3	35.39	22.194	.560	.895
X1.4	35.74	21.801	.597	.893
X1.5	35.56	20.923	.694	.888
X1.6	35.77	21.993	.587	.894
X1.7	35.63	21.584	.623	.892
X1.8	35.63	22.026	.561	.895
X1.9	35.77	21.621	.611	.893
X1.10	35.89	21.312	.611	.893
X1.11	35.72	19.574	.758	.884
X1.12	35.86	21.981	.602	.893





## 2. Beban Kerja

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	87	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	9

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26.24	21.906	.792	.921
X2.2	26.17	23.772	.734	.925
X2.3	25.98	22.999	.717	.925
X2.4	25.98	21.930	.761	.923
X2.5	26.28	24.225	.653	.929
X2.6	26.10	23.373	.705	.926
X2.7	26.14	23.260	.737	.924
X2.8	26.36	22.232	.852	.917
X2.9	25.98	22.697	.783	.921

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 3. Kinerja Pegawai Non ASN

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	87	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	11

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	33.48	21.578	.485	.896
Y2	33.66	20.298	.629	.888
Y3	33.46	19.786	.697	.884
Y4	33.29	20.509	.650	.888
Y5	33.36	20.651	.614	.889
Y6	33.51	19.648	.688	.885
Y7	33.48	19.648	.624	.889
Y8	33.66	20.996	.536	.893
Y9	33.59	19.850	.679	.885
Y10	33.53	19.578	.596	.892
Y11	33.62	19.192	.730	.882

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## C. Hasil Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

#### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Beban Kerja	Kinerja
N		87	87	87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	38.89	29.40	36.86
	Std. Deviation	5.038	5.365	4.914
Most Extreme Differences	Absolute	.089	.076	.084
	Positive	.089	.076	.084
	Negative	-.071	-.063	-.059
Test Statistic		.089	.076	.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.178 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

#### NPar Tests

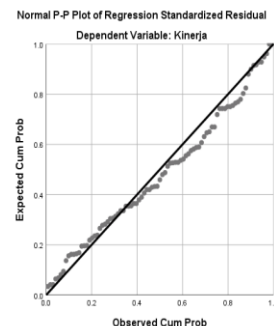
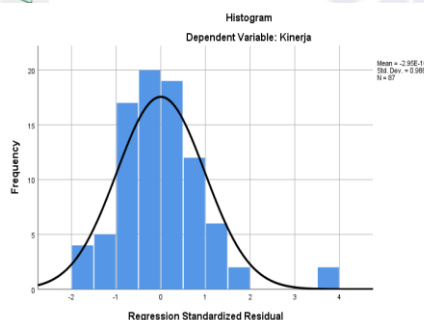
#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24920826
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.061
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



## 2. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

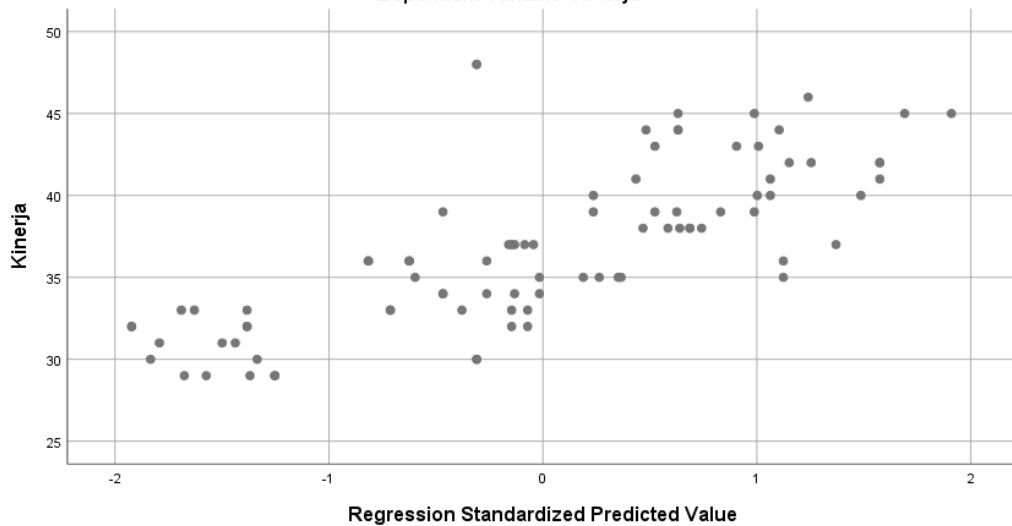
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.778	4.898		7.100	.000		
	Kepuasan Kerja	.377	.083	.387	4.523	.000	.711	1.406
	Beban Kerja	-.428	.078	-.468	-5.465	.000	.711	1.406

a. Dependent Variable: Kinerja

## 3. Uji Heteroskedastisitas

**Scatterplot**

Dependent Variable: Kinerja



## Uji Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.886	3.246		2.430	.017
	Kepuasan Kerja	-.069	.055	-.158	-1.247	.216
	Beban Kerja	-.096	.052	-.235	-1.851	.068

a. Dependent Variable: Abresid





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## D. Hasil Uji Regresi Berganda

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja, Kepuasan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.552	3.288

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1168.412	2	584.206	54.050	.000 <sup>b</sup>
	Residual	907.932	84	10.809		
	Total	2076.345	86			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	34.778	4.898		7.100	.000
	Kepuasan Kerja	.377	.083	.387	4.523	.000
	Beban Kerja	-.428	.078	-.468	-5.465	.000

a. Dependent Variable: Kinerja