



**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
DENGAN *REWARD* SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh :

FARAHDILA NADHIRA SARI
B94219076

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN SUNAN AMPEL KOTA SURABAYA
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Farahdila Nadhira Sari

NIM : B94219076

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul ***"Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya"*** adalah benar merupakan hasil karya sendiri. Hal-hal yang bukan hasil karya saya dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 28 Maret 2023

Yang menyatakan,



Farahdila Nadhira Sari

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Farahdila Nadhira Sari
NIM : B94219076
Fakultas/ Prodi : Dakwah dan Komunikasi/ Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Reward
Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Kantor
Kementerian Agama Kota Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing

Surabaya, 28 Maret 2023

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Imas Maesaroh', written over a horizontal line.

Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M.Lib, Ph.D

NIP. 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
"PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN *REWARD* SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA SURABAYA"

Disusun oleh

Farahdila Nadhirasari (B94219076)

Telah diuji dan dinyatakan lulus ujian Sarjana Strata Satu

Pada Tanggal 31 Maret 2023

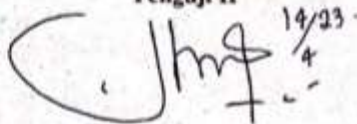
Tim Penguji

Penguji I



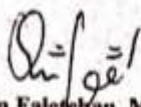
Imas Maesaroh, Dp, IM-Lib., M.Lib., Ph.D.
NIP. 19665141992032001

Penguji II

 14/23

Dr. H. Ah. Ali Arifin, M.M.
NIP. 196212141993031002

Penguji III



Aun Falestien Falesthan, MHRM, PhD
NIP. 198205142005011001

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, M.M
NIP. 19791214201101005



31 Maret 2023

Ag. M.Fil.I.
NIP. 197711141998031001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Farahdila Nadhira Sari
NIM : B94219076
Fakultas/Jurusan : Dakwah Dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
E-mail address : farahdila889@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain
(.....)

yang berjudul :

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN REWARD
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA SURABAYA**

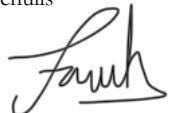
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 15 Mei 2023

Penulis


(Farahdila Nadhira Sari)

ABSTRAK

Farahdila Nadhira Sari. 2023. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya*. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Di bawah Dosen Pembimbing Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M.Lib, Ph.D.

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja dengan *Reward* sebagai variabel moderasi pada Kantor Kementerian Agama Surabaya secara signifikan. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *Reward* sebagai variabel moderasi memperkuat atau memperlemah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan hipotesis asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) untuk menjawab tujuan penelitian. Penelitian ini menghasilkan tiga jawaban atas beberapa rumusan masalah. *Pertama*, terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja dengan nilai *t-statistic* sebesar $3,691 > 1,96$ dan nilai *p-values* sebesar $0.000 < 0.05$. *kedua*, terdapat pengaruh positif dan signifikan *Reward* terhadap kinerja dengan nilai $14,915 > 1,96$ dan nilai *p-values* sebesar $0.000 < 0.05$. *ketiga* variabel *Reward* sebagai moderasi dapat memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan nilai *t-statistic* sebesar $2,932 > 1,96$ dan nilai *p-values* sebesar $0,004 < 0,05$. **Kata kunci:** Beban Kerja, Kinerja, *Reward*, Variabel Moderasi

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Operasional.....	8
F. Sistematika pembahasan	11
BAB II KAJIAN TEORITIK	13
A. Penelitian Terdahulu.....	13
B. Kerangka Teoritik.....	18
C. Paradigma Penelitian	37
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	38
B. Objek Penelitian	39

C. Variabel dan Indikator Penelitian	40
D. Tahap - Tahap Penelitian	42
E. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	47
B. Penyajian Data.....	50
C. Pengujian Hipotesis	86
D. Pembahasan Hasil Penelitian	88
BAB V PENUTUP.....	97
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran.....	98
C. Keterbatasan peneliti	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	111

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1	Diagram Pie Usia	51
Tabel 4. 2	Diagram Pie Usia	51
Tabel 4. 3	Diagram Pie Lama Menjabat.....	52
Tabel 4. 4	Frekuensi lingkungan kerja nyaman dan aman	53
Tabel 4. 5	Frekuensi Hubungan baik dengan Rekan Kerja ...	54
Tabel 4. 6	Frekuensi Rolling tugas yang berbeda-beda.....	55
Tabel 4. 7	Frekuensi Keamanan Di Tempat Kerja Membuat Merasa Aman.....	55
Tabel 4. 8	Frekuensi Dapat Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu.....	56
Tabel 4. 9	Frekuensi Dapat Menyelesaikan Tugas Sesuai Batas Kemampuan	57
Tabel 4. 10	Frekuensi Melakukan Pekerjaan Terlalu Banyak .	58
Tabel 4. 11	Frekuensi Melakukan Tugas Sesuai Keterampilan Dan Potensi	58
Tabel 4. 12	Frekuensi Merasa Kelelahan Jika Mengerjakan .. Banyak Pekerjaan.....	59
Tabel 4. 13	Frekuensi Memiliki Pengetahuan Dan Keterampilan Tentang Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Instansi	60
Tabel 4. 14	Frekuensi Pendidikan Yang Telah diempuh	61
Tabel 4. 15	Frekuensi Memiliki Pengalaman Yang Cukup.....	61
Tabel 4. 16	Frekuensi Memiliki Pengalaman Di Bidang Pekerjaan Saya Yang Sekarang	61
Tabel 4. 17	Frekuensi Mempunyai Minat Yang Tinggi Dalam Pekerjaan Yang Sekarang	62
Tabel 4. 18	Frekuensi Mempunyai Kemampuan Untuk	63
Tabel 4. 19	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 20	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 21	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 22	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 23	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 24	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 25	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 26	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 27	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 28	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 29	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 30	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 31	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 32	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 33	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 34	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 35	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 36	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 37	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 38	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 39	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 40	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 41	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 42	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 43	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 44	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 45	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 46	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 47	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 48	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 49	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 50	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 51	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 52	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 53	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 54	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 55	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 56	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 57	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 58	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 59	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 60	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 61	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 62	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 63	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 64	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 65	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 66	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 67	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 68	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 69	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 70	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 71	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 72	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 73	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 74	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 75	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 76	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 77	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 78	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 79	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 80	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 81	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 82	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 83	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 84	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 85	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 86	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 87	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 88	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 89	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 90	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 91	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 92	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 93	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 94	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 95	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 96	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 97	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 98	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 99	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64
Tabel 4. 100	Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam	64

Tabel 4. 20	Frekuensi Memotivasi Diri Untuk Semangat Dalam Bekerja.....	65
Tabel 4. 21	Frekuensi Bersungguh-Sungguh Dalam Menjalankan Pekerjaan	66
Tabel 4. 22	Frekuensi Melakukan Pekerjaan Dengan Perasaan Senang	67
Tabel 4. 23	Frekuensi Menjadikan Tugas Sebagai Beban.....	68
Tabel 4. 24	Frekuensi Merasa Puas Dengan Hasil Kerja Yang Dilakukan.....	68
Tabel 4. 25	Frekuensi Gaji Atau Upah Yang diterima Dari Instansi Sesuai Beban Pekerjaan	69
Tabel 4. 26	Bersemangat Dalam Bekerja Jika Mendapat Bonus Insentif	70
Tabel 4. 27	Mendapatkan Tambahan Imbalan Diluar Gaji	71
Tabel 4. 28	Mendapatkan Insentif Ketika Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Cepat	71
Tabel 4. 29	Jabatan Yang Sekarang Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan.....	72
Tabel 4. 30	Mendapatkan Promosi Jabatan Ketika Menyelesaikan Tugas Dengan Cepat	73
Tabel 4. 31	Instansi melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat Pendidikan	74
Tabel 4. 32	Pegawai Yang Inisiatif Dan Kreatif Dalam Pengerjaannya Menjadi Prioritas Dalam Memberikan Promosi Jabatan	74
Tabel 4. 33	Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4. 34	Hasil Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4. 35	Hasil Uji Glejser	78
Tabel 4. 36	Nilai Loading Faktor Seluruh Konstruk	80
Tabel 4. 37	Nilai Cross Loading	82
Tabel 4. 38	Construct Reliability and Validity	84
Tabel 4. 39	Konstruk Reliabilitas dan Validitas	85
Tabel 4. 40	Hasil Uji R- Square	86
Tabel 4. 41	Path coefficient	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1	Maps Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya	48
Gambar 4. 2	Gambar Bagan Struktur Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya	50
Gambar 4. 3	Diagram Outer Model.....	79



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Setiap manusia memiliki kehidupan yang selalu melakukan aktivitas sehari-hari. Salah satu aktivitas yang dilakukan manusia adalah kegiatan bekerja. Kegiatan tersebut merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengerjakan tugas dan menyelesaikan tugas tersebut. Mengerjakan tugas merupakan aktivitas yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan. Aspek terpenting untuk mencapai tujuan lembaga yaitu SDM (Sumber Daya Manusia). Efektivitas lembaga dapat diukur dengan sumber daya manusia. Manusia sangat berpengaruh dalam aktivitas suatu lembaga. SDM merupakan manusia yang melakukan aktivitas pekerjaan, sumber aset untuk lembaga, dan manusia berpotensi untuk menjadi penggerak suatu lembaga.¹

Suatu lembaga dapat mencapai tujuan dipengaruhi oleh kinerja setiap pegawai. Lembaga berusaha meningkatkan kinerja pegawai berharap agar tujuannya dapat tercapai. Aktivitas yang dilakukan oleh pegawai merupakan kinerja pegawai. Lembaga akan berjalan jika pegawai memiliki kinerja yang baik dan sebaliknya jika pegawai tidak memiliki kinerja yang baik maka lembaga tidak dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Kinerja akan berdampak positif jika mendapat dukungan dari atasan atau kepala lembaga. Kinerja yang tinggi adalah hal yang wajib dilakukan pegawai. SDM yang dikelola dengan tepat akan

¹ Evi Sofiana, Tri Wahyuarini, dan Syarifah Noviena, “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak,” *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 8, no. 1 (19 Mei 2020): Hal 1, <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>.

mencapai tujuan lembaga. Maka pegawai harus memperhatikan kinerja yang dihasilkan. Moeheriono dalam Adhan dan Sembiring, menyatakan bahwa kinerja atau performance ialah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan pada program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi lembaga yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu lembaga.²

Faktor sumber daya manusia yang unggul ditentukan oleh kinerja pegawai yang tinggi. Febrianti dalam Irawati dan Carollina, menyatakan bahwa faktor kinerja pegawai dipengaruhi oleh riwayat pendidikan yang tidak sesuai dengan kemampuan bidang dalam bekerja, karyawan dengan komitmen yang rendah, kurangnya motivasi dan kedisiplinan, serta banyaknya beban kerja yang diberikan.³ Salah satu faktor tersebut dapat mempengaruhi menurunnya sebuah kinerja seorang pegawai. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja ialah pekerjaan yang harus dihadapi dan mampu diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Jika lembaga memberikan tugas dan tanggung jawab yang berlebih akan menyebabkan hasil yang kurang maksimal serta mengakibatkan kurangnya waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Beban kerja yang berlebih dapat membuat pegawai mengalami kelelahan akibat adanya ketidakseimbangan,

² Azhar Sani Adhan dan Etti Ernita Sembiring, “Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard,” Indonesian Accounting Research Journal 10, no. 1 (30 Agustus 2019): Hal. 1028.

³ Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carollina, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia,” Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis 5, no. 1 (15 Juni 2017): Hal 51, <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>.

kesenjangan atau diskrepansi antara tuntutan tugas dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan.⁴ Pegawai bekerja untuk memberikan seluruh tenaga yang dilakukan untuk mencapai tujuan lembaga/instansi. Beban kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang di bebaskan kepada tenaga kerja baik fisik maupun nonfisik. Pegawai bertanggung jawab dalam bekerja dengan seluruh kemampuan diri untuk menyelesaikan seluruh beban kerja yang diberikan.⁵ Beban kerja akan terselesaikan dengan optimal apabila kemampuan pegawai tepat dengan penempatan pekerjaan yang dapat dilihat dari pengalaman, keterampilan, motivasi dan lain sebagainya.

Karyawan yang memiliki kemampuan adalah hal yang diharapkan bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dapat membantu lembaga dalam mencapai tujuan dengan optimal. Pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu lembaga jika berjalan dengan baik maka lembaga juga akan mengikuti, karena perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawainya.⁶

Lembaga mengharapkan pegawai memberikan pelayanan yang maksimal untuk mencapai tujuannya. Pekerjaan pegawai harus diselesaikan dengan waktu yang telah di tentukan. Jika pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan maka akan menimbulkan beban

⁴ I Dewa Ayu Kadek Satrini, I Gede Riana, dan I made Subudi, “*Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran Dan Budaya Lembaga Terhadap Stres Kerja*,” E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6, no. 3 (2017): Hal 1179.

⁵ Eni Mahawati dkk., “*Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*” (Yayasan Kita Menulis, 2021), Hal. 4.

⁶ Anggit Astianto, “*Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surabaya*” 3, no. 7 (2014): Hal. 2.

pikiran dan pekerjaan menjadi menumpuk sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Jika beban kerja serta imbalan yang diberikan pada pegawai tidak sesuai dengan kemampuan yang diberikan dapat berdampak pada kinerja mereka.

Dalam hal ini Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya merasa bahwa pekerjaan yang diberikan kadang tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pada setiap pegawai, sehingga beban kerja menjadi menumpuk. Hal ini berdampak pada pekerjaan yang membutuhkan waktu lebih banyak untuk menyelesaikannya. Jika beban kerja yang diberikan pada pegawai berlebih akan mempengaruhi kinerja mereka. Kinerja yang baik adalah hasil kerja pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan pekerjaan sesuai dengan tujuan lembaga.

Aspek terpenting dalam sebuah lembaga yaitu terletak pada sumber daya manusia. Kemampuan pegawai yang optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Mengelola dan mengatur pekerjaan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Manusia memiliki akal dan perasaan dalam menjalankan aktivitasnya, maka jika keduanya tidak tersambung akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, lembaga dan pegawai harus dapat berjalan dan saling memenuhi kebutuhan satu sama lain. Agar keseimbangan yang didapatkan dapat menciptakan kepuasan pegawai dan tujuan lembaga yang ditentukan.⁷

⁷ Yosep Guntur Gathut Sujati, *“Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi, Dan Implikasinya Bagi Organisasi”* (Skripsi, Yogyakarta, Sanata Dharma, 2018), Hal 31, http://repository.usd.ac.id/31114/2/111324039_full.pdf.

Salah satu cara yang dapat meningkatkan kinerja adalah *Reward*. *Reward* diberikan dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi pegawai dan lembaga. *Reward* yang diberikan kepada pegawai dapat menghasilkan semangat kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan *Reward* bagi lembaga dapat meningkatkan kinerja di lembaga karena *Reward* menghasilkan semangat kerja bagi pegawai. *Reward* dapat mempengaruhi sikap dan perilaku yang diberikan pegawai pada lembaga.⁸

Jumlah beban kerja dan tingkat pengalaman pegawai akan mempengaruhi kondisi pegawai. Sehingga dengan adanya *Reward* atau penghargaan akan membantu meningkatkan kinerja. Sebaliknya jika kurangnya *Reward* yang diberikan pada pegawai akan mempengaruhi kinerja yang menurun. Seperti pemberian gaji dan insentif, kesejahteraan pegawai, pengembangan karir dan penghargaan psikologis serta sosial. Hal ini akan berdampak terhadap kinerja para pegawainya.⁹

Pada penelitian ini peneliti akan mengambil objek pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Kantor Kementerian Agama merupakan sebuah lembaga yang berfokus pada segala urusan dibidang keagamaan. Keberhasilan dan pencapaian Kantor kementerian Agama Kota Surabaya tidak luput dari kinerja pegawai. Kinerja

⁸ Nyoman Doddy Widhiastana, Made Wardana, dan I Gde Adnyana Sudibya, "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha*," E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6, no. 1 (2017): Hal 227.

⁹ Feby Misrah Kamal, Tarmizi Gadeng, dan Tuwisna Tuwisna, "*Pengaruh Reward, Beban Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Besar*," Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh 9, no. 1 (30 Juni 2019): Hal 1-2, <https://doi.org/10.37598/jimma.v9i1.968>.

yang optimal akan mempengaruhi kepuasan dari kinerja individu tersebut. Tidak dipungkiri diantara pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya tidak dapat mencapai kepuasan kinerjanya karena banyaknya beban kerja yang ada. Untuk mengatasi masalah tersebut maka lembaga harus mampu mengkaji dan mengevaluasi aspek-aspek yang dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Perlu adanya dukungan dan motivasi agar dapat membantu para pegawai meningkatkan kinerja sehingga beban kerja dapat berkurang.

Penelitian ini dilakukan untuk membantu memperkaya wawasan dan keilmuan terkait Kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya yakni faktor beban kerja dan *Reward* atau penghargaan. Pada penelitian ini, peneliti fokus membuktikan teori yang sudah ada sebelumnya untuk kemudian memperkuat teori-teori sebelumnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi lembaga sejenis terkait kinerja, beban kerja, dan *Reward* pada pegawai. Selain itu, bagi peneliti lainnya yang melakukan penelitian dengan objek atau fokus yang sama dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan acuan dalam menyusun penelitian.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti apakah variabel *Reward* dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara beban kerja dengan kinerja. Maka dari itu judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Reward* Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya?

2. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya?
3. Apakah *Reward* dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
3. Untuk mengetahui *Reward* dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang nantinya dapat diambil dan dipelajari dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Kegiatan penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai suatu pengalaman yang berharga oleh peneliti dalam meningkatkan kemampuan ilmu pengetahuan yang telah didapat di bangku perkuliahan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mempertambah wawasan dan sumber pengetahuan mengenai beban kerja, kinerja dan *Reward*.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi peneliti: Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengajuan syarat lulus kuliah dan mendapatkan gelar S1. Hasil penelitian juga diharapkan dapat meningkatkan wawasan, keterampilan, dan pengalaman pada peneliti.
- b. Manfaat bagi pegawai/ karyawan: Hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada seluruh anggota

Kementerian Agama mengenai pengaruh *Reward* sebagai moderasi antara beban kerja terhadap kinerja pegawai

- c. Manfaat bagi masyarakat: Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadikan masyarakat paham dan mengerti akan pentingnya beban kerja, kinerja pegawai serta *Reward* dalam suatu pekerjaan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah sebuah definisi atau pengertian yang fokus terhadap sifat-sifat yang variabel yang akan diamati. Definisi Operasional juga dapat menjelaskan makna dari variabel yang akan dijadikan objek penelitian dengan tujuan agar dapat mempermudah dalam proses penelitian. Definisi operasional yang akan di uraikan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Pada dasarnya kinerja memiliki konsep dalam dua sisi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dilakukan untuk memenuhi tugasnya pada suatu lembaga atau organisasi sedangkan kinerja organisasi merupakan keseluruhan hasil kerja yang telah dicapai oleh organisasi dalam suatu waktu yang telah ditentukan. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi saling berkaitan dikarenakan pada suatu lembaga membutuhkan sumber daya manusia yang dijalankan oleh pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh lembaga tersebut.

Mangkunegara dalam Yadnya mendefinisikan kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dimiliki

seseorang).¹⁰ Kinerja pegawai ialah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang telah ditugaskan. Sedangkan Rivai dalam Wildan dan Sa'adah mengemukakan kinerja merupakan perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dihasilkan seseorang dengan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan tugas yang diberikan dalam lembaga.¹¹ Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga tersebut.

2. Beban Kerja (X)

Beban Kerja merupakan bagian yang harus diperhatikan dalam suatu lembaga. Karena beban kerja berpengaruh penting bagi kinerja pegawai dalam suatu lembaga. Beban kerja mengacu pada seluruh aktivitas yang diberikan pada pegawai dengan waktu yang telah ditentukan.¹² Beban kerja ialah kegiatan atau proses yang harus diselesaikan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Aminah Soleman dalam Affandi, dkk., mendefinisikan beban kerja ialah jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai sesuai tugas yang dijabat dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.¹³

¹⁰ I. Dewa Gede Sayang Adi Yadnya, "*Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*" (Feniks Muda Sejahtera, 2022), Hal 43.

¹¹ Muhammad Abu Wildan dan Lailatus Sa'adah, "*Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*" (LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2021), Hal 47.

¹² Muhamad Ohorela, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura," *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 12, no. 1 (2021): Hal 129.

¹³ Azhar Affandi, Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi, "*Manajemen SDM Strategik*" (Banten: Bintang Visitama, 2021), Hal 183.

Sedangkan Gowron dalam Utami, dkk., menyatakan bahwa beban kerja ialah tuntutan tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan prestasi yang dimiliki.¹⁴ Dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan pekerjaan dan tugas yang menjadi tanggung jawab serta tugas yang harus dipikul dan diselesaikan dalam tenggat waktu tertentu.

Beban kerja yang di terima para pegawai harus seimbang dengan kemampuan dan kreatifitasnya. Beban kerja yang dimiliki tiap pegawai selalu berbeda-beda. Kemampuan yang dimiliki pegawai pun tidak sama maka setiap pegawai memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Beban kerja dapat diukur dengan waktu yang dapat di tempuh oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas. Jika pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan durasi waktu yang ditentukan hal itu tidak menjadi beban pekerjaan bagi seorang pegawai.¹⁵ Sehingga beban kerja pegawai yang ringan akan berdampak pada potensi kinerja pegawai.

3. *Reward (Z)*

Dalam kamus bahasa inggris *Reward* adalah penghargaan atau ganjaran. *Reward* merupakan hadiah, atau imbalan sebagai rasa terimakasih untuk pegawai agar pegawai semakin termotivasi, giat, serta bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Karena sumber daya manusia dalam lembaga sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. *Reward* dapat

¹⁴ Tri Niswati Utami, Susilawati, dan Delfriana Ayu Astuty, "*Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam*" (Medan: Merdeka Kreasi Group, 2022), Hal 22.

¹⁵ I Komang Budiasa, "*Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*" (Banyumas: CV. Pena Persada, 2021), Hal 30, file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/BebanKerjadanKinerjaSumberDayaManusiaCover.pdf.

memberikan kepuasan serta kebanggaan dalam diri pegawai. Mahmudi dalam Anggono mengatakan bahwa *Reward* adalah hasil dari penilaian yang positif dengan memberikan penghargaan, apresiasi berupa hadiah atau tunjangan guna untuk menambah semangat kerja bagi pegawai yang telah mencapai kinerjanya.¹⁶ Ansory dan Indrasari mengatakan *Reward* merupakan pemberian sebagai apresiasi kepada seseorang yang telah menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.¹⁷ *Reward* dapat berupa materi atau non materi yang diberikan pegawai. *Reward* merupakan hasil dari jerih payah seorang pegawai jika seorang telah menyelesaikan tugasnya dengan prestasi kerja yang baik. *Reward* diberikan untuk mempertahankan sumber daya manusia agar pegawai dapat memenuhi tujuan lembaga.

F. Sistematika pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan-urutan dalam penulisan pokok bahasan yang diteliti yang di susun dari awal. Penelitian ini akan menyusun pokok bahasan menjadi 5 bagian yang masing-masing bagian mengandung pembahasan tentang penelitian. Sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

Bab I pendahuluan. Pada bagian ini, peneliti akan membahas atau memaparkan tentang gambaran umum tentang penelitian yang berisi latar belakang, rumusan

¹⁶ Alexander Anggono, "*Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik*", Cetakan 1 (Indramayu: Penerbit Adab, 2021), Hal 213, https://www.google.co.id/books/edition/AKUNTANSI_MANAJEMEN_PA_DA_ENTITAS_PUBLIK/HDVZEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=Reward+adalah&pg=PA213&printsec=frontcover.

¹⁷ Al Fajar Ansory dan Meithiana Indrasari, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), Hal 307, [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Buku%20MSDM%20\(Reward\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Buku%20MSDM%20(Reward)%20(1).pdf).

masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab II kajian teori. Pada bagian ini, peneliti akan membahas atau memaparkan tentang kajian teori-teori dari variabel yang akan di teliti, yakni berisi penelitian terdahulu yang relevan, kerangka yang berkaitan dengan beban kerja, kinerja pegawai, *Reward*, paradigma penelitian, serta hipotesis penelitian.

Bab III metode penelitian. Pada bagian ini, peneliti akan membahas atau memaparkan tentang metode-metode yang akan dilakukan dalam penelitian, dalam bab ini berisi hal tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan. Pada bagian ini, peneliti akan membahas atau memaparkan tentang gambaran mengenai pembahasan hasil penelitian yang sudah dilakukan. Pada bagian ini akan disajikan beberapa data yang telah olah dan di analisis oleh peneliti sesuai dengan skema penulisan.

Bab V penutup. Pada bagian ini, akan memaparkan tentang hasil akhir dari sebuah penelitian yang meliputi kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah, saran, rekomendasi dan keterbatasan penelitian.

BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian yang berkaitan dengan hasil penelitian yang terdahulu. Mengenai topik dari penelitian yang terdahulu memiliki kaitannya dengan penelitian saat ini yaitu mengenai beban kerja, kinerja, dan *Reward*. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Erix Pamungkas dan Rosaly Franksiska¹⁸ dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Reward* Sebagai Variabel Moderasi Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Bisnis”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan bahwa *Reward* dapat memoderasi pengaruh budaya kaizen dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut membuktikan dengan mengambil data responden serta melakukan uji interaksi atau MRA (Moderated Regression Analysis). Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel dependen (Y) dan moderasi yakni Kinerja (Y) dan *Reward* sebagai variabel moderasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel Independen (X). Penelitian terdahulu menggunakan variabel budaya kaizen sedangkan penelitian ini menggunakan variabel beban kerja.

¹⁸ Erix Irvan Pamungkas dan Rosaly Franksiska, “Analisis Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Reward* Sebagai Variabel Moderasi Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Bisnis,” *Jurnal Manajemen Daya Saing* 20, no. 1 (1 Agustus 2018), <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v20i1.6037>.

Kemudian perbedaan lainnya terletak pada objek yang diteliti.

2. Alifiandy Putra Sejati, Mudji Kuswinarno, dan Gatot Heru Pranjoto¹⁹ dengan judul “Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Reward* Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. VS Technology Indonesia”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan bahwa *Reward* dapat memperkuat pengaruh dari budaya kaizen terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut membuktikan dengan mengambil data responden serta melakukan uji interaksi atau MRA (Moderated Regression Analysis). Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel dependen (Y) dan moderasi yakni Kinerja (Y) dan *Reward* sebagai variabel moderasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel Independen (X). Penelitian terdahulu menggunakan variabel budaya kaizen sedangkan penelitian ini menggunakan variabel beban kerja. Kemudian perbedaan lainnya terletak pada objek yang diteliti.
3. A.A Sagung Istri Devi Parwitasari dan I Wayan Pradnyantha Wirasedana²⁰ dengan judul “Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Komitmen Organisasi pada Kinerja Manajerial dengan *Reward* sebagai Variabel Moderasi”. Hasil dari penelitian ini

¹⁹ Alifiandy Putra Sejati, Mudji Kuswinarno, dan Gatot Heru Pranjoto, “Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Reward* Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. VS Technology Indonesia,” *Eco-Entrepreneurship* 5, no. 1 (t.t.).

²⁰ Anak Agung Sagung Istri Devi Parwitasari dan I Wayan Pradnyantha Wirasedana, “Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Komitmen Organisasi pada Kinerja Manajerial dengan *Reward* sebagai Variabel Moderasi,” *E-Jurnal Akuntansi* 25 (8 Desember 2018): 2072, <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v25.i03.p17>.

menunjukkan bahwa variabel moderasi reward memperkuat pengaruh total quality management dan komitmen organisasi pada kinerja manajerial. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu metode survei dengan menggunakan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah Moderated Regression Analysis (MRA). Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel dependen (Y) dan moderasi yakni Kinerja (Y) dan *Reward* sebagai variabel moderasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel Independen (X). Penelitian terdahulu menggunakan variabel Penerapan Total Quality Management dan Komitmen Organisasi sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yaitu beban kerja.

4. Fitri Septyandini²¹ dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderating”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh variabel reward. Sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh variabel reward. Penelitian tersebut dibuktikan dengan Analisis data yang digunakan Statistik Deskriptif menggunakan SPSS dan metode analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan tehnik statistika multivarian berbasis varian dengan menggunakan PLS. persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel dependen (Y) dan moderasi yakni Kinerja (Y) dan *Reward*. Kemudian perbedaan pada

²¹ Fitri Septyandini, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderating,” *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 3, no. 2 (t.t.).

penelitian ini adalah memiliki 2 variabel (X) yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yaitu beban kerja.

5. Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, dan Lucky O.H. Dotulong²² dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Penelitian tersebut dibuktikan dengan melakukan metode analisis asosiatif kausal. Kesamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel (X) yaitu Beban kerja dan variabel (Y) yaitu Kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel X₂ yaitu lingkungan kerja dan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi. Kemudian perbedaan lainnya terletak pada objek yang diteliti.
6. R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata²³ dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba yang dapat dibuktikan pada hasil penelitian menggunakan uji regresi

²² F R Tjiabrata, B Lumanaw, dan L O H Dotulong, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado,” 2017, 11.

²³ R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata, “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba,” *en dan Bisnis, Volume IV, No.01, M 4*, no. 1 (Maret 2018): 128–37.

linier berganda. Kemudian kesamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel (X) yaitu Beban kerja dan variabel (Y) yaitu Kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel X_2 yaitu motivasi kerja dan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi. Kemudian perbedaan lainnya terletak pada objek yang diteliti.

7. Milafatul Qoyyimaha, Tegoeh Hari Abriantob, dan Siti Chamidah²⁴ dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. INKA Multi Solusi Madiun. Hasil penelitian ini dibuktikan dari hasil jawaban responden serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Kemudian kesamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel (Y) yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel X_1 dan X_2 yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Serta penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi. Kemudian perbedaan lainnya terletak pada objek yang diteliti.
8. Henry Sg Naiboho, Syafri, dan Taufik Azhar²⁵ dengan judul “Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak”. Hasil dari penelitian ini

²⁴ Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, dan Siti Chamidah, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun,” *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2, no. 1 (6 April 2020), <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>.

²⁵ Henry Sg Naiboho, Syafri, dan Taufik Azhar, “Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak,” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 1, no. 1 (12 April 2021): 49–56, <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i1.13>.

adalah *Reward* dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pada Kantor Pelayanan Publik. Penelitian tersebut dibuktikan dari hasil jawaban responden serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Kemudian kesamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel (Y) yaitu kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel (X) yaitu *Reward*, serta pada penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi. Kemudian perbedaan lainnya terletak pada objek yang diteliti.

Penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai referensi dalam penelitian ini ialah mengenai pengaruh beban kerja seorang pegawai. Dalam penelitian terdahulu, banyak faktor yang menjadikan beban kerja seseorang menurun. Novelty atau kebaruan dari penelitian saat ini adalah pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan *Reward* sebagai variabel moderasi. Jika penelitian sebelumnya hanya fokus pada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dalam penelitian ini terdapat penambahan fokus yakni pada adanya variabel moderasi. Adanya variabel moderasi inilah yang menjadikan penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, *Reward* menjadi variabel moderasi dimana *Reward* ini menjadi penentu apakah memperkuat atau memperlemah variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai. Jika *Reward* yang diberikan mampu meningkatkan semangat serta motivasi para pegawai maka akan mempengaruhi Kinerja seseorang dalam bekerja.

B. Kerangka Teoritik

1. Kinerja Pegawai (Variabel Endogen)

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja atau performance merupakan perilaku yang ditunjukkan pegawai dengan prestasi yang

dimiliki dalam menjalankan pekerjaan. Kinerja menghasilkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai. Semakin tinggi kualitas kinerja yang diberikan semakin cepat dalam mencapai target. Sehingga beban yang dipikul semakin cepat terselesaikan. Afriani dan Septyarini mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil akhir.²⁶ Artinya hasil kinerja yang di berikan pegawai dapat berupa barang ataupun jasa. Hasil yang diberikan harus sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dalam waktu, biaya, kualitas dan kuantitasnya. Hal ini mengarah pada fokus keluaran atau (outcomes) pekerjaan menjadi tanggung jawab pegawai dalam lembaga.

Sedangkan Byars dalam Kusumawati menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha, kemampuan, serta persepsi tugas.²⁷ Jika ingin mencapai tujuan lembaga yang ingin dicapai maka kinerja harus lebih meningkat. Maka dari itu untuk mencapai kinerja yang maksimal harus berusaha

²⁶ Afriani dan Epsilandri Septyarini, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Prima In Hotel Malioboro,” *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora* 1, no. 8 (2022): Hal 1452, <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2915585&val=25621&title=ANALISIS%20FAKTOR-FAKTOR%20YANG%20MEMPENGARUHI%20KEPEMIMPINAN%20KEDISIPLINAN%20DAN%20LOYALITAS%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PRIMA%20IN%20HOTEL%20MALIOBORO>.

²⁷ Ratna Kusumawati, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan : (Studi Kasus Pada Rs Roemani Semarang),” *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 3, no. 6 (2008): Hal 152, <https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/AKSES/article/view/507/629>.

dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang mampu dicapai seseorang atau pegawai pada sebuah organisasi atau lembaga dalam setiap melakukan tanggung jawab, tugas ataupun jabatan dengan kemampuan serta pengetahuan yang diberikan dalam tenggat waktu yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan lembaga.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, yakni antara lain:

- 1) Efektivitas dan efisiensi, kinerja pegawai dapat dikatakan efektif jika dapat mencapai tujuan dan dapat dikatakan efisien jika kinerja dapat mendorong pegawai dalam mencapai tujuan.²⁸
- 2) Disiplin, disiplin merupakan suatu keadaan atau sikap seseorang menghormati peraturan dalam organisasi. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka akan banyak tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan.²⁹
- 3) *Reward* (Penghargaan), Adanya *Reward* seseorang dapat termotivasi agar giat dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya

²⁸ Harsuko Riniwati, "*Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*" (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2016), Hal 177-178,

https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumberdaya_Manusia/aulPDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=faktor+yang+mempengaruhi+kinerja&printsec=frontcover.

²⁹ Widia Agustina dan Lila Bismala, "Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan," *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 14, no. 1 (2014): Hal 128.

maka kinerja yang diberikan pegawai terhadap organisasi juga akan semakin meningkat.³⁰ *Reward* dapat merangsang pegawai dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja. Tujuan adanya *Reward* dapat membuat seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas, serta bertanggung jawab pada tugas yang diberikan.

- 4) Beban kerja, beban kerja merupakan besaran jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Jika kemampuan yang dimiliki pegawai lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan akan menimbulkan rasa bosan. Sebaliknya jika kemampuan yang dimiliki pegawai lebih rendah maka tuntutan pekerjaan yang banyak akan menimbulkan kelelahan pada pegawai.³¹ Beban kerja dapat dibagi menjadi tiga bagian yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang berlebih atau *overload* atau beban kerja yang rendah.
- 5) Motivasi, George and Jones dalam Zelviean menyatakan bahwa motivasi merupakan bentuk keadaan pikiran seseorang dalam menentukan suatu kondisi perilaku seseorang yang menyebabkan arahan, pergerakan, usaha, dan

³⁰ Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, Dan Arik Prasetya, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja," Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) 12, No. 1 (2014): Hal 4.

³¹ Agripa Toar Sitepu, "Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado," Jurnal EMBA (Ekonomi dan Bisnis) 1, no. 4 (2013): Hal 1125.

kegigihan dalam mencapai suatu tujuan.³² Motivasi berbentuk dari sikap dalam melakukan pekerjaan. Motivasi merupakan bentuk kendali diri dalam menyesuaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Jika motivasi karyawan menurun dapat dilihat dari kinerja dan kedisiplinan menurun serta tingkat absensi meningkat.

- 6) Kemampuan merupakan potensi (IQ) dan kemampuan skill dengan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang dimiliki, akan lebih mudah pegawai dalam mencapai kinerja yang diinginkan.³³ Maka dari itu pegawai ditempatkan berdasarkan kemampuan masing-masing yang dimiliki.
- 7) Kepuasan, dalam suatu organisasi jika pegawai merasa terpuaskan dengan hasil pekerjaannya, serta kesejahteraan yang di berikan oleh pihak organisasi dan mendapatkan pujian oleh pimpinannya akan menghasilkan kinerja yang optimal.³⁴ Mas'ud dalam Marliani menyatakan faktor penentu kepuasan kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti peluang

³² Iendy Zelvian Adhari, "*Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*" (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021), Hal 6.

³³ Yadnya, "*Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*", Hal 44.

³⁴ Usfandi Haryaka, "*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen*" (Banyumas: CV. Amerta Media, 2121), Hal 19,
https://www.google.co.id/books/edition/Faktor_faktor_yang_Mempengaruh_i_Kinerja/WyNZEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=faktor+kinerja&pg=PA16&printsec=frontcover.

dalam menyalurkan kreatifitas, gaji, promosi jabatan, *Reward*, serta ketenangan kerja.³⁵

c. Dimensi Kinerja Pegawai

Berikut merupakan beberapa indikator dari kinerja:

1) Pengetahuan

Viviani mengartikan pengetahuan sebagai sebuah hasil tahu yang dapat terjadi setelah seseorang tersebut melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu.³⁶ Pengetahuan merupakan suatu hal yang sangat penting dan dibutuhkan guna sebagai terbentuknya perilaku atau tindakan dari seseorang.³⁷ Tolak ukur manusia dalam hal seberapa tinggi keahliannya dibidang tertentu dapat dilihat dari seberapa tinggi tingkat pengetahuan yang dimilikinya. Pengetahuan dapat didefinisikan sebagai kecerdasan intelektual dalam bentuk berupa kebenaran atau fakta, dan prinsip dasar yang bisa dicapai hanya melalui proses dan pengalaman.³⁸

³⁵ Sari Marliani, "Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang)," *Jurnal Buana Akuntansi* 1, no. 1 (4 November 2016): Hal 60, <https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>.

³⁶ Nur Eli Viviani, Eva Mufidah, dan Vita Fibriyani, "Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Seban Kota Pasuruan," *Jurnal EMA* 5, no. 1 (1 Juli 2020): Hal 37, <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.46>.

³⁷ Mukhammad Aminudin Bagus Febriyanto, "*Skripsi: Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Dengan Perilaku Konsumsi Jajanan Sehat Di MI Sulaimaniyah Mojoagung Jombang*," Universitas Airlangga, 2016, Hal 12.

³⁸ Indhun Dyah Susanti, "*Skripsi: Hubungan Tingkat Pengetahuan dan Sikap dengan Perilaku Pus dalam Deteksi Dini Kanker Serviks di Desa Pendowoharjo Sewon Bantul*," Politeknik kesehatan Yogyakarta, 2017, Hal 18.

Adapun indikator dari pengetahuan adalah sebagai berikut:

- a) Pengalaman, merupakan tingkat pengetahuan seseorang didalam bidang pekerjaan yang ditekuninya, dengan masa kerja dan jenis pekerjaannya yang dijadikan sebagai tolak ukur di dalam suatu waktu tertentu.³⁹ Johnson mengatakan bahwa sebuah pengalaman dapat memunculkan sebuah potensi dalam diri seseorang.⁴⁰ Potensi tersebut akan muncul seiring dengan berjalannya waktu. Waktu sebagai hasil dari pengalaman yang telah dirasakan.
- b) Pendidikan, merupakan sebuah fase yang berpatok pada individu masyarakat atau sekumpulan masyarakat dari individu tersebut. pendidikan dapat berbentuk material ataupun spiritual yang dapat menentukan sifat, watak, karakter, dan seseorang. Orang yang berpendidikan cenderung memiliki pengetahuan yang luas.⁴¹
- c) Minat, merupakan suatu bentuk kecenderungan seseorang akan suatu kegiatan

³⁹ Suwarno dan Ronal Aprianto, “*Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau*,” *Journal of Business Economics* 24, no. 1 (2019): Hal 62, <https://doi.org/10.35760/eb.2019.v24i1.1855>.

⁴⁰ Muhammad Isa Indrawan, “*Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan*,” *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Panca Budi* 10, no. 2 (2017): Hal 1852.

⁴¹ Enok Maryani dan Helius Syamsudin, “*Pengembangan Program Pembelajaran Ips Untuk Meningkatkan Kompetensi Keterampilan Sosial*,” *Jurnal Penelitian* 9, no. 1 (2009): Hal 2, http://jurnal.upi.edu/file/Enok_Maryani.pdf.

atau subjek tertentu, melakukannya dengan perasaan senang dan tenang, serta mendalami subjek tersebut dengan sungguh-sungguh.⁴²

2) Kemampuan

Kemampuan memiliki makna tolak ukur kecakapan seseorang dalam bidang keterampilan dan kecerdasan. Kemampuan disini berhubungan erat dengan fisik dan mental yang terdapat pada seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.⁴³ Kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat menentukan hasil yang dikerjakannya. Maka dari itu, seseorang yang memiliki kemampuan yang cenderung bagus, ia akan menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Adapun indikator dari kemampuan adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan intelektual, merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan otaknya untuk berfikir, memposisikan diri, cepat dan tanggap mencari solusi dalam sebuah permasalahan, baik yang terjadi pada diri sendiri atau lingkungan sekitarnya.⁴⁴

⁴² Noor Komari Pratiwi, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Perhatian Orang Tua, Dan Minat Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa Smk Kesehatan Di Kota Tangerang,” Pujangga 1, no. 2 (2015): 31, Hal 88 <https://doi.org/10.47313/pujangga.v1i2.320>.

⁴³ Septiani Agustina Shafiah dan Wima Yudo Prasetyo, “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang),” Jurnal Administrasi Publik (JAP) 2, no. 2 (t.t.): Hal 314.

⁴⁴ Bahrudi Efendi Damanik, “Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,” Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan 2, no. 2 (31 Desember 2018): Hal 146, <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6356>.

- b) Kemampuan fisik, merupakan kemampuan yang berasal dari jasmani seseorang. Jasmani atau fisik yang sehat akan melancarkan proses seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kata lain, jasmani yang sehat dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja.⁴⁵

3) Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu kondisi perasaan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan giat, giat, dan secara maksimal. Davis mendefinisikan semangat kerja sebagai sikap dari individu dalam menjalani pekerjaan dan bekerja sama dengan orang lain secara maksimal dengan penuh energi.⁴⁶ Adapun indikator dari semangat kerja adalah:

- a) Keinginan motivasi, merupakan bentuk dorongan untuk bekerja lebih giat lagi. Setiap orang harus memiliki motivasi didalam dirinya dalam mencapai tujuan. Motivasi yang harus difokuskan oleh seorang karyawan adalah motivasi bekerja untuk tujuan organisasi, bukan hanya untuk kepentingan pribadi semata.
- b) Kesungguhan, merupakan sikap seseorang dalam menghadapi dan menjalani suatu

⁴⁵ Tettie Setiyarti, Ni Putu Tirtayasih, dan Ida Bagus Radendra Suastama, "Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Hotel Panorama Ubud," JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen 10, no. 1 (31 Maret 2020): Hal 40, <https://doi.org/10.36733/juima.v10i1.1070>.

⁴⁶ Muh Alwi dan Andi Sylvana, "Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar," *Jurnal Analisis dan Pelayanan Publik* 2, no. 1 (2016): Hal 33.

pekerjaan. Seseorang yang memiliki kesungguhan yang tinggi dalam pekerjaan, ia tidak akan terlalu kecewa jika suatu saat mengalami kegagalan dalam pekerjaannya.

- c) Kesenangan, yakni seseorang harus menikmati pekerjaannya dengan perasaan senang, bukan menjadikan pekerjaan sebagai suatu beban yang harus dihadapi. Jika mengerjakan tugas dengan perasaan senang, diri akan memotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
- d) Kepuasan, merupakan kondisi emosional seseorang menikmati atau menilai hasil pekerjaan yang telah di buat.⁴⁷

d. Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah di amanahkan. Kinerja merupakan hal yang ada pada diri manusia. Seseorang yang malas serta tidak mau menggunakan potensi yang ada maka sesungguhnya dia menyalahgunakan fitrah yang telah diberikan serta menurunkan derajat dirinya sendiri. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an QS Al- A'raf ayat 176:

وَلَوْ شِئْنَا لَرَفَعْنَاهُ بِهَا وَلَكِنَّهُ أَخْلَدَ إِلَى الْأَرْضِ وَاتَّبَعَ هَوَاهُ فَمَثَلُهُ
كَمَثَلِ الْكَلْبِ إِنْ تَحْمِلَ عَلَيْهِ يَلْهَثُ أَوْ تَتْرُكْهُ يَلْهَثُ ذَلِكَ مَثَلُ الْقَوْمِ
الَّذِينَ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا فَاقْصُصْ الْقِصَصَ لَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ

⁴⁷ Surya Kelana Basri dan Rusdianan Rauf, "Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *YUME : Journal of Management* 4, no. 1 (2021): Hal 107.

“Dan sekiranya Kami menghendaki niscaya Kami tinggikan (derajat)nya dengan (ayat-ayat) itu, tetapi dia cenderung kepada dunia dan mengikuti keinginannya (yang rendah), maka perumpamaannya seperti anjing, jika kamu menghalaunya dijulurkan lidahnya dan jika kamu membiarkannya dia menjulurkan lidahnya (juga). Demikianlah perumpamaan orang-orang yang mendustakan ayat-ayat Kami. Maka ceritakanlah kisah-kisah itu agar mereka berpikir.” (QS Al- A’raf ayat 176).

Ayat tersebut mengingatkan bahwa kita harus melakukan kinerja dengan menggunakan pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki seseorang. Dengan begitu maka manusia harus selalu berusaha dalam bekerja agar tidak hina. Manusia melakukan kinerja dengan baik maka dianggap bahwa seseorang itu telah bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan oleh Allah. Bekerja menghasilkan kinerja yang berkualitas termasuk amal kebaikan bagi seseorang.

2. Beban Kerja (Variabel Eksogen)

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Lembaga harus selalu mengawasi adanya beban kerja. Beban kerja yang diberikan pada pegawai sesuai kemampuan yang dimiliki. Koesumowidjojo mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan macam-macam pekerjaan yang diberikan pada pegawai dengan waktu yang telah ditentukan.⁴⁸

⁴⁸ Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, dan Rita N Taroreh, *“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Sedangkan Schultz dalam Mochklas mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan besarnya jumlah tugas yang harus diselesaikan dengan tenggat waktu yang telah ditentukan serta pekerjaan yang diberikan terlalu sulit diselesaikan oleh pegawai.⁴⁹ Setiap pegawai memiliki beban pekerjaan yang dipikul. Kemampuan kerja seseorang berbeda-beda dapat dilihat dari kemampuan, pengetahuan, usia, jenis kelamin, dll. Kemampuan yang dimiliki setiap pegawai dapat mengatasi beban kerjanya sendiri. Ada yang mampu dalam kerja fisik ada juga yang psikis.

b. Dimensi Beban Kerja

Berikut merupakan beberapa indikator dari beban kerja:

- 1) Kondisi pekerjaan, kondisi kerja merupakan keadaan dimana pegawai melakukan pekerjaan pada kondisi lingkungan tertentu. Dengan kondisi pekerjaan yang tidak menentu maka pegawai harus bisa mengatasi kondisi tersebut. Seperti harus melakukan pekerjaan diluar jam kerja. Maka pegawai harus bisa mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.⁵⁰ Berikut adalah indikator kondisi kerja :

Pada Pt. Fif Group Manado,” Jurnal EMBA (Ekonomi dan Bisnis) 7, no. 3 (2019): Hal 2813.

⁴⁹ Mochamad Mochklas, *"Loyalitas pekerja perempuan"* (Kota Surabaya: UM Kota Surabaya Publishing, 2022), Hal 12, https://www.google.co.id/books/edition/Loyalitas_pekerja_perempuan/q8B_EAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=faktor+yang+mempengaruhi+beban+kerja&pg=PA12&printsec=frontcover.

⁵⁰ Chotamul Fajri, Yasir Terza Rahman, dan Wahyudi, *“Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan*

- a) Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang buruk akan membuat pegawai merasa tidak nyaman. Selain tidak nyaman kondisi dengan lingkungan yang buruk dapat menyebabkan menurunnya produktifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.⁵¹ Sehingga lingkungan yang tidak nyaman berdampak stress pada pegawai seperti kebisingan, ruangan yang sempit dan padat, udara dalam ruangan yang panas. Oleh karena itu dibutuhkan lingkungan yang nyaman untuk pegawai yang bekerja di tempat tersebut.
- b) Tantangan pekerjaan, tantangan pekerjaan merupakan suatu kondisi yang menarik atau tidak bagi pegawai. Jika pegawai tidak tertantang maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut bosan. Maka harus menciptakan ide-ide baru atau inovasi baru dalam pekerjaan.⁵²
- c) Resiko pekerjaan, resiko pekerjaan merupakan bahaya ataupun keselamatan bagi

Proporsional Beban Kerja,” Scientific Journal Of Reflection 4, no. 1 (2021): Hal 214.

⁵¹ Ari Dwi Utami, “*Skripsi: Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang*” (Kementerian Pendidikan Nasional Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, 2010), Hal 25, https://node2.123dok.com/dt03pdf/123dok/000/267/267885.pdf.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=aa5vJ7sqx6H8Hq4u%2F20221031%2F%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20221031T064743Z&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Expires=600&X-Amz-Signature=031d7971b148f59dba6ae16ef250df7b89a2903da024dcd2153cfa5b7fe126ac.

⁵² Ibid. Hal. 26

pekerja di lingkungan tersebut. Jika lingkungan yang tidak aman akan membuat pegawai menjadi stress. Tetapi jika lingkungan aman akan membuat pegawai merasa nyaman.

- 2) Produktivitas waktu, menggunakan waktu dengan produktif dapat meningkatkan kinerja para pegawai sehingga beban kerja dapat diatasi dan diselesaikan sesuai yang diharapkan.⁵³
 - a) Kuantitas kerja, kuantitas kerja merupakan suatu ketetapan waktu yang telah ditentukan dan harus dicapai oleh pegawai. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dapat mencapai tujuan Lembaga dengan tepat. Kuantitas kerja dapat dilihat dari seseorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.⁵⁴
 - b) Kualitas kerja, kualitas kerja yang baik akan berdampak pada kemajuan atau kemunduran suatu Lembaga. Menurut Flippo menyatakan, bahwa kualitas kerja adalah suatu hasil kerja yang dapat diukur dari efektifitas efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam mencapai tujuan atau target perusahaan

⁵³ Fithriyah Andra dan Hetty Ismainar, "Produktifitas Penggunaan Waktu Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ahmad Yani Pekanbaru," *KESMARS: Jurnal Kesehatan Masyarakat, Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit* 1, no. 1 (22 Maret 2018): Hal 12, <https://doi.org/10.31539/kesmars.v1i1.157>.

⁵⁴ Selly Selfianita dan Ira Meirina Chair, "Analisis Kualitas Dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist Di Rocky Hotel Padang," *E-jurnal Pariwisata Bunda* 1, no. 2 (2021): Hal 37.

dengan baik dan berdaya guna.⁵⁵ Kualitas kerja dapat diukur dari kesan pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai

c. Beban Kerja dalam Perspektif Islam

Pekerjaan merupakan sumber penghasilan pegawai untuk kebutuhan sehari-hari. Maka seseorang yang menginginkan penghasilan lebih haruslah bekerja keras. Setiap orang memiliki batas kemampuan yang berbeda-beda. Setiap orang juga membutuhkan istirahat dari pekerjaan yang cukup untuk melakukan aktivitasnya. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surah Al An'am 96⁵⁶:

فَالِقُ الْإِصْبَاحِ وَجَعَلَ اللَّيْلَ سَكَنًا وَالشَّمْسَ وَالْقَمَرَ حُسْبَانًا ذَلِكَ تَقْدِيرُ الْعَزِيزِ الْعَلِيمِ

“Dia menyingsingkan pagi dan menjadikan malam untuk beristirahat, dan (menjadikan) matahari dan bulan untuk perhitungan. Itulah ketetapan Allah Yang Mahaperkasa, Maha Mengetahui.” (QS. Al-An'am 96).

Berdasarkan ayat tersebut dapat diketahui bahwa manusia memiliki Batasan dalam bekerja. Dimana siang untuk bekerja sedangkan malam untuk beristirahat. Allah melarang hambanya dalam sesuatu selalu berlebihan termasuk dalam bekerja.

⁵⁵ Yurina Khusnal Amaliyyah, Nurhajati, dan Khalikussabir, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang,” *Jurnal Riset Manajemen* 10, no. 13 (13 Februari 2021): Hal 66,

⁵⁶ “Al-Qur'an Surah Al An'am ayat 96,” t.t., 96.

Jangan sampai kita berlebihan dalam mengerjakan sesuatu karena termasuk perbuatan yang mendzolimi diri sendiri. Telalu menforsir diri sendiri juga akan merugikan diri sendiri.⁵⁷

3. *Reward* (Variabel Moderasi)

a. Pengertian *Reward*

Reward menurut bahasa adalah penghargaan atau hadiah. Sedangkan menurut istilah *Reward* artinya ganjaran, hadiah, imbalan atau penghargaan. Indah mendefinisikan *Reward* merupakan timbal balik antara organisasi dengan pegawai Ketika telah menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dengan tepat.⁵⁸ Sedangkan menurut Simamora dalam Fadilla *Reward* atau penghargaan merupakan intensif atau upah yang diberikan pada pegawai guna untuk meningkatkan produktivitas pegawai dalam mencapai keunggulan yang kompetitif.⁵⁹ Dapat disimpulkan bahwa *Reward* merupakan bentuk imbalan yang diberikan lembaga atau atasan kepada pegawai dalam bentuk insentif, hadiah, dll karena hasil kerja pegawai telah diselesaikan dengan tepat waktu serta optimal. *Reward* berguna untuk memberikan motivasi agar kinerja pegawai semakin

⁵⁷ Imelia Delvi, "Skripsi: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru," t.t., Hal 42.

⁵⁸ Putu Panca Adi Pratiwi Indah, Putu Indah Rahmawati, dan Nyoman Dini Andiani, "Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali," *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* 2, no. 1 (2019): Hal 43, <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>.

⁵⁹ Riski Fadilla, "Skripsi: Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Utama Medan," *Universitas Sumatera Utara Fakultas Ekonomi*, t.t., Hal 16.

meningkat. Adapun *Reward* diberikan ketika pegawai telah mampu menyelesaikan tugas melebihi standar yang telah ditentukan. Hal ini menjadi teladan bagi pegawai yang lainnya. *Reward* dapat diberikan berupa insentif kepada pegawai yang telah memberikan hasil kerja yang terbaik.⁶⁰

b. Dimensi *Reward*

Berikut merupakan beberapa indikator dari *Reward*:

- 1) Upah, upah merupakan bagian dari *Reward* yang merupakan pemberian gaji pokok serta tambahan kompensasi berupa bonus yang diberikan kepada pegawai karena telah mencapai tugas yang diberikan tepat waktu.⁶¹ Berikut adalah indikator upah:⁶²
 - a) Gaji, gaji yang didapatkan pegawai diperoleh sesuai yang diharapkan. Bagi pekerja gaji

⁶⁰ Lendy Irawan, Rosa Anggraeny, dan H M Z Arifin, "Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda," *eJournal Administrasi Negara*, 8, no. 1 (2020): Hal 9509.

⁶¹ Samsur Rizal Muhtar, Diah Santi Hariyani, dan Robby Sandhi Dessyarti, "Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan," *SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)*, 2020, Hal 6.

⁶² Andi Arwin Mustafa, Muhlis Madani, dan Nuryanti Mustari, "Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman Di PTPN X(Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone," Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik 4, no. 1 (15 April 2018): Hal 3, <https://doi.org/10.26618/kjap.v4i1.1425>.

dipandang sebagai outcome atau *Reward* yang penting.⁶³

- b) Insentif, merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi guna menjadi motivasi bagi pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.⁶⁴
- 2) Pengembangan karir, pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena hal tersebut merupakan salah satu aspek penghargaan. Jika para pegawai dapat bersaing dengan kemampuan yang dimiliki maka akan mendapatkan kesempatan dalam promosi jabatannya. Jika adanya upaya berkompetisi para pegawai untuk meraih promosi maka dapat dikatakan organisasi tersebut berhasil dalam sistem *Reward*. Berikut adalah indikator upah :
 - a) Prestasi kerja, merupakan hal yang mendasari pengembangan karir, dengan memiliki prestasi adalah hal yang dapat mengembangkan karir pegawai.
 - b) Peluang promosi, adanya kesempatan dalam meningkatkan kemampuannya dapat membantu menaikkan karirnya.

c. *Reward* dalam Perspektif Islam

Manusia diciptakan Allah dalam bentuk sebaik-baiknya. Maka manusia diberikan akal agar

⁶³ Rita Andini, “*Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*” (2006), Hal 14.

⁶⁴ Marianus Subianto, “*Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat,*” eJournal Administrasi Bisnis 4, no. 3 (2016): Hal 699.

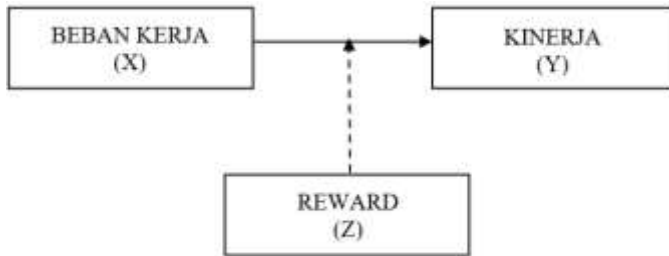
dipergunakan dengan hal-hal yang baik. Dalam mencapai hal yang baik manusia diperintahkan untuk bekerja agar kehidupan yang dijalani menjadi lebih baik. Setiap manusia harus selalu berusaha agar mendapat hasil yang lebih baik. Balasan bagi seseorang yang selalu memberikan kebaikan akan mendapat hasil yang lebih baik. Sama halnya dengan *Reward* dalam bekerja, jika pegawai dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan sesuai standar yang ditentukan bahkan melebihi akan mendapatkan imbalan yang lebih juga. Hal ini terdapat pada QS. An Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۖ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An Nahl ayat 97)

Berdasarkan ayat tersebut dapat diketahui bahwa manusia di perintahkan untuk selalu melakukan hal kebaikan seperti bekerja dengan menghasilkan hasil kerja yang optimal. Jika pegawai dapat menyelesaikan tanggung jawabnya akan diberikan imbalan atau *Reward* sesuai dengan apa yang dikerjakan. Jika yang dikerjakan dapat melampaui batas maka penghargaan yang diberikan pun akan diberikan imbalan yang lebih baik pula.

C. Paradigma Penelitian



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori diatas, variabel beban kerja (X), kinerja pegawai (Y), serta *Reward* (Z), hipotesis yang di uji dalam penelitian ialah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

H0: Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

2. Hipotesis 2 :

H1: *Reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

H0: *Reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

3. Hipotesis 3 :

H1: Semakin tinggi *Reward*, maka pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai semakin meningkat

H0: semakin rendah *Reward*, maka pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai akan semakin menurun.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan *Reward* sebagai variabel moderasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiono mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang beraskan pada filsafat positivisme, yang kegunaannya adalah untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian.⁶⁵ Tujuan dari peneliti menggunakan pendekatan ini, karena pendekatan kuantitatif dapat menguji teori yang telah ada sebelumnya yang dibuktikan dengan melakukan penelitian, memberikan penjelasan dengan metode deskriptif, serta menafsirkan dan meramalkan hasil dari penelitiannya.⁶⁶ Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian asosiatif atau afiliasi. Penelitian asosiatif adalah sebuah metodologi penelitian yang tujuannya yakni untuk memutuskan adanya hubungan antara setidaknya dua variabel.⁶⁷

⁶⁵ Sugiono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*" (Bandung: Alfabeta, 2016).

⁶⁶ Tim Penyusun, "*Buku Panduan Penulisan Skripsi Prodi Manajemen Dakwah*" (Kota Surabaya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UINSA, 2015), Hal 13.

⁶⁷ Syofian Siregar, "*Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*" (Jakarta: KENCANA, 2013).

https://books.google.com/books/about/Metode_Pemilihan_Kuantitatif.html?hl=id&id=IjTMDwAAQBAJ.

B. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, fokus dari objek penelitian adalah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Reward* sebagai variabel moderasi. Beban kerja sebagai variabel Eksogen (variabel X), kinerja pegawai sebagai variabel Endogen (variabel Y), serta *Reward* sebagai variabel moderasi (variabel Z). Yang menjadi subjek penelitiannya adalah seorang pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya yang beralamat di Jl. Masjid Agung Tim. No. 4, Gayungan, Kecamatan Gayungan, Kota Kota Surabaya, Jawa Timur, 60234, (031)8285319 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan suatu hal yang dapat berupa objek atau subjek yang mempunyai karakteristik atau sesuatu yang bisa di gali untuk kemudian bisa dipelajari dan di tarik kesimpulan oleh peneliti. Martono menjelaskan bahwasannya populasi merupakan seluruh objek maupun subjek yang menempati dlam wilayah tertentu telah memenuhi beberapa syarat yang berkaitan dengan peneltian yang berada pada suatu wilayah dan dipelajari nantinya.⁶⁸ Berdasarkan pengertian tersebut, peneliti nantinya akan melakukan pengamatan pada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya yang berjumlah 80 pegawai. peneliti menentukan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 pegawai.

2. Sampel

Sugiyono mendefinisikan sampel merupakan sebagian dari karakteristik suatu objek atau subjek populasi agar memudahkan peneliti dalam

⁶⁸ Nanang Martono, "*Statistik Sosial: Teori daan Aplikasi Program SPSS*" (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), Hal 15.

menyelesaikan penelitiannya. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, dimana teknik ini ialah sebuah cara pengambilan sampel secara acak dengan tidak membedakan tingkatan atau strata para pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus dari Issac dan Michael dengan menggunakan tingkat kesalahan 5%.

N	s		
	1%	5%	10%
10	10	10	10
15	15	14	14
20	19	19	19
25	24	23	23
30	29	28	27
35	33	32	31
40	38	36	35
45	42	40	39
50	47	44	42
55	51	48	46
60	55	51	49
65	59	55	53
70	63	58	56
75	67	62	59
80	71	65	62
85	75	68	65

Maka sampel yang digunakan adalah sekitar 65 responden dengan taraf signifikansi 5%.

C. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel merupakan objek atau subjek yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai ragam nilai, baik berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat

berubah-ubah nilainya.⁶⁹ Variabel inilah nantinya yang akan diuji:

Variabel	Dimensi	Indikator
	a. Kondisi pekerjaan	1. Lingkungan kerja 2. Tantangan pekerjaan 3. Resiko pekerjaan
1. Beban Kerja (X)	b. Produktivitas waktu	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu
	a. Pengetahuan	1. Pengalaman dalam bekerja 2. Pendidikan yang ditempuh 3. Minat dalam suatu bidang
2. Kinerja (Y)	b. Kemampuan	1. Kemampuan intelektual 2. Kemampuan fisik
	c. Semangat Kerja	1. Keinginan motivasi 2. Kesungguhan dalam bekerja 3. Senang dalam bekerja 4. Kepuasan dalam bekerja
	a. Upah	1. Gaji 2. Insentif

⁶⁹ Ibid, hlm 10

3. <i>Reward</i> (Z)	b. Pengembangan karir	1. Prestasi Kerja 2. Peluang Promosi
-------------------------	--------------------------	---

D. Tahap - Tahap Penelitian

1. Tahap Pra-Penelitian

a. Menetapkan Rancangan Penelitian

Langkah pertama sebelum melanjutkan pada proses penelitian yang lebih mendalam, peneliti menyiapkan rencana, peneliti terlebih dahulu menetapkan permasalahan yang nantinya akan digunakan sebagai penelitian. Permasalahan penelitian tidak boleh sama dengan rekan penelitian lainnya. Selanjutnya, peneliti akan membuat kisi-kisi atau rancangan dalam mengajukan judul proposal

b. Menentukan Lokasi Penelitian

Setelah menentukan permasalahan penelitian, peneliti menentukan lokasi untuk dijadikan sebagai objek penelitian. Lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

c. Membuat Proposal Penelitian

Pada tahap ini, peneliti perlu menyusun proposal penelitian untuk kepentingan penelitian tingkat lanjut. Proposal penelitian nantinya akan memudahkan peneliti dalam melakukan mekanisme penelitian. Setelah proposal penelitian sudah dibuat, proposal penelitian bisa diajukan kepada pihak terkait untuk proses penelitian selanjutnya.

d. Menyiapkan Surat Izin Penelitian dan Peralatan Penelitian

Tahap terakhir pada tahap pra-penelitian adalah membuat surat izin. Surat izin penelitian berguna untuk memperlihatkan bahwasannya penelitian yang

dilakukan adalah bersifat resmi dan formal. Surat izin bisa didapatkan dengan mengajukan surat keterangan penelitian kepada bagian akademik prodi. Selain menyiapkan surat perizinan, peneliti wajib mempersiapkan peralatan untuk penelitian yakni dapat berupa alat tulis. Hal ini bertujuan untuk memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data-data.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Langkah selanjutnya adalah melakukan penelitian mengenai permasalahan penelitian kepada objek yang akan diteliti. Selama penelitian, peneliti mengumpulkan data-data melalui metode-metode yang sudah ditentukan.

3. Tahap Pengolahan Data

Dalam tahapan ini, peneliti menelaah dan mengolah data-data yang telah diperoleh dari responden. Dari hasil perolehan data tersebut diolah menggunakan aplikasi Smart-PLS yang nantinya akan disajikan dalam laporan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan teknik dalam memperoleh data-data untuk menjawab dari rumusan masalah yang sudah dibuat sebelumnya. teknik pengambilan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kuisioner

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, dimana kuisioner merupakan suatu bentuk pernyataan tertulis atau pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk menyampaikan pernyataan tersebut kepada respondennya.⁷⁰ Untuk mendapatkan jawaban untuk kuisioner yang sudah diisi oleh responden,

⁷⁰ Sugiono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*", Hal 137.

peneliti menggunakan skala likert. Skala likert bisa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan tolak ukur dalam instrumen kuisioner yang diberikan kepada responden dengan memberi tanda centang pada jawaban yang tersedia.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara dalam teknik pengambilan data yang mana berguna untuk mendapatkan informasi-informasi seperti buku, dokumen, arsip, serta gambar dalam bentuk keterangan atau tulisan yang dapat membantu mempermudah proses penelitian.⁷¹ Dokumentasi dalam penelitian ini adalah mengenai sejarah, profil, visi dan misi yang dapat diperoleh dari web resmi, foto, dan brosur.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Partial Least Square* atau yang dikenal dengan singkatan PLS. PLS merupakan sebuah model persamaan dari suatu metode alternatif yakni *Structural Equation Modeling* atau yang didapat disingkat SEM dengan menggunakan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component based structural equation modeling*. Tujuan metode PLS-SEM adalah sebagai metode untuk mengembangkan teori atau membangun teori. PLS berfungsi untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel prediktor.

⁷¹ Lusi Lutfia dan Luvy Sylviana Zanthly, “Analisis Kesalahan Menurut Tahapan Kastolan Dan Pemberian Scaffolding Dalam Menyelesaikan Soal Sistem Persamaan Linear Dua Variabel” 1, no. 3 (2019): Hal 398.

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode yang berguna untuk mengorganisasi dan menganalisis data dan angka dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara teratur, dan jelas mengenai suatu variabel. Uji statistik deskriptif akan digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan gambaran atau data yang jelas mengenai variabel yang akan diteliti.

2. Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Model pengukuran atau *outer model* berfungsi untuk memperlihatkan bagaimana setiap indikator-indikator berhubungan dengan variabel laten. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-multi Method*), dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Sedangkan untuk uji realibilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menguji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*)

a. *Convergent Validity*

Convergent validity ialah mengukur validitas indikator reflektif sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing-masing indikator variabel. Indikator dikatakan mempunyai reabilitas baik, apabila nilai *outer loading* berada diatas 0,70.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity ialah membandingkan nilai *square root of average variance ectraced* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lain nya dalam model. Dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik apabila AVE konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya. Alat ukur untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai

cross loading, yakni nilai AVE harus lebih besar dari 0,50.

c. *Composite Validity*

Rule of Thumb biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih dari 0,7. *Composite reliability* berfungsi untuk menunjukkan berapa derajat yang mengindikasikan *common latent (unobserved)*, sehingga dapat menunjukkan indikator-indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, nilai batas yang diterima untuk tingkat *composite reliability* adalah 0,7 meskipun bukan merupakan standar absolut.

3. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural atau *inner model* dapat dievaluasi dengan melihat stabilitas dari estimasi yang dinilai menggunakan uji-t statistik yang dilihat melalui prosedur *bootstrapping*. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. *R-square* menjelaskan keragaman konstruk endogen yang mampu dijelaskan oleh konstruk-konstruk eksogen secara serentak.

Selain melihat besarnya nilai *R-square*, evaluasi model PLS dapat juga dilakukan dengan Q^2 *predictive relevance* atau sering disebut *predictive sample reuse*. Nilai $Q\text{-Square} > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, dan sebaliknya apabila nilai $Q\text{-Square} \leq 0$ menunjukkan model kurang *predictive relevance*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya awal mulanya adalah bernama Kantor Departemen Agama Kotamadya Kota Surabaya yang beralamat di Jalan Rajawali yang berdiri pada tahun 1974. Pada tahun 1984, Kandepag Kodya berpindah tempat di Jalan Genteng dan melakukan koordinasi pada Pemerintahan Kotamadya Kota Surabaya dalam bidang pelayanan masyarakat bina agama. Pada bidang Urusan Agama Islam khususnya pernikahan, urusan haji, penerangan Agama Islam maupun pelayanan bidang pendidikan Agama Islam seperti Raudhatul Atfal, Madrasah dan Pondok Pesantren (ponpes). Luas gedung dan fasilitas kantor yang terdapat di Jalan Gentengkali No. 59 ini terdiri dari + 400 m² dan memiliki Hak Sewa (KUP).

Dengan seiring berkembangnya tingkat pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan kantor yang lebih representatif, Kantor Departemen Kotamadya Kota Surabaya kemudian melakukan perpindahan lagi ke Jalan Kertoadi No. 1 Kota Surabaya. Pada lokasi ini, Kandepag Kodya Kota Surabaya selalu melaksanakan layanan kepada masyarakat seperti Haji yang mana lokasi ini berdekatan dengan Asrama Haji Sukolilo Kota Surabaya. Namun pada tanggal 25 Februari 1998, Kandepag Kodya berpindah lagi di Jalan masjid Agung Timur No.4 Kota Surabaya dan terdapat

perubahan nama yakni menjadi Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.⁷²



Gambar 4. 1

Maps Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

Adanya Kantor Departemen Agama atau Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya begitu dibutuhkan oleh masyarakat sekitar terlebih pada layanan nikah, jamaah haji, penerangan Agama Islam, Pendidikan Agama Islam maupun pelayanan agama lainnya. Di dalam struktur organisasi Kantor Departemen Agama Terdiri dari Kepala, Subbag TU, Seksi Urais, Seksi Pendaiss, Seksi Pengurais, Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah (PHU). Sejak KMA No.373 Tahun 2002 diterbitkan, struktur organisasi Departemen Agama berubah menjadi: Kepala, Subbag TY, Seksi Urais, Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (PHU), Seksi Mapenda, Seksi PD Pontren, Seksi Bimas, dan Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf. Semenjak penerbitan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No.1 Tahun 2002

⁷² <https://www.google.co.id/maps/@-7.4214791,112.6794581,15z>

mengenai perubahan penyebutan Departemen Agama sebagai Kementerian Agama, dengan demikian penyebutan Kantor departemen Agama Kota Kota Surabaya berubah menjadi Kantor Kementerian Agama Kota Kota Surabaya.

2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama kota Kota Surabaya
 - a. Visi Kantor Kementerian Agama kota Kota Surabaya
“Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang bredaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”
 - b. Misi Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
 - 1) Menumbuhkan pemahaman serta pengalaman ajaran agama
 - 2) Pemantapan hidup rukun antar umat beragama
 - 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas
 - 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan
 - 5) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel
 - 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum dengan mempunyai ciri agama, pendidikan agama dalam bagian pendidikan umum serta pendidikan keagamaan
 - 7) Menciptakan tata kelola pemerintahan yang memiliki kebersihan, akuntabilitas serta kepercayaan

3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya



Gambar 4. 2

Gambar Bagan Struktur Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

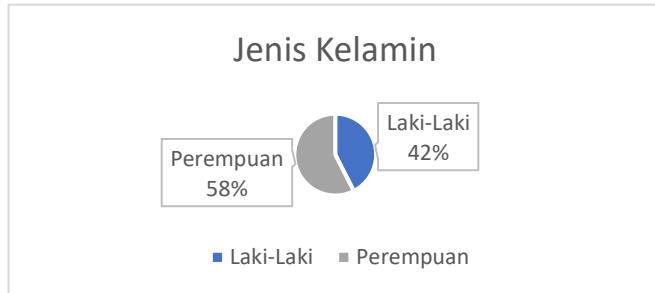
B. Penyajian Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, hasil penelitian menyajikan dan menganalisis data yang ada dengan bentuk penyajian data sesuai dengan hasil pengukuran dalam penelitian.

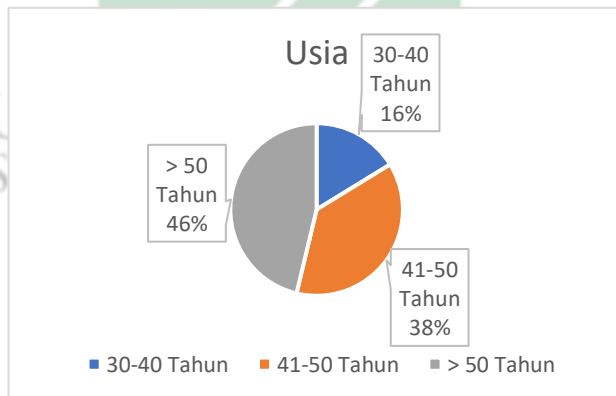
a. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini memiliki beberapa karakteristik yang telah diteliti kepada beberapa responden penelitian yakni diantaranya terdapat jenis kelamin, usia dan lama menjabat di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Hasil pengukuran dan analisis datanya akan dijelaskan sebagai berikut:



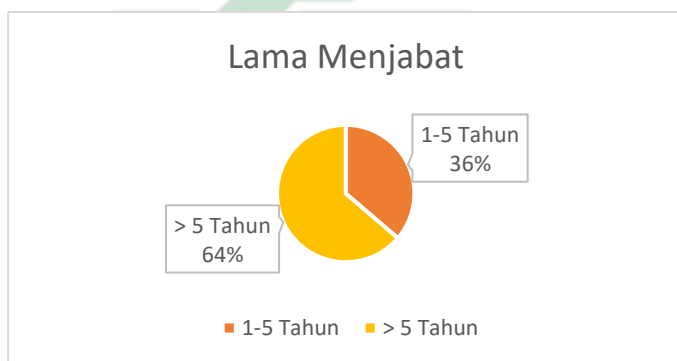
Tabel 4. 1
Diagram Pie Usia

Berdasarkan tabel diagram pie diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 42% atau 38 responden. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 58% atau 42 responden. Maka kesimpulan yang dapat diambil dari gambar diagram pie diatas adalah bahwasannya rata-rata responden pada Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya adalah berjenis kelamin perempuan.



Tabel 4. 2
Diagram Pie Usia

Berdasarkan tabel diagram pie diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia 30-40 tahun sebanyak 16% atau 13 responden. Responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 38% atau 30 responden. Sedangkan responden dengan usia > 50 tahun sebanyak 46% atau 37 responden. Maka kesimpulan yang dapat diambil dari gambar diagram pie diatas adalah bahwasannya rata-rata responden pada Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya adalah berusia > 50 tahun.



Tabel 4. 3
Diagram Pie Lama Menjabat

Berdasarkan tabel diagram pie diatas menunjukkan bahwa responden dengan menjabat selama 1-5 tahun sebanyak 36% atau 29 responden. Sedangkan responden dengan menjabat selama > 5 tahun sebanyak 64% atau 51 responden. Maka kesimpulan yang dapat diambil dari gambar diagram pie diatas adalah bahwasannya rata-rata responden pada Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya adalah sudah menjabat selama > 5 tahun.

b. Uji Distribusi Frekuensi

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Hadi, Disribusi frekuensi adalah metode pengumpulan data dari yang paling kecil sampai yang ke paling besar ataupun sebaliknya, yang selanjutnya informasi tersebut dapat dipisahkan menjadi beberapa kelas, atau juga dapat disebut strategi untuk menyusun bahan-bahan berdasarkan nilai-nilai dari variabel dan frekuensinya. Manfaat dari menyusun tabel ini ialah dapat memudahkan kita untuk memperkenalkan informasi sehingga mudah dan sederhana untuk dibaca dengan teliti sebagai bahan data:

Tabel 4. 4
Frekuensi lingkungan kerja nyaman dan aman

		x1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	9	11.3	11.3	18.8
	Netral	38	47.5	47.5	66.3
	Setuju	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator beban kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih sangat tidak setuju terdapat 6 responden atau sama halnya 7,5%, yang memilih tidak setuju terdapat 9 responden atau sama halnya 11,3%, yang memilih netral terdapat 38 responden atau sama halnya 47,5%, dan yang memilih Setuju terdapat 27 responden atau sama halnya 33,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih netral terhadap pernyataan responden merasa lingkungan kerja yang nyaman dan aman yakni sebesar

47,5%, dan jawaban terendah yakni sebesar 7,5% terhadap pilihan sangat tidak setuju.

Tabel 4. 5
Frekuensi Hubungan baik dengan Rekan Kerja

		X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	9	11.3	11.3	18.8
	Netral	40	50.0	50.0	68.8
	Setuju	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator beban kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih sangat tidak setuju terdapat 6 responden atau sama halnya 7,5%, yang memilih tidak setuju terdapat 9 responden atau sama halnya 11,3%, yang memilih netral terdapat 40 responden atau sama halnya 50%, kemudian yang memilih setuju terdapat 25 responden atau sama halnya dengan 31,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih netral terhadap pernyataan responden memiliki hubungan baik dengan rekan kerja yakni sebesar 50%, dan jawaban terendah yakni sebesar 7,5% terhadap pilihan sangat tidak setuju.

Tabel 4. 6
Frekuensi Rolling tugas yang berbeda-beda
x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	7	8.8	8.8	18.8
	Netral	53	66.3	66.3	85.0
	Setuju	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator beban kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih sangat tidak setuju terdapat 8 responden atau sama halnya 10%, yang memilih tidak setuju terdapat 7 responden atau sama halnya 8,8%, yang memilih netral terdapat 53 responden atau sama halnya 66,3%, dan yang memilih setuju terdapat 12 responden. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih netral terhadap pernyataan rolling tugas yang berbeda-beda yakni sebesar 66,3%, dan jawaban terendah yakni sebesar 8,8%, terhadap pilihan tidak setuju.

Tabel 4. 7
Frekuensi Keamanan Di Tempat Kerja Membuat Merasa Aman
x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	10	12.5	12.5	18.8
	Netral	54	67.5	67.5	86.3
	Setuju	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator beban kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih sangat tidak setuju terdapat 5 responden atau sama halnya 6,3%, yang memilih tidak setuju terdapat 10 responden atau sama halnya 12,5%, yang memilih netral terdapat 54 responden atau sama halnya 67,5%, dan yang memilih setuju terdapat 11 responden atau sama halnya 13,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih netral terhadap pernyataan responden keamanan di tempat kerja membuat merasa aman yakni sebesar 67,5%, dan jawaban terendah yakni sebesar 6,3%, terhadap pilihan sangat tidak setuju.

Tabel 4. 8
Frekuensi Dapat Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

		X5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	9	11.3	11.3	18.8
	Netral	41	51.2	51.2	70.0
	Setuju	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator beban kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih sangat tidak setuju terdapat 6 responden atau sama halnya 7,5%, yang memilih tidak setuju terdapat 9 responden atau sama halnya 11,3%, yang memilih netral terdapat 41 responden atau sama halnya 51,2%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 24 responden atau sama halnya 30%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan

responden memilih netral terhadap pernyataan responden dapat menyelesaikan tugas tepat waktu yakni sebesar 51,2%, dan jawaban terendah yakni sebesar 7,5% terhadap pilihan sangat tidak setuju.

Tabel 4. 9
Frekuensi Dapat Menyelesaikan Tugas Sesuai Batas Kemampuan

		X6		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	7	8.8	8.8	18.8
	Netral	41	51.2	51.2	70.0
	Setuju	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator beban kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih sangat tidak setuju terdapat 8 responden atau sama halnya 10%, yang memilih tidak setuju terdapat 7 responden atau sama halnya 8,8%, yang memilih netral terdapat 41 responden atau sama halnya 51,2%, dan yang memilih setuju terdapat 24 responden atau sama halnya 30%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih netral terhadap pernyataan responden dapat menyelesaikan tugas sesuai batas kemampuan yakni sebesar 51,2%, dan jawaban terendah yakni sebesar 8,8% terhadap pilihan tidak setuju.

Tabel 4. 10
Frekuensi Melakukan Pekerjaan Terlalu Banyak

		X7		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	9	11.3	11.3	18.8
	Netral	50	62.5	62.5	81.3
	Setuju	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator beban kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih sangat tidak setuju terdapat 6 responden atau sama halnya 7,5%, yang memilih tidak setuju terdapat 9 responden atau sama halnya 11,3%, dan yang memilih netral terdapat 50 responden atau sama halnya 62,5%, dan yang memilih setuju terdapat 15 responden atau sama halnya 18,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih netral terhadap pernyataan responden melakukan pekerjaan terlalu banyak yakni sebesar 62,5%, dan jawaban terendah yakni sebesar 7,5% terhadap pilihan sangat tidak setuju.

Tabel 4. 11
Frekuensi Melakukan Tugas Sesuai Keterampilan Dan Potensi

		X8		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	11	13.8	13.8	18.8
	Netral	51	63.7	63.7	82.5
	Setuju	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator beban kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih sangat tidak setuju terdapat 4 responden atau sama halnya 5%, yang memilih tidak setuju terdapat 11 responden atau sama halnya 13,8%, yang memilih netral terdapat 51 responden atau sama halnya 63,7% dan yang memilih setuju terdapat 14 responden atau sama halnya 17,5%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih netral terhadap pernyataan responden melakukan tugas sesuai keterampilan dan potensi yakni sebesar 63,7%, dan jawaban terendah yakni sebesar 5% terhadap pilihan sangat tidak setuju.

Tabel 4. 12

Frekuensi Merasa Kelelahan Jika Mengerjakan Banyak Pekerjaan

		x9		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	7	8.8	8.8	18.8
	Netral	41	51.2	51.2	70.0
	Setuju	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator beban kerja. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih sangat tidak setuju terdapat 8 responden atau sama halnya 10%, yang memilih tidak setuju terdapat 7 responden atau sama halnya 8,8%, yang memilih netral terdapat 41 responden atau sama halnya 51,2%, dan yang memilih setuju terdapat 24 responden atau sama halnya 30%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase

paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih netral terhadap pernyataan responden merasa kelelahan jika mengerjakan banyak pekerjaan yakni sebesar 51,2%, dan jawaban terendah yakni sebesar 8,8% terhadap pilihan tidak setuju.

Tabel 4. 13
Frekuensi Memiliki Pengetahuan Dan Keterampilan
Tentang Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Instansi
Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	16.3	16.3	16.3
	Setuju	42	52.5	52.5	68.8
	Sangat Setuju	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator kinerja pegawai. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 13 responden atau sama halnya 16,3%, yang memilih setuju terdapat 42 responden atau sama halnya 52,5%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 25 responden atau sama halnya 31,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh instansi yakni sebesar 52,5%, dan jawaban terendah yakni sebesar 16,3% terhadap pilihan netral.

Tabel 4. 14
Frekuensi Pendidikan Yang Telah diempuh
Memberikan Pengalaman Yang Cukup

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	22.5	22.5	22.5
	Setuju	37	46.3	46.3	68.8
	Sangat Setuju	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator kinerja pegawai. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 18 responden atau sama halnya 22,5%, yang memilih setuju terdapat 37 responden atau sama halnya 46,3%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 25 responden atau sama halnya 31,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden pendidikan yang telah ditempuh memberikan pengalaman yang cukup yakni sebesar 46,3%, dan jawaban terendah yakni sebesar 22,5% terhadap pilihan netral.

Tabel 4. 15
Frekuensi Memiliki Pengalaman Di Bidang Pekerjaan
Saya Yang Sekarang

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	18.8	18.8	18.8
	Setuju	41	51.2	51.2	70.0
	Sangat Setuju	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator kinerja pegawai. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 15 responden atau sama halnya 18,8%, yang memilih setuju terdapat 41 responden atau sama halnya 51,2%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 24 responden atau sama halnya 30%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden memiliki pengalaman di bidang pekerjaan saya yang sekarang yakni sebesar 51,2%, dan jawaban terendah yakni sebesar 18,8% terhadap pilihan netral.

Tabel 4. 16
Frekuensi Mempunyai Minat Yang Tinggi Dalam
Pekerjaan Yang Sekarang

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	18.8	18.8	18.8
	Setuju	40	50.0	50.0	68.8
	Sangat Setuju	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator kinerja pegawai. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 15 responden atau sama halnya 18,8%, yang memilih setuju terdapat 40 responden atau sama halnya 50%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 25 responden atau sama halnya 31,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden mempunyai minat yang

tinggi dalam pekerjaan yang sekarang yakni sebesar 50%, dan jawaban terendah yakni sebesar 18,8% terhadap pilihan netral.

Tabel 4. 17
Frekuensi Mempunyai Kemampuan Untuk
Melaksanakan Pekerjaan Kantor

		Y5		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Netral	15	18.8	18.8	21.3
	Setuju	42	52.5	52.5	73.8
	Sangat Setuju	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator kinerja pegawai. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih tidak setuju terdapat 2 responden atau sama halnya 2,5%, yang memilih netral terdapat 15 responden atau sama halnya 18,8%, yang memilih setuju terdapat 42 responden atau sama halnya 52,5%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 21 responden atau sama halnya 26,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan kantor yakni sebesar 52,5%, dan jawaban terendah yakni sebesar 2,5% terhadap pilihan tidak setuju.

Tabel 4. 18
Frekuensi Memiliki Fisik Yang Kuat Dalam
Menjalankan Pekerjaan Kantor

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	21	26.3	26.3	26.3
	Setuju	34	42.5	42.5	68.8
	Sangat Setuju	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator kinerja pegawai. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 21 responden atau sama halnya 26,3%, yang memilih setuju terdapat 34 responden atau sama halnya 42,5%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 25 responden atau sama halnya 31,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden memiliki fisik yang kuat dalam menjalankan pekerjaan kantor yakni sebesar 42,5%, dan jawaban terendah yakni sebesar 26,3% terhadap pilihan netral.

Tabel 4. 19
Frekuensi Memiliki Kemampuan Dalam Mengolah
Data-Data

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	20.0	20.0	20.0
	Setuju	41	51.2	51.2	71.3
	Sangat Setuju	23	28.7	28.7	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator kinerja pegawai. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 16 responden atau sama halnya 20%, yang memilih setuju terdapat 41 responden atau sama halnya 51,2%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 23 responden atau sama halnya 28,7%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden memiliki kemampuan dalam mengolah data-data yakni sebesar 51,2%, dan jawaban terendah yakni sebesar 20% terhadap pilihan netral.

Tabel 4. 20
Frekuensi Memotivasi Diri Untuk Semangat Dalam Bekerja

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	17	21.3	21.3	21.3
	Setuju	36	45.0	45.0	66.3
	Sangat Setuju	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator kinerja pegawai. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 17 responden atau sama halnya 21,3%, yang memilih setuju terdapat 36 responden atau sama halnya 45%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 27 responden atau sama halnya 33,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden memotivasi diri untuk

semangat dalam bekerja yakni sebesar 45%, dan jawaban terendah yakni sebesar 21,3% terhadap pilihan netral.

Tabel 4. 21
Frekuensi Bersungguh-Sungguh Dalam Menjalankan Pekerjaan

		Y9			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	19	23.8	23.8	23.8
	Setuju	39	48.8	48.8	72.5
	Sangat Setuju	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator kinerja pegawai. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 19 responden atau sama halnya 23,8%, yang memilih setuju terdapat 39 responden atau sama halnya 48,8%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 22 responden atau sama halnya 27,5%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan yakni sebesar 48,8%, dan jawaban terendah yakni sebesar 23,8% terhadap pilihan netral.

Tabel 4. 22
Frekuensi Melakukan Pekerjaan Dengan Perasaan
Senang

		Y10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Netral	13	16.3	16.3	17.5
	Setuju	41	51.2	51.2	68.8
	Sangat Setuju	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator kinerja pegawai. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih sangat tidak setuju terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih netral terdapat 13 responden atau sama halnya 16,3%, yang memilih setuju terdapat 41 responden atau sama hal nya 51,2% dan yang memilih sangat setuju terdapat 25 responden atau sama halnya 31,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan responden melakukan pekerjaan dengan perasaan senang yakni sebesar 51,2%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan sangat tidak setuju.

Tabel 4. 23
Frekuensi Menjadikan Tugas Sebagai Beban

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	17.5	17.5	17.5
	Setuju	44	55.0	55.0	72.5
	Sangat Setuju	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator kinerja pegawai. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 14 responden atau sama halnya 17,5%, yang memilih setuju terdapat 44 responden atau sama halnya 55%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 22 responden atau sama halnya 27,5%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden menjadikan tugas sebagai beban yakni sebesar 55%, dan jawaban terendah yakni sebesar 17,5% terhadap pilihan netral.

Tabel 4. 24
Frekuensi Merasa Puas Dengan Hasil Kerja Yang Dilakukan

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Netral	12	15.0	15.0	16.3
	Setuju	42	52.5	52.5	68.8
	Sangat Setuju	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator kinerja pegawai. Dari 80 jawaban yang

telah diberikan kepada responden, yang memilih tidak setuju terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih netral terdapat 12 responden atau sama halnya 15%, yang memilih setuju terdapat 42 responden atau sama halnya 52,5%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 25 responden atau sama halnya 31,3. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan yakni sebesar 52,5%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan tidak setuju.

Tabel 4. 25
Frekuensi Gaji Atau Upah Yang diterima Dari Instansi
Sesuai Beban Pekerjaan

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Netral	7	8.8	8.8	10.0
	Setuju	46	57.5	57.5	67.5
	Sangat Setuju	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator *Reward*. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih sangat tidak setuju terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih netral terdapat 7 responden atau sama halnya 8,8%, yang memilih setuju terdapat 46 responden atau sama halnya 57,5%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 26 responden atau sama halnya 32,5%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden gaji atau

upah yang diterima dari instansi sesuai beban pekerjaan yakni sebesar 57,5%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan tidak setuju.

Tabel 4. 26
Bersemangat Dalam Bekerja Jika Mendapat Bonus Insentif

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	11.3	11.3	11.3
	Setuju	46	57.5	57.5	68.8
	Sangat Setuju	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator *Reward*. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 9 responden atau sama halnya 11,3%, yang memilih setuju terdapat 46 responden atau sama halnya 57,5%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 25 responden atau sama halnya 31,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden bersemangat dalam bekerja jika mendapat bonus insentif yakni sebesar 57,5%, dan jawaban terendah yakni sebesar 11,3% terhadap pilihan netral.

Tabel 4. 27
Mendapatkan Tambahan Imbalan Diluar Gaji

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Netral	10	12.5	12.5	13.8
	Setuju	43	53.8	53.8	67.5
	Sangat Setuju	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator *Reward*. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih tidak setuju terdapat 1 responden atau sama halnya 1,3%, yang memilih netral terdapat 10 responden atau sama halnya 12,5%, yang memilih setuju terdapat 43 responden atau sama halnya 53,8%, dan yang memilih sangat setuju adalah 26 responden atau sama halnya 32,5%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji yakni sebesar 53,8%, dan jawaban terendah yakni sebesar 1,3% terhadap pilihan tidak setuju.

Tabel 4. 28
Mendapatkan Insentif Ketika Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Cepat

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	11.3	11.3	11.3
	Setuju	47	58.8	58.8	70.0
	Sangat Setuju	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator *Reward*. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 9 responden atau sama halnya 11,3%, yang memilih setuju terdapat 47 responden atau sama halnya 58,8%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 24 responden atau sama halnya 30%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden mendapatkan insentif ketika menyelesaikan pekerjaan lebih cepat yakni sebesar 58,8%, dan jawaban terendah yakni sebesar 11,3% terhadap pilihan netral.

Tabel 4. 29
Jabatan Yang Sekarang Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	18.8	18.8	18.8
	Setuju	45	56.3	56.3	75.0
	Sangat Setuju	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator *Reward*. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 15 responden atau sama halnya 18,8%, yang memilih setuju terdapat 45 responden atau sama halnya 56,3%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 20 responden atau sama halnya 25% Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden jabatan yang sekarang sesuai

dengan latar belakang Pendidikan yakni sebesar 56,3%, dan jawaban terendah yakni sebesar 18,8% terhadap pilihan netral.

Tabel 4. 30
Mendapatkan Promosi Jabatan Ketika Menyelesaikan
Tugas Dengan Cepat

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	12.5	12.5	12.5
	Setuju	45	56.3	56.3	68.8
	Sangat Setuju	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator *Reward*. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 10 responden atau sama halnya 12,5%, yang memilih setuju terdapat 45 responden atau sama halnya 56,3%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 25 responden atau sama halnya 31,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden mendapatkan promosi jabatan ketika menyelesaikan tugas dengan cepat yakni sebesar 56,3%, dan jawaban terendah yakni sebesar 12,5% terhadap pilihan netral.

Tabel 4. 31

Instansi melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat Pendidikan

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	16.3	16.3	16.3
	Setuju	48	60.0	60.0	76.3
	Sangat Setuju	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator *Reward*. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 13 responden atau sama halnya 16,3%, yang memilih setuju terdapat 48 responden atau sama halnya 60%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 19 responden atau sama halnya 23,8%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju terhadap pernyataan responden instansi melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat Pendidikan yakni sebesar 60%, dan jawaban terendah yakni sebesar 16,3% terhadap pilihan netral.

Tabel 4. 32

Pegawai Yang Inisiatif Dan Kreatif Dalam Pekerjaannya Menjadi Prioritas Dalam Memberikan Promosi Jabatan

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	12.5	12.5	12.5
	Setuju	49	61.3	61.3	73.8
	Sangat Setuju	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tabel tersebut merupakan hasil analisis input data dari indikator *Reward*. Dari 80 jawaban yang telah diberikan kepada responden, yang memilih netral terdapat 10 responden atau sama halnya 12,5%, yang memilih setuju terdapat 49 responden atau sama halnya 61,3%, dan yang memilih sangat setuju terdapat 21 responden atau sama halnya 26,3%. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan jika presentase paling tinggi ditunjukkan dengan responden memilih setuju pegawai yang inisiatif dan kreatif dalam pekerjaannya menjadi prioritas dalam memberikan promosi jabatan yakni sebesar 61,3%, dan jawaban terendah yakni sebesar 12,5% terhadap pilihan netral.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas di uji dengan *kolmogor-smrinov* untuk memutuskan normalitas data yang diteliti yakni cukup dengan membaca dan melihat nilai *asympt (2-tailed)*. Pengambilan keputusan dari hasil tes ini adalah apabila data berasal dari populasi yang berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig . 0,05*. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan *spss* versi 25:

Tabel 4. 33
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.56114901
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.074
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Hasil dari analisis data diatas, yakni uji normalitas dengan menggunakan *one-sample kolmogrov-smirnov* tes dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikansinya ialah $0,200 > 0,05$. Hasil tersebut memiliki makna bahwasannya beban kerja, kinerja dan *reward* termasuk berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau VIF (*Variance Influence Factor*) pada data yang telah di uji yakni dilakukan dengan memperhatikan hasil VIF pada setiap variabel. Pengambilan keputusannya adalah jika hasil VIF < 10 , maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas,

begitu juga sebaliknya. Uji multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* yakni apabila nilai *tolerance* > 0,1, maka tidak terjadi multikolinieritas. Begitu juga sebaliknya, apabila nilai *tolerance* < 0,1, maka terjadi multikolinieritas. Berikut merupakan hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan spss versi 25:

Tabel 4. 34
Hasil Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.874	1.144
	Reward	.874	1.144

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil dari analisis diatas, menunjukkan bahwasannya nilai beban kerja ialah 0,874 yang bermakna *tolerance* >0,10 serta memiliki nilai VIF sebesar 1,144 < 10 Sedangkan nilai dari *Reward* ialah 0,874 yang bermakna *tolerance* > 10 serta memiliki nilai VIF sebesar 1,144 <10. Makna dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwasannya variabel-variabel tersebut tidak memiliki gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah sebuah pengujian yang bertujuan untuk menilai tidak adanya kesamaan varian dari residual dalam penelitian. Homoskedastisitas dapat terjadi apabila adanya kesamaan antar residual. Sedangkan heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya hal yang sama antar residual. Dalam penelitian ini, uji yang dilakukan untuk melihat

terjadi heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser bertujuan untuk memberikan kekuatan pada penelitian. Uji glejser mempunyai tujuan agar heteroskedastisitas dapat terdeteksi berdasarkan cara regresi nilai absolut residual (AbsRes) pada variabel bebas. Dasar pengambilannya keputusannya adalah apabila probabilitas sig. $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan begitu pun sebaliknya. Berikut merupakan hasil uji glejser dengan menggunakan program spss 25:

Tabel 4. 35
Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Kesimpulan
Beban Kerja	0,016	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Reward</i>	0,609	Tidak terjadi heteroskedastisitas

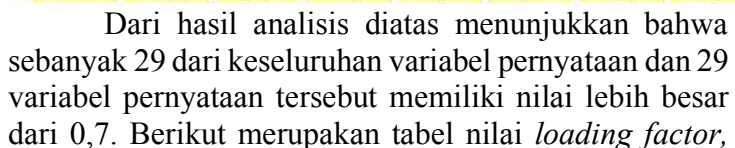
Dari analisis data diatas, hasil dari heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah menghasilkan nilai signifikansi beban kerja ($0,016 > 0,05$) dan nilai signifikansi *Reward* sebesar ($0,609 > 0,05$). Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, karena masing-masing nilai signifikansinya adalah lebih besar dari 0,05.

3. Uji Model Pengukuran (*Outer Loading*)

Uji model pengukuran dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan realibilitas. Dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau

a. Convergent Validity

Gambar 4. 3
Diagram Outer Model



data konstruk dari variabel beban kerja, kinerja dan *Reward*.

Tabel 4. 36
 Nilai Loading Faktor Seluruh Konstruk

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Beban Kerja	X1	0.859
	X2	0.849
	X3	0.849
	X4	0.859
	X5	0.843
	X6	0.866
	X7	0.850
	X8	0.818
	X9	0.845
Kinerja Pegawai	Y1	0.764
	Y10	0.862
	Y11	0.826
	Y12	0.842
	Y2	0.824
	Y3	0.838
	Y4	0.809

	Y5	0.823
	Y6	0.807
	Y7	0.854
	Y8	0.874
	Y9	0.853
Reward	Z1	0.819
	Z2	0.809
	Z3	0.760
	Z4	0.803
	Z5	0.776
	Z6	0.813
	Z7	0.731
	Z8	0.748

Berdasarkan hasil estimasi *loading factor* pada tabel diatas, nilai *loading factor* oleh kostruk beban kerja, kinerja, dan *Reward* telah memenuhi nilai standar *concergent validity* karena semua faktor bernilai $> 0,7$. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya seluruh konstruk dinyatakan valid.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu

dengan cara membandingkan nilai *cross loading* yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dikatakan memiliki discriminant validity yang baik apabila AVE konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya. Alat ukur untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *cross loading*, yakni nilai AVE harus lebih besar dari 0,70. Berikut merupakan tabel hasil perhitungan nilai *cross loading factor* menggunakan alat analisis SmartPLS 3:

Tabel 4. 37
Nilai Cross Loading

Kode Item	Beban Kerja	Kinerja Pegawai	<i>Moderating effect 1</i>	<i>Reward</i>
X1	0,859	-0,372	0,448	-0.342
X2	0,849	-0,341	0,407	-0.321
X3	0,849	-0,239	0,518	-0.249
X4	0,859	-0,374	0,479	-0.345
X5	0,843	-0,314	0,394	-0.322
X6	0,866	-0,373	0,483	-0.335
X7	0,850	-0,390	0,599	-0.344
X8	0,818	-0,366	0,444	-0.339
X9	0,845	-0,216	0,428	-0.192
Y1	-0,298	0,764	-0,001	0.693
Y10	-0,308	0,862	0,049	0.655

Y11	-0,385	0,826	-0,102	0.712
Y12	-0,310	0,842	0,037	0.622
Y2	-0,377	0,824	-0,041	0.620
Y3	-0,310	0,838	-0,017	0.647
Y4	-0,320	0,809	0,039	0.622
Y5	-0,375	0,823	-0,033	0.680
Y6	-0,323	0,807	0,059	0.682
Y7	-0,369	0,854	-0,055	0.693
Y8	-0,331	0,874	0,061	0.631
Y9	-0,308	0,853	0,008	0.731
Z1	-0,429	0,683	-0,061	0.819
Z2	-0,371	0,677	-0,105	0.809
Z3	-0,123	0,587	-0,031	0.760
Z4	-0,348	0,614	-0,217	0.803
Z5	-0,284	0,565	-0,160	0.776
Z6	-0,286	0,693	-0,128	0.813
Z7	-0,178	0,558	-0,006	0.731
Z8	-0,294	0,629	-0,107	0.748

c. *Composite Reliability*

Untuk menghitung realibilitas suatu konstruk dalam alat analisis SmartPLS, terdapat dua cara yakin dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Dalam uji *composite reliability*, reliabilitas yang baik memiliki nilai $< 0,7$ dan memiliki nilai AVE lebih dari 0,5. Berikut merupakan hasil *composite reliability*:

Tabel 4. 38
Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,952	0,958	0,959	0,720
Kinerja Pegawai	0,959	0,960	0,964	0,692
<i>Moderating effect 1</i>	1,000	1,000	1,000	1,000
<i>Reward</i>	0,909	0,912	0,927	0,613

Dari analisis data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya semua nilai variabel adalah valid dan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability* diatas 0,7, serta memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel valid.

Untuk melakukan penilaian signifikansi pengaruh antar variabel, dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli untuk kemudian dilakukan

resampling kembali. Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) *t-value* adalah 1,96 (*significance level* 5). Tabel dibawah ini merupakan hasil uji *t-statistic* untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel terikat pada variabel bebas.

Tabel 4. 39
Konstruk Reliabilitas dan Validitas

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Moderating effect-> Kinerja Pegawai</i>	0,220	0,235	0,075	2,932	0,004
Beban Kerja-> Kinerja Pegawai	-0,258	-0,273	0,070	3,691	0,000
<i>Reward -> Kinerja Pegawai</i>	0,738	0,733	0,049	14,915	0,000

Berdasarkan hasil *path coefficient* yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item signifikan terhadap konstruknya dengan nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-values* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator beban kerja merupakan variabel bebas pembentuk konstruk Kinerja Pegawai.

4. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif struktur yang di evaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk endogen.

R-square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. *R-square* juga dapat menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Menurut Chin kriteria nilai *R-square* dalam tiga klasifikasi yaitu $>0,67$ menunjukkan model yang kuat, nilai *R-square* $>0,33$ menunjukkan model yang moderat, dan nilai *R-square* $>0,19$ berarti menunjukkan model yang lemah.⁷³ Berikut merupakan tabel *R-square* menggunakan alat analisis smart PLS 3:

Tabel 4. 40
Hasil Uji R- Square

Item	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0,696	0,684

Dari hasil uji *R-square* pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R-square* adalah 0,696. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan *Reward* berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 69,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini

C. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, *t-statistic* dan *p-values*. Dengan

⁷³ Wynne W. Chin, “*The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling*”, In Marcoulides, G.A. (Ed), *Modern Method for Business Research*, Chapter 10 (University Of Houston: Psychology Press, 1998), hal. 295 – 358,
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=EDZ5AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA295&dq=chin+%22w+w%22&ots=49wJ7mr6nm&sig=C4t0e1KUyofirMUx1v0nZ2ZgCeY&redir_esc=y#v=onepage&q=chin%20%22w%20w%22&f=false.

melihat signifikansi tersebut maka estimasi pengukuran dan standar *error* tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, akan tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui nilai signifikansinya adalah dengan melakukan uji *bootstrapping* pada alat analisis Smart PLS 3 dan membaca hasil *path coefficient* (koefisien jalur). Dalam uji ini, hipotesis diterima apabila nilai signifikansi *t-values* lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* < 0.05, maka H1 diterima dan H0 ditolak begitu pula sebaliknya.

Tabel 4. 41
Path coefficient

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
<i>Moderating effect-> Kinerja Pegawai</i>	0,220	0,235	0,075	2,932	0,004
Beban Kerja-> Kinerja Pegawai	-0,258	-0,273	0,070	3,691	0,000
<i>Reward -> Kinerja Pegawai</i>	0,738	0,733	0,049	14,915	0,000

Berdasarkan pada tabel diatas, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

Dilihat dari output beban kerja -0,258 memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja pegawai. Nilai *t-statistic* sebesar 3,691 > 1,96, sedangkan *P-values* nya 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang artinya H1 diterima dan H0 ditolak.

Kemudian hasil output *Reward* 0,738 memperlihatkan bahwa *Reward* berpengaruh positif pada

kinerja pegawai. Nilai *t-statistic* sebesar $14,915 > 1,96$, sedangkan *P-values* nya 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* terhadap kinerja pegawai, yang artinya H1 diterima dan H0 ditolak.

Hasil output *moderating effect* variabel *Reward* terhadap variabel kinerja memperlihatkan koefisien 0,220 berpengaruh positif. yang berarti nilainya mengalami peningkatan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa variabel moderasi memperkuat hubungan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja. Nilai *t-statistic* $2,932 > 1,96$ dan *P-values* efek moderasi yaitu 0,004 lebih kecil dari 0,05 yang memperlihatkan bahwa variabel moderasi signifikan dalam memoderasi.

Berdasarkan paparan analisa diatas dapat dikatakan bahwa variabel moderating yaitu *Reward* memiliki hubungan yang signifikan. Ini berarti bahwa variabel *Reward* memperkuat hubungan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja. Artinya, semakin banyak memberikan *Reward*, maka meskipun beban kerja tinggi, kinerja akan semakin tinggi.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis pada *table path coefficient* menunjukkan bahwa variabel eksogen beban kerja memiliki pengaruh negatif ($O = -0,258$) terhadap variabel kinerja. Hasil nilai *t-statistic* pada hubungan variabel ini adalah 3,691 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil analisis tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan bahwa :

H0: Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari nilai *t-statistic* ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 3,691. Temuan ini dapat disimpulkan bahwasannya semakin meningkatnya beban kerja seseorang akan mempengaruhi kinerja pegawai. Namun hasil uji t dan sesuai dengan jawaban responden bahwa beban kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif. Pengaruh negatif ini bermakna ketika seorang pegawai memiliki beban kerja yang tinggi maka potensi kinerja pegawai dapat menurun. Dan sebaliknya jika seorang pegawai memiliki beban kerja yang sedikit maka potensi kinerja pegawai dapat meningkat.

Dimensi dari beban kerja terdiri dari dua aspek yaitu kondisi pekerjaan dan produktivitas waktu. Kondisi pekerjaan tersebut meliputi lingkungan pekerjaan, tantangan pekerjaan, dan resiko pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika suatu kondisi pekerjaan terasa semakin ringan maka pegawai akan merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu beban kerja dapat terasa ringan jika produktivitas waktu dapat terlaksana dengan baik. Produktivitas waktu meliputi kuantitas dan kualitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Sedangkan Mochklas mengatakan bahwa beban kerja merupakan besarnya jumlah tugas yang harus diselesaikan dengan tenggat waktu yang telah ditentukan serta pekerjaan yang diberikan terlalu sulit untuk diselesaikan oleh seorang pegawai.⁷⁴ Jika pegawai dapat

⁷⁴ Mochamad Mochklas, "*Loyalitas pekerja perempuan*" (Kota Surabaya: UM Kota Surabaya Publishing, 2022), Hal 12, https://www.google.co.id/books/edition/Loyalitas_pekerja_perempuan/q8B

menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat menciptakan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki dengan tepat, hal tersebut dapat meringankan beban pekerjaan yang di kerjakan. Sehingga potensi kinerja pegawai dapat meningkat dan beban kerja akan terasa ringan jika produktivitas waktu mampu terlaksana dengan baik.⁷⁵

Kemudian hal tersebut diperkuat pada satu penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai oleh Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carollina. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja yang meningkat dapat mempengaruhi potensi menurunnya kinerja. Beban kerja yang terlalu berat dan tidak diimbangi dengan kemampuan akan berdampak menurunnya kualitas kerja karena disebabkan kelelahan dan turunnya konsentrasi pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai yang bekerja tidak dapat menyelesaikan sesuai standar.⁷⁶

Beban kerja yang ada pada setiap pegawai perlu di perhatikan agar tidak menyebabkan beban kerja yang berlebihan, sehingga dapat berdampak buruk bagi pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stress serta kinerja pegawai dapat menurun. Jika kemampuan pegawai lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan maka pegawai dapat merasa

[_EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=faktor+yang+mempengaruhi+beban+kerja&pg=PA12&printsec=frontcover](http://EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=faktor+yang+mempengaruhi+beban+kerja&pg=PA12&printsec=frontcover).

⁷⁵ Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota," *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 4 (2018): 9.

⁷⁶ Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carollina, "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia," *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 5, no. 1 (15 Juni 2017): Hal. 53, <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>.

bosan. Sebaliknya jika kemampuan pegawai lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka pegawai dapat merasa kelelahan yang berlebih.⁷⁷ Maka sebaiknya seorang pegawai harus memperhatikan produktivitas waktu dalam bekerja agar pekerjaan menjadi tidak menumpuk dan tidak menjadi beban pekerjaan yang berlebihan.

Adanya semangat kerja pada seorang pegawai dapat mendorong untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Jika pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu, pekerjaan akan menjadi lebih ringan. Seseorang yang memiliki semangat kerja rendah cenderung malas dan tidak memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Sehingga akan mengakibatkan tugas yang dilimpahkan terbengkalai atau tidak selesai.⁷⁸

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa hipotesis H1 dapat diterima yang artinya terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasannya variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya.

2. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis variabel moderasi *Reward* memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O = 0,738$) dengan variabel endogen kinerja pegawai dari 0,05. Hasil nilai *t-statistic* pada hubungan variabel ini adalah

⁷⁷ Sitepu, "Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado," Hal 1125.

⁷⁸ Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto, "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*," WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi) 20, No. 1 (1 April 2021): Hal 5, <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>.

14,915 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil analisis tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan bahwa :

H₀ : *Reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

H₁ : *Reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari nilai *t-statistic* ditemukan bahwa *Reward* berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 14,508. Temuan ini dapat disimpulkan bahwasannya besarnya *Reward* seseorang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Pada dasarnya kinerja yang tinggi tergantung pada pemberian insentif atau upah yang diberikan untuk pegawai.⁷⁹ Pemberian insentif dapat membantu menumbuhkan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas serta kuantitas dalam pekerjaannya. Adanya *Reward* yang diberikan lembaga pada pegawai sangat mempengaruhi produktivitasnya untuk tetap bekerja pada lembaga.⁸⁰

Hasil penelitian ini sejalan dengan Eko Septian Dymastara dan Onsardi (2020) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁸¹ *Reward* yang baik dan sudah terpenuhi akan berpengaruh positif pada kinerja pegawai, dan jika *Reward* tidak berjalan dengan baik

⁷⁹ Fadilla, "Skripsi: Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Utama Medan."

⁸⁰ Rolos, Sambul, dan Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota," Hal 637.

⁸¹ Eko Septian Dymastara dan Onsardi Onsardi, "*Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara*," (JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains 1, no. 2 (30 Juli 2020): Hal 162, <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.920>.

akan berpengaruh negatif pada kinerja pegawai. *Reward* berpengaruh signifikan berarti memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Surabaya.

Dimensi dari *Reward* yaitu pemberian upah, jika seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang ditentukan pasti menginginkan upah. Seseorang yang memiliki prestasi tinggi atau berkemampuan dalam menyelesaikan tugasnya akan diberikan gaji yang setimpal. Lembaga dapat memberikan berupa insentif agar memotivasi pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dengan cepat ataupun tepat waktu. Maka dari itu semangat kerja pegawai juga mempengaruhi penghargaan yang diberikan.⁸²

Selain itu pengembangan karir dapat diberikan jika kinerja pegawai semakin meningkat. Seseorang dalam bekerja sebaiknya menerapkan prinsip kejujuran dalam bekerja. Selain itu, lembaga juga harus lebih memperhatikan pegawai dalam bekerja sudah sesuai standar atau belum. Seseorang yang kreatif dan inovatif dalam bekerja dapat memberikan dampak yang baik untuk lembaga. Hal ini dapat memberikan kesempatan karir pada setiap pegawai secara adil. Jika pegawai memiliki prestasi kerja yang baik akan merasakan kepuasan jika memperoleh pengembangan karir yang diinginkan.⁸³

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa hipotesis H1 dapat diterima yang artinya terdapat pengaruh *Reward* terhadap kinerja pegawai. Maka, dapat

⁸² Sg Naiboho, Syafri, dan Azhar, "Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak."

⁸³ Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery," *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 9 (2016): Hal 5519.

disimpulkan bahwasannya variabel *Reward* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya.

3. Pengaruh Moderasi *Reward* Terhadap Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dalam table *path coefficient* menunjukkan bahwa nilai konstruk variabel *Reward* memiliki pengaruh positif ($O=0,220$) dan signifikan ($0,004$) dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t-statistic* sebesar $2,932 > 1,96$ dan nilai *p-values* sebesar $0,004 < 0,05$. Maka pengambilan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0: Semakin rendah *Reward*, maka pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai akan semakin menurun.

H1: Semakin tinggi *Reward*, maka pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai semakin meningkat.

Hasil penelitian dapat dilihat dari nilai *t-statistic* ditemukan bahwa *Reward* dalam memoderasi hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh sebesar 2,932. Temuan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Reward* dalam memoderasi maka pengaruh antara beban kerja dengan kinerja akan semakin meningkat.

Jika *Reward* tidak diberikan pada pegawai yang telah memenuhi standar dalam menyelesaikan tugas dan memiliki beban kerja yang berlebih dapat berdampak pada kinerja seorang pegawai akan menjadi menurun disebabkan kelelahan. Maka jika adanya *Reward* yang diberikan dapat membantu atau memotivasi pegawai agar semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat dan beban kerja menjadi ringan.

Dari penjelasan diatas sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Nur Fadli, yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga dapat meringankan suatu beban pekerjaan yang tinggi.⁸⁴ Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan jika *Reward* yang tidak di berikan akan berpengaruh negatif pada hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai.⁸⁵ *Reward* merupakan bentuk pengakuan suatu lembaga pada seseorang yang memiliki prestasi tertentu yang diberikan agar dapat bekerja dengan semangat dan motivasi yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan lembaga tersebut.

Jika *Reward* yang tidak diberikan maka pegawai akan merasa tidak dihargai atas hasil usaha serta prestasi yang di berikan sia-sia. Hal tersebut dapat merugikan lembaga sendiri jika pegawai tidak merasa puas terhadap gaji atau insentif yang di berikan. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik atau prestasi yang baik seharusnya lembaga dapat memberikan apresiasi berupa insentif, sehingga kinerja menjadi semakin baik kedepannya⁸⁶

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwasannya H1 diterima yang artinya semakin tinggi *Reward* maka pengaruh beban kerja terhadap kinerja akan semakin meningkat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* sebagai variabel moderasi memperkuat

⁸⁴ Nur Fadli, "Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru," *JOM Fekon* 4, no. 1 (2017).

⁸⁵ Fadli.

⁸⁶ Vallery G E Nampo dan M H C Pandowo, "Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado," *Jurnal EMBA* 8, no. 4 (2020): Hal 295.

pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor
Kementerian Agama Surabaya.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penjelasan dan pemaparan hasil penelitian mengenai beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Reward* sebagai moderasi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya yaitu :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya dengan nilai ($O = -0,258$) dan signifikan ($0,000$). Nilai *t-statistic* adalah $3,691 > 1,96$ dan nilai *p-values* $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis H1 terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai terbukti.

2. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya dengan nilai ($O = 0,738$) dan signifikan ($0,000$). Nilai *t-statistic* adalah $14,915 > 1,96$ dan nilai *p-values* $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis H1 terdapat pengaruh *Reward* terhadap kinerja pegawai terbukti.

3. Pengaruh Variabel Moderasi Terhadap Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam table *path coefficient* menunjukkan bahwa nilai konstruk variabel *Reward* memiliki pengaruh positif ($O = 0,220$) dan signifikan ($0,004$) dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t-statistic* sebesar $2,932 > 1,96$ dan nilai *p-values* sebesar $0,004 < 0,05$. Maka Hipotesis H1 yang artinya semakin tinggi *Reward* maka pengaruh beban kerja terhadap kinerja akan semakin meningkat terbukti. Oleh karena itu, dapat

disimpulkan bahwasannya variabel *Reward* sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Surabaya.

B. Saran

1. Untuk memperjelas pernyataan atau pertanyaan pada instrumen penelitian, agar memudahkan para responden dalam menjawab instrumen penelitian
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti perlu menemukan atau menambahkan variabel yang baru dalam penelitiannya.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk mencari objek atau lokasi penelitian yang memiliki populasi dalam jumlah banyak, agar dapat mempermudah peneliti dalam proses pengolahan data nantinya.

C. Keterbatasan peneliti

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan proses ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, dikarenakan responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada. Hal ini bisa diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh populasi tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, Azhar Sani, dan Etti Ernita Sembiring. “Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard.” *Indonesian Accounting Research Journal* 10, no. 1 (30 Agustus 2019): 1026–35.
- Adhari, Iendy Zelvian. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021.
<https://qiaramedia.com/media/publications/348021-optimalisasi-kinerja-karyawan-menggunakae087eafa.pdf>.
- Affandi, Azhar, Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi. *Manajemen SDM Strategik*. Banten: Bintang Visitama, 2021.
- Afriani, dan Epsilandri Septyarini. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Prima In Hotel Malioboro.” *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora* 1, no. 8 (2022).
<https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2915585&val=25621&title=ANALISIS%20FAKTOR-FAKTOR%20YANG%20MEMPENGARUHI%20KEPEMIMPINAN%20KEDISIPLINAN%20DAN%20LOYALITAS%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PRIMA%20IN%20HOTEL%20MALIOBORO>.
- Agustina, Widia, dan Lila Bismala. “Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 14, no. 1 (2014).

- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewal, dan Rita N Taroreh.
 “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado.” *Jurnal EMBA (Ekonomi dan Bisnis)* 7, no. 3 (2019): 2811–20.
- “Al-Qur’an Surah Al An’am ayat 96,” t.t.
- Alwi, Muh, dan Andi Sylvana. “Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar.” *Jurnal Analisis dan Pelayanan Publik* 2, no. 1 (2016): 16.
- Andini, Rita. “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang),” 2006.
- Andra, Fithriyah, dan Hetty Ismainar. “Produktifitas Penggunaan Waktu Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ahmad Yani Pekanbaru.” *KESMARS: Jurnal Kesehatan Masyarakat, Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit* 1, no. 1 (22 Maret 2018): 6–14.
<https://doi.org/10.31539/kesmars.v1i1.157>.
- Anggono, Alexander. *Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik*. Cetakan 1. Indramayu: Penerbit Adab, 2021.
https://www.google.co.id/books/edition/AKUNTANSI_MANAJEMEN_PADA_ENTITAS_PUBLIK/HDVZEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=reward+adalah&pg=PA213&printsec=frontcover.
- Ansory, Al Fadjar, dan Meithiana Indrasari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018.
[file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Buku%20MSDM%20\(Reward\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Buku%20MSDM%20(Reward)%20(1).pdf).

- Astianto, Anggit. “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya” 3, no. 7 (2014): 17.
- Basri, Surya Kelana, dan Rusdianman Rauf. “Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.” *YUME : Journal of Management* 4, no. 1 (2021): 103–20.
- Budiasa, I Komang. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia Cover.pdf*. Banyumas: CV. Pena Persada, 2021.
file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/BebanKerjadanKinerjaSumberDayaManusiaCover.pdf.
- Chin, Wynne W. “*The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling*”, In Marcoulides, G.A. (Ed), *Modern Method for Business Research*. Chapter 10. University Of Houston: Psychology Press, 1998.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=EDZ5AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA295&dq=chin+%22w+w%22&ots=49wJ7mr6nm&sig=C4t0e1KUyofrMUx1v0nZ2ZgCeY&redir_esc=y#v=onepage&q=chin%20%22w%20w%22&f=false.
- Damanik, Bahrudi Efendi. “Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (31 Desember 2018): 143. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6356>.
- Delvi, Imelia. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru,” t.t., 113.
- Dewi, Ni Luh Putu Ariesta Angga. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery.” *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 9 (2016): 5494–5523.
- Dymastara, Eko Septian, dan Onsardi Onsardi. “Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

- PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara.” (*JEMS Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* 1, no. 2 (30 Juli 2020): 160–67.
<https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.920>.
- Ermawati, Anita. ““Pengaruh Brand Image dan Brand Trust Terhadap Purchase Decision Produk United” 6, no. 2 (2018).
- Fadilla, Riski. “Skripsi: Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Utama Medan.” *Universitas Sumatera Utara Fakultas Ekonomi*, t.t., 100.
- Fadli, Nur. “Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.” *JOM Fekon* 4, no. 1 (2017).
- Fajri, Chotamul, Yasir Terza Rahman, dan Wahyudi. “Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja.” *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION* 4, no. 1 (2021): 10.
- Febrianti, Silfia, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 12, no. 1 (2014): 9.
- Febriyanto, Mukhammad Aminudin Bagus. ““Skripsi: Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Dengan Perilaku Konsumsi Jajanan Sehat Di MI Sulaimaniyah Mojoagung Jombang.”” *Universitas Airlangga*, 2016, 81.
- Haryaka, Usfandi. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen*. Banyumas: CV. Amerta Media, 2121.
https://www.google.co.id/books/edition/Faktor_faktor_yang_Mempengaruhi_Kinerja/WyNZEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=faktor+kinerja&pg=PA16&printsec=frontcover.

- Indah, Putu Panca Adi Pratiwi, Putu Indah Rahmawati, dan Nyoman Dini Andiani. "Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali." *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* 2, no. 1 (2019): 41.
<https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>.
- Indrawan, Muhammad Isa. "Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan." *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Panca Budi* 10, no. 2 (2017): 7.
- Irawan, Lendy, Rosa Anggraeny, dan H M Z Arifin. "Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda." *eJournal Administrasi Negara*, 8, no. 1 (2020): 15.
- Irawati, Rusda, dan Dini Arimbi Carollina. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia." *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 5, no. 1 (15 Juni 2017): 51.
<https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>.
- Kamal, Feby Misrah, Tarmizi Gadeng, dan Tuwisna Tuwisna. "Pengaruh Reward, Beban Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Besar." *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh* 9, no. 1 (30 Juni 2019).
<https://doi.org/10.37598/jimma.v9i1.968>.
- Khusnal Amaliyyah, Yurina, Nurhajati, dan Khalikussabir. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang." *Jurnal Riset Manajemen* 10, no. 13 (13 Februari 2021).
<https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2960109&val=26366&title=Pengaruh%20Kualitas>

s%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Kualitas%20Kerja%20Profesionalisme%20Kerja%20dan%20Komitmen%20Terhadap%20Peningkatan%20Kinerja%20Karyawan%20PDAM%20Kota%20Malang.

- Kusumawati, Ratna. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan : (Studi Kasus Pada Rs Roemani Semarang).” *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 3, no. 6 (2008).
<https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/AKSES/article/view/507/629>.
- Lutfia, Lusi, dan Luvy Sylviana Zanthly. “Analisis Kesalahan Menurut Tahapan Kastolan Dan Pemberian Scaffolding Dalam Menyelesaikan Soal Sistem Persamaan Linear Dua Variabel” 1, no. 3 (2019).
- Mahawati, Eni, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih, dkk. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Marliani, Sari. “Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang).” *Jurnal Buana Akuntansi* 1, no. 1 (4 November 2016).
<https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>.
- Martono, Nanang. *Statistik Sosial: Teori daan Aplikasi Program Spss*. Yogyakarta: Gaya Media, 2010.
- Maryani, Enok, dan Helius Syamsudin. “Pengembangan Program Pembelajaran Ips Untuk Meningkatkan Kompetensi Keterampilan Sosial.” *Jurnal Penelitian* 9, no. 1 (2009).
http://jurnal.upi.edu/file/Enok_Maryani.pdf.
- Mochklas, Mochamad. *Loyalitas pekerja perempuan*. Surabaya: UMSurabaya Publishing, 2022.
https://www.google.co.id/books/edition/Loyalitas_peke

ria_perempuan/q8B_EAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=faktor+yang+mempengaruhi+beban+kerja&pg=PA12&printsec=frontcover.

- Muhtar, Samsur Rizal, Diyah Santi Hariyani, dan Robby Sandhi Dessyarti. “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan.” *SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)*, 2020, 26.
- Mustafa, Andi Arwin, Muhlis Madani, dan Nuryanti Mustari. ““Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman Di PTPN X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone.” *KOLABORASI : JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK* 4, no. 1 (15 April 2018): 01. <https://doi.org/10.26618/kjap.v4i1.1425>.
- Nompo, Vallery G E, dan M H C Pandowo. “Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.” *Jurnal EMBA* 8, no. 4 (2020).
- Ohorela, Muhamad. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura.” *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 12, no. 1 (2021).
- Pamungkas, Erix Irvan, dan Rosaly Franksiska. “Analisis Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Bisnis.” *Jurnal Manajemen Dayasaing* 20, no. 1 (1 Agustus 2018). <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v20i1.6037>.
- Parwitasari, Anak Agung Sagung Istri Devi, dan I Wayan Pradnyantha Wirasedana. “Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Komitmen Organisasi pada Kinerja Manajerial dengan Reward sebagai Variabel Moderasi.” *E-Jurnal Akuntansi* 25 (8 Desember 2018): 2072. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v25.i03.p17>.

- Pratiwi, Noor Komari. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Perhatian Orang Tua, Dan Minat Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa Smk Kesehatan Di Kota Tangerang.” *Pujangga* 1, no. 2 (2015): 31. <https://doi.org/10.47313/pujangga.v1i2.320>.
- Putra Sejati, Alifiandy, Mudji Kuswinarno, dan Gatot Heru Pranjoto. “Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. VS Technology Indonesia.” *Eco-Entrepreneurship* 5, no. 1 (t.t.).
- Qoyyimah, Milafatul, Tegoeh Hari Abrianto, dan Siti Chamidah. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun.” *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2, no. 1 (6 April 2020). <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>.
- Riniwati, Harsuko. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press, 2016. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumberdaya_Manusia/aulPDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=faktor+yang+mempengaruhi+kinerja&printsec=frontcover.
- Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 4 (2018): 9.
- Satrini, I Dewa Ayu Kadek, I Gede Riana, dan I made Subudi. “Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran Dan Budaya Lembaga Terhadap Stres Kerja.” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6, no. 3 (2017): 1177–1204.

- Selfianita, Selly, dan Ira Meirina Chair. “Analisis Kualitas Dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist Di Rocky Hotel Padang.” *E-jurnal Pariwisata Bunda* 1, no. 2 (2021): 6.
- Septyandini, Fitri. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderating.” *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 3, no. 2 (t.t.).
- Setiyarti, Tettie, Ni Putu Tirtayasih, dan Ida Bagus Radendra Suastama. “Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Hotel Panorama Ubud.” *JUIMA : JURNAL ILMU MANAJEMEN* 10, no. 1 (31 Maret 2020).
<https://doi.org/10.36733/juima.v10i1.1070>.
- Sg Naiboho, Henry, Syafri, dan Taufik Azhar. “Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak.” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 1, no. 1 (12 April 2021): 49–56.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i1.13>.
- Shafiah, Septiani Agustina, dan Wima Yudo Prasetyo. “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang).” *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* 2, no. 2 (t.t.): 312–18.
- Siregar, Syofian. *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: KENCANA, 2013.
- Sitepu, Agripa Toar. “Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado.” *Jurnal EMBA (Ekonomi dan Bisnis)* 1, no. 4 (2013): 1123–33.
- Sofiana, Evi, Tri Wahyuarini, dan Syarifah Noviena. “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak.”

- Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 8, no. 1 (19 Mei 2020): 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>.
- Subianto, Marianus. “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat.” *eJournal Administrasi Bisnis* 4, no. 3 (2016): 698–712.
- Sugiharjo, R. Joko, dan Friska Aldata. “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba.” *en dan Bisnis, Volume IV, No.01, M 4*, no. 1 (Maret 2018): 128–37.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sujati, Yosep Guntur Gathut. “Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi, Dan Implikasinya Bagi Organisasi.” Skripsi, Sanata Dharma, 2018. http://repository.usd.ac.id/31114/2/111324039_full.pdf.
- Susanti, Indhun Dyah. “Skripsi: Hubungan Tingkat Pengetahuan dan Sikap dengan Perilaku Pus dalam Deteksi Dini Kanker Serviks di Desa Pendowoharjo Sewon Bantul.” *Politeknik kesehatan Yogyakarta*, 2017, 123.
- Suwarno, dan Ronal Aprianto. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.” *Journal of Business Economics* 24, no. 1 (2019): 51–68. <https://doi.org/10.35760/eb.2019.v24i1.1855>.
- Tarigan, Bersihanta dan Aria Aji Priyanto. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan.” *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)* 20, no. 1 (1 April 2021): 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>.

- Tim Penyusun. *Buku Panduan Penulisan Skripsi Prodi Manajmen Dahwah*. Surabaya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UINSA, 2015.
- Tjiabrata, F R, B Lumanauw, dan L O H Dotulong. “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado.” *Jurnal EMBA 5*, no. 2 (2017): 11.
- Utami, Ari Dwi. “Skripsi: Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang.” Kementrian Pendidikan Nasional Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, 2010.
https://node2.123dok.com/dt03pdf/123dok/000/267/267885.pdf.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=aa5vJ7sqx6H8Hq4u%2F20221031%2F%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20221031T064743Z&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Expires=600&X-Amz-Signature=031d7971b148f59dba6ae16ef250df7b89a2903da024dcd2153cfa5b7fe126ac.
- Utami, Tri Niswati, Susilawati, dan Delfriana Ayu Astuty. *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam*. Medan: Merdeka Kreasi Group, 2022.
- Viviani, Nur Eli, Eva Mufidah, dan Vita Fibriyani. “Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Sebanik Kota Pasuruan.” *Jurnal EMA 5*, no. 1 (1 Juli 2020).
<https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.46>.
- Widhiastana, Nyoman Doddy, Made Wardana, dan I Gde Adnyana Sudibya. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja

Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha.” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6, no. 1 (2017): 223–50.

Wildan, Muhammad Abu, dan Lailatus Sa’adah. *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*.

LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2021.

Yadnya, I. Dewa Gede Sayang Adi. *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Feniks Muda Sejahtera, 2022.

