

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi ini, kemajuan suatu organisasi itu sangat bergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam membentuk sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia terkadang memang kerap dilupakan atau dianggap sepele oleh para pemimpin organisasi. Dampak pengabaian tersebut sangat luar biasa, sebagai mana kita rasakan sendiri saat krisis melanda.

Sejalan dalam pertumbuhan dan perkembangan kehidupan masalah satu ini tetap menarik untuk dikaji, karena pada dasarnya sumber daya manusia selalu bergerak dan maju serta berkembang dari waktu-kewaktu. Sementara perkembangan kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas meningkat dengan pesatnya, namun ketersediaan sumber daya yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan belum mampu mengimbangnya, sehingga terjadi jarak yang cukup jauh antara kebutuhan dengan sumber daya yang ada, hal ini tidak hanya terjadi diluar negeri tapi ini juga terjadi di Indonesia.

Berdasarkan data badan statistik Kabupaten Rokan Hulu Kecamatan Rambah setelah Kabupaten Rokan Hulu disahkan menjadi salah satu Kabupaten di Propinsi Riau maka Kecamatan Rambah termasuk sebagai institusi efektif yang berperan menjalankan roda pemerintahan dan pemberdayaan serta pembangunan masyarakat merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah otonomi Kabupaten Rokan Hulu ini merupakan aspirasi masyarakat yang bermanfaat untuk mempermudah masyarakat dalam hal pelaksanaan pengurusan administrasi sertalebih mempercepat hubungan antara pemerintahan dengan masyarakat didalam

kehidupan berbangsa dan bernegara untuk lebih meningkatkan pemberdayaan masyarakat dan memotong rentang kendali pelayanan administrasi pemerintah, sehingga memudahkan masyarakat untuk berurusan sehingga tidak perlu jauh-jauh ke Kabupaten.

Rambah merupakan salah satu Kecamatan dari 16 Kecamatan di Kabupaten Rokan Hulu. Sebagai organisasi perangkat daerah, Kecamatan Rambah merupakan unsur penunjang pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Camat. mengingat pentingnya peran Kecamatan tersebut dan adanya tuntutan dari warga masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang lebih baik maka diperlukan kemampuan dan kapasitas pemerintahan Kecamatan yang memadai. Untuk mencapai pelayanan publik yang memadai tersebut diperlukan produktivitas kerja yang tinggi dari pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

Guna mewujudkan Visi dan Misi Bupati Rokan Hulu tahun 2016-2021 yang berdasarkan RPJMD Kabupaten Rokan Hulu yang berjudul Negeri Seribu Suluk maka perlulah ditetapkan Visi dan Misi Kantor Camat Rambah. Berikut adalah data jumlah Pegawai Kantor Camat Rambah berdasarkan Profil Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu tahun 2017.

**Table 1.1 Data Jumlah Pegawai Tahun 2019**

<b>NO</b>	<b>Pegawai</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Pegawai Negeri Sipil	20 Orang
2.	Honor Jasa Teknis	8 Orang
3.	Honor Jasa Kebersihan	2 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>30 Orang</b>

*Sumber: Kantor Camat Rambah, 2019*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa jumlah pegawai di Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu yaitu PNS (Pegawai Negri Sipil) berjumlah 20 orang, honorel jasa teknik berjumlah 8 orang, dan honorel jasa kebersihan 2 orang, dilihat dari jumlah pegawai Kantor Camat Rambah yaitu 30 orang.

Menurut Uma Sekara (2006), sebagai sampel dalam penelitian ini secara umum, untuk penelitian korelasional jumlah sampel minimum untuk memperoleh hasil yang baik adalah 30, hal ini sesuai dengan jumlah pegawai Kantor Camat Rambah.

Dengan pekerjaan sebagai ujung tombak pelayanan dan menjadi motor penggerak masyarakat Dikecamatan Rambah guna mencari Visi dan Misi yang sudah ditetapkan maka tentulah mereka mempunyai beban kerja dan semangat kerja yang tinggi guna mencapai pelayanan yang prima.

Beban kerja adalah sejumlah proses kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu mengembang dan menyelesaikan tugas sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu kerja. Namun jika pekerja tidak mampu maka tugas yang diemban tersebut menjadi suatu beban kerja.

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental. Beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-

tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kuantitatif jika pekerjaan merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja. Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Kantor Camat Rambah dari 30 orang jumlah pegawai nya dengan jumlah dan jenis pelayanan yang ada pada Kantor Camat tersebut maka beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap pegawai tampaknya cukup besar.

Untuk mencapai Visi dan Misi Kantor Camat Rambah sesuai dengan beban kerja yang dipikul pegawai Kantor Camat Rambah juga memerlukan semangat kerja guna untuk mencapai produktivitas kerja yang baik agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2009:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan yang baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Atau dengan kata lain keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja juga merupakan suatu kondisi sebagaimana seseorang pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari.

Semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi peneliti secara langsung pada Kantor Camat Rambah didapatkan bahwa meskipun pegawai Kantor Camat Rambah harus melayani masyarakat dengan baik sebagai Sumber Daya Manusia yang handal.

Sumber daya manusia yang handal mampu menciptakan produktivitas kerja yang baik dalam suatu organisasi. Menurut Herjanto (2008:29), produktivitas

merupakan suatu istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara laura (output) dengan masukan (input). Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga semakin tinggi perbandingannya, maka semakin besar kemungkinan tujuan organisasi tersebut akan tercapai.

Meningkatkan produktivitas kerja merupakan tantangan yang harus dihadapkan oleh semua komponen serta suatu organisasi, dan bahwa meningkatkan produktivitas kerja merupakan urusan semua orang dalam organisasi. Keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja mutlak perlu didasarkan pada berbagai organisasi sebagai landasan dan titik tolak berfikir dan bertindak. Setiap organisasi mutlak perlu memegang prinsip efisiensi. Siapapun akan mengakui bahwa suatu organisasi didirikan untuk menggunakan sebagai wahana guna untuk mencapai tujuan tertentu.

Produktivitas kerja seseorang pada sebuah organisasi merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas kerja juga merupakan isu strategis bagi organisasi yang memperoleh masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini.

Produktivitas kerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi bisa-bisa berubah-ubah tergantung situasi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi

tersebut. Meskipun sulit untuk mengidentifikasikan berbagai faktor pemicu terjadinya perubahan tersebut.

**Table 2.1 Data SKP Tahun 2017/2018**

<b>NO</b>	<b>Nama</b>	<b>Tahun</b>	<b>Nilai capaian SKP</b>
1.	Siska Widiastuti, S.Pi	2017	87,10
2.	Siska Widiastuti, S.Pi	2018	87,14

*Sumber: Kantor Camat Rambah, 2019*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa SKP (sasaran kerja pegawai), di Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu Siska Widiastuti, S.Pi. Pada tahun 2017 nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) 87,10 dan pada tahun 2018 meningkat menjadi 87,14. Maka dari nilai data tersebut nilai Sasaran Kerja Pegawai di Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu setiap tahunnya meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap Pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu dengan judul **“Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu?

3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu?
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu?
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti dan peneliti selanjutnya untuk mengetahui wawasan penulis tentang pengaruh beban kerja, semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu sehingga penulis mampu mengaplikasikan pada lapangan kerja dimasa yang akan datang.
2. Bagi Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu, sebagai bahan masukan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia guna pencapaian program kerja yang lebih baik.
3. Instansi pendidikan

Peneliti ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi dalam penataan pelaksanaan produktivitas kerja yang efektif guna tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Agar dengan mudah penulis ini dapat dipahami, manfaat penulis proposal ini disusun dengan sistematika penulisan.

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

Yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Dalam hal ini penulis mengemukakan beberapa konsep teoritis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

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

Pada BAB ini berisi tentang definisi operasional, ruang lingkup penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing BAB sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.



## **BAB V : PENUTUP**

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah di capai pada masing-masing BAB sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BAB IILANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Beban Kerja**

##### **2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja**

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa fisik maupun mental. Beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi beban kerja kuantitatif dan kualitatif, beban kerja secara kuantitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau kinerja tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerjaan.

Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai pada sebuah organisasi. Pekerjaan memang peranan terpenting dalam komponen organisasi. hal ini disebabkan karena pekerja juga merupakan alat atau media mewujudkan suatu tujuan organisasi.

Sebuah organisasi perlu dikembangkan dengan memperhatikan perasaan dan sikap manusia. Berdasarkan teori hubungan manusia fungsi beban kerja adalah merupakan cara mudah dalam pencapaian tujuan secara kolektif diantara indikator lain dan pada saat yang sama menyediakan kesempatan pertumbuhan serta perkembangan bagi pribadi pegawai tersebut.

Beban kerja adalah sejumlah proses kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerjaan mampu mengemban dan menyelesaikan tugas sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak mampu maka tugas yang diemban tersebut menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja adalah suatu yang dirasakan diluar kemampuan individu untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang individu yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai harapan.

Menurut Pemandargi (2008), beban kerja adalah besaran pekerja yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Analisis beban kerja adalah suatu teknik untuk menentukan jumlah dan jenis pekerjaan suatu unit organisasi yang dilakukan secara sistematis menggunakan teknis analisis jabatan dengan memperhatikan atau teknik manajemen lainnya.

Sebelum menyelesaikan tugas yang diberikan kepada setiap pegawai maka diperlukan perhitungan beban kerja yang diharapkan mampu memberikan keterangan mengenai pelaksanaan pekerjaan. Beban kerja diartikan sebagai kumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan.

Untuk tetap menjaga efektifitas dan efisiensi sebuah organisasi maka dibutuhkan perkiraan beban kerja tersebut lebih lanjut disebut analisis kerja. Memeriksa jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan jangan terlalu berlebihan karena akan berdampak pada pemborosan khususnya dalam

penyediaan sumber daya manusia. Sebaiknya dalam memprediksikan kebutuhan sumber daya manusia tidak boleh juga terlalu juga kurang dari sumber daya manusia yang dibutuhkan karena akan berdampak beban kerja pada setiap sumber daya manusia akan terlalu berat dan pekerjaan akan sulit untuk berlangsung secara efektif dan efisien.

Menurut Wayan (2015:15), maksud penyusunan analisis beban kerja adalah untuk menyediakan instrumen dalam proses penataan kelembagaan sumber daya manusia melakukan penelitian beban kerja pada unit kerja yang hasilnya akan dipergunakan sebagai bahan masukan bagi proses perencanaan penataan striuktur organisasi dan kepegawaian. Adapun tujuan penyusunan analisis beban kerja dilingkungan organisasi yaitu:

1. Membangun/merumuskan sistim penilaian beban kerja dan perencanaan kebutuhan pegawai pada masing-masing unit kerja.
2. Melakukan penilaian beban kerja pada unit kerja berdasarkan jabatan dengan menggunakan volume kerja dan jam kerja efektif dan diakumulasikan dengan jumlah pegawai.

Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk menampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai. Dengan cara membagi isi pekerjaan yang mesti diselesaikan oleh hasil kerja rata-rata seseorang, maka akan memperoleh waktu yang dibutuhkan untuk menampungkan pekerjaan tersebut. Dalam manajemen kepegawaian, kegiatan penerimaan dan penempatan pegawai mutlak harus dilakukan didalam suatu unit

organisasi kegiatan manajemenkepegawaian adalah kegiatan untuk menentukan beban kerja seorang pegawai.

Perencanaan kebutuhan pegawai suatu organisasi sangat diperlukan dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai yang baik tepat waktu, maupun kualitas. Melalui beban kerja yang dilakukan akan dapat memberikan gambaran pegawai yang dibutuhkan baik kuantitatif maupun kualitatif yang menurut jabatan dan unit kerja. Pengukuran beban kerja dimulai dengan pengukuran setiap proses pekerjaan sesuai dengan uraian dan prosedur kerja yang berlaku.

Selain beban kerja fisik, beban kerja mental tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsional tubuh. Secara fisiologi aktifitas mental terlihat sebagai suatu teknis pekerjaan yang ringan sehingga kebutuhan kalori untuk aktifitas mental juga lebih rendah. Padahal secara moral dan tanggung jawab, aktivitas mental jelas lebih berat dibandingkan aktifitas fisik, karena lebih banyak didominasi oleh pekerjaan-pekerjaan kantor, supervisi dan pemimpin sebagai pengambil keputusan dengan tanggung jawab yang lebih besar. Setiap aktivitas mental selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi, dan proses mental dari suatu informasi yang diterima organ sensorik untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang lampau.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Analisis beban kerja merupakan kajian yang sistematis guna mendapatkan informasi penentuan jumlah pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa

faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas pelaksanaan analisis beban kerja.

Menurut Soleman, Amanah (2011:85), ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai di suatu organisasi. Adapun yang menjadi faktor dan beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pegawai itu sendiri dan dalam diri pekerja itu sendiri, diantaranya yaitu:

1. Tugas (*Task*)

Meliputi tugas bersifat seperti stasiun kerja, tataruang tempat kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri.

2. Organisasi Kerja

Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, dan sistem kerja.

3. Lingkungan Kerja.

Meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

4. Dari Dalam Diri

Meliputi jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan, dan motivasi.

### **2.1.1.3 Indikator Beban Kerja**

Untuk menentukan beban kerja seorang pegawai maka diperlukan pengukuran beban kerja yang didapatkan dari berbagai indikator yang menjadi tolak ukur beban kerja tersebut. Adapun indikator beban kerja berdasarkan Peraturan Kepala badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 tentang

pedoman umum penyusunan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Beban tugas ( target volume kerja), merupakan volume kerja yang mesti ditampungkan dalam batas waktu yang ditentukan.
2. Standar kerja rata-rata (tingkat pelaksanaan standar) merupakan volume pekerjaan yang dapat ditampungkan oleh seseorang dalam suatu waktu dengan setandar kualitas tertentu.
3. Waktu kerja efektif yakni waktu kerja yang telah ditetapkan secara formal setelah dikurangi waktu luang.

Sukses tidaknya organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan sangat bergantung pada bagaimana beban kerja dan semangat kerja yang dimiliki para pegawainya untuk memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Agar produktivitas kerja pegawai sesuai dengan keadaan dan situasi diinginkan oleh organisasi maka suatu organisasi sangat perlu memperhatikan beban kerja dan semangat kerja yang dimiliki para pegawainya. bila ditunjukkan dari sudut beban kerja meningkatkan produktivitas kerja manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut masalah penjadwalan pekerjaan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana kerja serta hubungan kerja yang terjadi diantara sesama pegawai organisasi. Beban kerja sangat tergantung pada kerja individu dari masing-masing individu dalam melaksanakan pekerjaan.

## **2.1.2 Semangat Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja**

Kecendrungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja diartikan sebagai sikap dan perasaan yang menimbulkan kesediaan pada sekelompok orang yang bersatu pada secara erat dalam mencapai tujuan bersama. Sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan pekerjaan tersebut antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok pekerjaannya.

Menurut Hariyati (2009:105), semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik.

Menurut Hasibuan (2009:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan yang baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Atau dengan kata kata lain keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja juga merupakan suatu kondisi bagaimana seorang pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Dari pendapat-pendapat diatas menunjukkan bahwa semangat kerja sangat berhubungan dengan persoalan perasaan dari seseorang dalam melakukan



pekerjaannya dengan lebih giat untuk dapat menghasilkan kerja yang lebih baik, lebih banyak, dan lebih cepat.

Dengan demikian semangat kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan dari seorang atau kelompok yang merasa terkait untuk melakukan pekerjaan dengan cara bekerja sama, berdisiplin, mempunyai kepuasan, jaminan keamanan dan lain-lain sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Dalam hal semangat kerja ini perlu kita ketahui kembali bahwa segala sesuatu yang muncul selalu dilandaskan atau dipengaruhi oleh beberapa faktor. adapun faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah:

1. Pemimpin yang baik yang mampu memberikan bimbingan dan pengarahan
2. Ingin diakui selayaknya sebagai manusia yang mempunyai harga diri
3. Kesempatan untuk mengembangkan karir
4. Lingkungan kerja
5. Adanya jaminan keamanan
6. Perilaku yang adil dan jujur
7. Kondisi kerja yang menyenangkan
8. Gaji yang layak
9. Jaminan hari tua yang baik
10. Hubungan kerja yang harmonis

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditunjukkan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan cara menimbulkan, menghidupkan, menimbulkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar pada setiap para pegawai dalam bekerja jika semangat kerja pegawai tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebaliknya jika semangat kerja pegawai rendah maka pekerjaanpun kurang terlaksana.

Semangat kerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi. Seperti kita ketahui bahwa setiap organisasi punya tujuan tertentu yang harus diwujudkan. Dengan adanya semangat kerja yang demikian oleh masing-masing individu dalam organisasi itu akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan memberikan sikap positif dan merasa bahwa mereka bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang diembankan kepada dirinya.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi bergantung pada semangat kerja yang dimiliki pegawainya. Masalah semangat kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus mendapat perhatian dalam setiap organisasi. Kondisi mental seseorang mempengaruhi produktivitas, dimana tingkat produktivitas sangat bergantung pada persentase pegawai itu sendiri, peran seorang pemimpin dalam membentuk semangat kerja para pegawainya sangat dibutuhkan. Karena semangat kerja sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi

maka setiap organisasi harus tau seberapa besar semangat kerja yang dimiliki oleh para pegawai.

### **2.1.2.3 Indikator Semangat Kerja**

Untuk melihat semangat kerja para pegawainya suatu organisasi perlu melakukan pengkajian. Berikut ini adalah beberapa indikator yang dapat menjadi tolak ukur dalam menentukan semangat kerja para pegawai menurut Sugiono (2010:106), adapun indikator semangat kerja itu meliputi:

1. Disiplin yang tinggi, yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan dengan kesadaran mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasinya.
2. Kualitas untuk bertahan, yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini berarti orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.
3. Kekuatan untuk melawan frustrasi, seseorang yang mempunyai semangat kerja tidak memiliki sikap yang pesimis apa bila menemui kesulitan dalam pekerjaan.
4. Semangat berkelompok, adanya semangat kerja membuat pegawai lebih berfikir sebagai “kami” daripada sebagai “saya” mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk tidak saling menjatuhkan.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai fundamenl dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditunjukkan kepada pengarah potensi dan daya

manusia. Tingkat keinginan yang tinggi seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Para pegawai semata-mata tidak hanya menuntut terpenuhnya kebutuhan ekonomis tapi kebutuhan sosial dan psikologis perlu diperhatikan pula. Gaji yang besar belum tentu memberikan perangsang kerja kepada para pegawai apabila kebutuhan sosial dan psikologis nya tidak terpenuhi.

Kesimpulan apabila mampu meningkatkan semangat kerja pegawai maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih mudah dan cepat diselesaikan, kerusakan akan berkurang, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai akan dapat di minimalisir dan sebagainya. Jadi semangat kerja akan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemampuan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

### **2.1.3 Produktivitas Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Produktifitas Kerja**

Menurut Anorago (2010:47), produktivitas kerja adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas kerja efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipengaruhi. produktivitas kerja pegawai bagi organisasi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan organisasi.

Menurut Nasution (2010:281), menyatakan bahwa ilmu ekonomi produktifitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan untuk mewujudkan hasil tersebut. Kemudian menurut

Handoko, T Hani (2011), mendefenisikan produktivitas adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Hendry Simamora (2012), produktivitas adalah hubungan antara input dan output suatu sistem produksi, jika lebih banyak output yang dihasilkan dengan input dan output suatu sistem produktivitas, jika lebih banyak output dihasilkan dengan input yang sama maka tersebut terjadi peningkatan produktivitas.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penelitian produktivitas. Sasaran yang menjadi objek penelitian produktivitas adalah kecakapan, kemampuan pengawasan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penelitian dapat dilihat kinerja organisasi dapat dicerminkan oleh produktivitas kerja Pegawai atau dengan kata lain, produktivitas merupakan hasil kerja yang kongrit yang dapat diamati dan dapat diukur.

Menurut Butar (2015:78), Produktivitas merupakan pengukuran dan kualitas dari pekerjaan seseorang dan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait atau diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang kita gunakan. Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi pertama adalah pencapaian target dengan mencapai kualitas, kuantitas, dan waktu, sedangkan yang kedua yaitu efisiensi

yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dan output penundaan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Herjanto (2008:29), Produktivitas merupakan suatu istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (otput) dengan masukan (input). Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagian mana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga semakin tinggi perbandingannya, maka semakin besar kemungkinan tujuan organisasi tersebut akan tercapai.

Menurut Daryanto (2012:41), produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (pencapaian tujuan) dengan sumber (jumlah tenaga) untuk menghasilkan hasil tersebut, dengan kata lain produktivitas adalah perbandingan antara pekerjaan pegawai dengan yang dihasilkan.

Sedangkan menurut Handako, T Ham (2011:210), menyebutkan bahwa produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran suatu sistem produktif. Dalam teori mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran produksi dengan jumlah masukan sama maka produktivitas akan naik. Begitu juga bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran yang sama produktivitas juga naik.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat kita simpulkan bahwa produktivitas berarti kemampuan seorang individu untuk menghasilkan sesuatu, dengan kata lain kemampuan menghasilkan kerja yang lebih baik dari pada ukuran biasa yang telah umum dilakukan. Maka produktivitas dapat disimpulkan

sebagai suatu bentuk rumusan sederhana yang dinyatakan dengan perbandingan dari rasio antara output terhadap input.

Penilaian produktivitas kerja pegawai yaitu suatu sistem yang dilakukan dan digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini dibuat untuk menetapkan tindakan pekerjaan selanjutnya. Dengan pengukuran produktivitas berarti para pegawai mendapat perhatian atasan sehingga mendorong bawahan untuk lebih bergairah dalam bekerja, asalkan proses pengukuran dan penilaiannya jujur dan efektif serta ada tindakan lanjutannya.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian produktivitas. Sasaran yang menjadi objek penilaian produktivitas adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja organisasi dapat dicerminkan oleh produktivitas pegawai atau dengan kata lain, produktivitas merupakan hasil kerja yang kongrit yang dapat diamati dan dapat diukur.

### **2.1.3.2 Kriteria Produktivitas**

Sebagaimana dikemukakan oleh Alfred R. Lateiner dan Le untuk menilai produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari *pertama* tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaan, *Kedua* produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja. Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara

efektif dan efisien. *Ukuran ketiga* dari produktivitas adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh oleh pegawai merupakan persentase kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi diatas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut produktif didalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Pegawai hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikan. Hal ini memberikan kesempatan pada pegawai untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya. Disamping itu kelompok-kelompok diluar organisasi bisa membantu karir seseorang. Diberbagai organisasi besar, keterlibatan komunitas bisa menjadi cara yang efektif untuk memperoleh kejelasan dalam organisasi. jaringan kontak hubungan diluar organisasi bisa jadi berguna dalam mencari pekerjaan lain atau melalui wirausaha.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Setiap produktivitas pegawai sangatlah ditentukan oleh faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sebagai berikut:

1. Menurunnya prestasi

Menurunnya tingkat prestasi tanpa diketahui sebelumnya oleh pemimpin organisasi dapat mengganggu pelaksanaan program kerja. Apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai tidak hadir pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian organisasi akan



mengganggu kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan prestasi

## 2. Meningkatnya kerusakan

apabila karyawan menunjukkan keenganan untuk melengkap pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab dan hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

### **2.1.3.4 Indikator Produktivitas Kerja**

Berikut ini adalah indikator yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk mengukur produktivitas kerja bawahannya, yaitu menurut Simamora (2012:120), menyatakan ada beberapa indikator yang digunakan dalam menentukan produktivitas kerja pegawai. Indikator ini dapat dipergunakan dalam menentukan produktivitas kerja pegawai. Indikator ini dapat dipergunakan sebagai alat ukur produktivitas kerja yang meliputi:

#### 1. Kuantitas Kerja

Jumlah hasil kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja menggunakan waktu tertentu dan kecakapan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Jumlah kerja adalah banyak tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan dalam waktu yang sudah ditentukan.

#### 2. Kualitas Kerja

Kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai tersebut hal ini meliputi kesesuaian, keterampilan dan kelengkapan.

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berarti tersedianya informasi dalam pengambilan keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitas pengaruhnya dalam mempengaruhi keputusan. Atau dengan kata lain sesuai pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satuan waktu yang sudah ditetapkan guna untuk pencapaian tujuan organisasi dengan baik.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan topik penelitian ini.

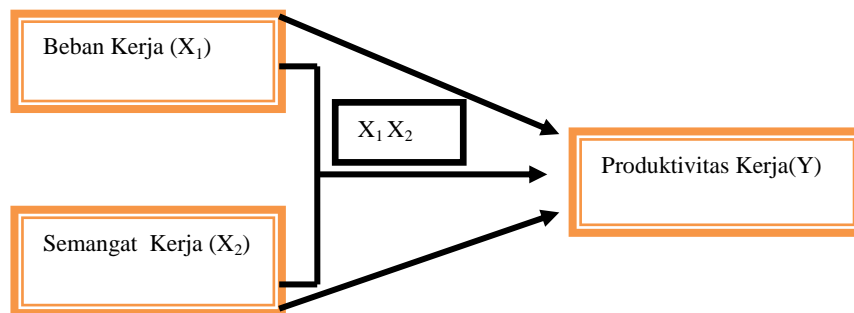
**Table 3.2 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Tahun Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Amelia R. Musak (2015)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang	Variabel independen: semangat kerja Variabel dependen: produktivitas kerja	semangat kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja Karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang
Faizah (2016)	Pengaruh Insentif dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Genteng di Desa Papringan Kecamatan Kaliwungu Kudus.	Variabel independen: Insentif dan beban kerja Variabel dependen: produktivitas kerja	insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan factor beban kerja juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Genteng di Desa Papringan Kecamatan Kaliwungu Kudus.
Astinur (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan stress kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado	Variabel independen: beban kerja dan stress kerja Variabel dependen: produktivitas kerja	ada pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.

*Sumber: Data yang diolah*

## 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep-konsep yang lainnya, atau antara variabel satu dengan variabel lainnya dari masalah yang diteliti (Notoatmodjo, 2010:83). Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja, dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu, bisa digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Pembimbing 1, 2018

Gambar 1.2 Kerangka Konseptual

## 2.3 Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Diduga beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.
- H<sub>2</sub> : Diduga semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

H<sub>3</sub> : Diduga beban kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan Di Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

### **3.2 Populasi dan sampel**

#### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti. Populasi dan penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan SK 2016 yang berjumlah 30 populasi.

#### **3.2.2 Sampel**

Sibagariang, dkk (2010:72), menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dianggap mewakili seluruh populasi. sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 sampel. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan teknik *sampling jenuh*, dimana semua individu dalam populasi dijadikan sampel.

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

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dimana data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam komprehensif.

### **3.3.1 Data Primer**

Data primer yaitu data yang hanya dapat kita peroleh dari sumber asli atau pertama yang merupakan data primer dalam penelitian ini diambil dari hasil metode kuesioner, metode observasi, dan dokumentasi.

### **3.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan.

Dalam penelitian ini yang merupakan data sekunder ialah dokumentasi dan arsip Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu buku profil dan lain-lain Sibagariang,dkk (2010:118).

## **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. tanpa Teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan hasil pengoahan data dengan cara menggunakan metode:

### **3.4.1 Metode Observasi**

Metode observasi ( pengamatan) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah taraf aktivitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini pengamat atau peneliti ikut berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang tengah diamati atau diselidiki.

### **3.4.2 Metode Kuesioner**

Mengambil data primer dimana data diperoleh dengan memberikan kuesioner pada responden yang berisikan sejumlah pertanyaan yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan singkat tentang kuesioner, cara pengisian kuesioner, dan menanyakan pada responden apabila ada hal-hal yang tidak dimengerti.

Kuesioner diberikan pada pegawai yang menjadi sampel penelitian tersebut. kemudian memotivasi mereka untuk memberi jawaban yang jujur dengan menjelaskan cara pengisian kuesioner yang dipandu oleh peneliti, dan diharapkan dalam peneliti tidak ada pengaruh dari luar, setelah selesai pengisian kuesioner, maka kuesioner dikumpulkan pada penelitian untuk diolah.

### **3.4.3 Metode Dokumentasi**

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain oleh subjek. Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan.

Dengan metode ini peneliti mengumpulkan dan dari dokumen yang sudah ada, sehingga penulis dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian seperti gambaran umum Kantor Camat Rambah, foto-foto, dan lainnya. Metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang tidak didapatkan melalui metode observasi dan kuesioner.

### 3.5 Defenisi Operasional

Notoatmodjo (2010: 85), yaitu batasan untuk membatasi ruang lingkup atau pengetahuan variabel-variabel diamati/diteliti. Defenisi operasional ini juga bermanfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

**Table 4.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Skala pengukuran
1	Menurut Permendagri (2008) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu	1. Beban tugas 2. Standar kerja rata-rata 3. Waktu kerja efektif	Likert
2	Menurut Hasibuan (2009:94) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan yang baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	1. Disiplin yang tinggi 2. Kualitas untuk bertahan 3. Kekuatan untuk melawan frustrasi 4. Semangat berkelompok	Likert
3	Menurut Anoraga (2010:47) Produktivitas kerja adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu	Likert

*Sumber: Data Yang Diolah*

### 3.6 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrument penelitian dalam bentuk Kuisisioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, persepsi pendapat seseorang terhadap suatu gejala atau kejadian social. Dalam penelitian telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya nya disebut sebagai variable penelitian dengan menggunakan skala likert, maka variable yang akan di ukur di jabarkan menjadi



sub variable, kemudian sub variable dijabarkan menjadi indicator yang dapat di ukur.

Dalam kuisioner ini di gunakan sklala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang di rancangkan untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan setiap objek yang akan di ukur. Jawaban dari kuisioner tersebut di beri bobot skor atau nilai sebagai berikut :

**Table 5.3 Skala Likert**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Kurang Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Skripsi Perpustakaan UPP*

Menrut Wiratna (2014:73), untuk mengetahui Tingkat Capaian Responden peneliti menggunakan metode *Ranking Method* yang dikemukakan oleh yaitu suatu metode penelitian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan tingkatannya pada beberapa sifat yang dinilai, dalam hal ini dibuat sebuah *Master Scale* yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan suatu sifat tertentu, yaitu sebagai berikut:

**Table 6.3 Skor Pilihan Jawaban Responden**

<b>Tingkat Capaian Responden (%)</b>	<b>Kriteria</b>
90- 100	Sangat Baik
80-89	Baik
65- 79	Cukup Baik
55- 64	Kurang Baik
1- 54	Tidak Baik

*Sumber: Sugiyono (2013:121)*

Sedangkan Untuk Menghitung nilai TCR masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan cara:

$$TCR = \frac{RS}{N} \times 100\%$$

Dimana :

TCR = Tingkat Capaian Responden

RS = Rata-rata Skor Jawaban Responden

N = Nilai Skor Jawaban Maksimum

### **3.6.1 Uji Validitas**

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu Instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada didapatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu variabel, dapat dilakukan pengujian dengan teknik reliability analysis dengan nilai korelasi diatas 0,30.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen, apakah instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika instrumen tersebut diulang. Teknik yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah menggunakan metode Cronbach's Alpha. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- “ Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.

- “ Jika nilai Cronbach’s Alpha < 0.60, maka kuesioner yang diuji dinyatakan tidak reliabel.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif Kualitatif**

Tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah mengungkap fakta, keadaan, fenomena variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya. Penelitian deskriptif kualitatif ini menuturkan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh beban kerja, dan semangat kerja mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Langkah-langkah dalam analisis deskriptif kuantitatif adalah sebagai berikut :

- a. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
- b. Nilai yang diperoleh merupakan faktor untuk pasangan variable independen Keselamatan dan Kesehatan (X) dependen organisasional (Y)
- c. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas.

#### **3.7.2 Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan bentuk persamaan regresi  $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$  dimana Y, adalah konstanta nilai organisasional jika tidak

ada perubahan pada nilai iklim organisasi, b adalah nilai koefisien variabel  $X_1, X_2$  adalah besarnya nilai variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 18.

### **3.7.3 Uji Determinan ( $R^2$ )**

Menurut Ghazali (2012 : 97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur varian-varian independen dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Apabila hasil R mendekati 1 maka hasil tersebut mengindikasikan korelasi yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Namun jika hasil R mendekati 0 berarti terdapat korelasi yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### **3.7.4 Uji Homogenitas**

Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis *independen sample t test* dan ANOVA. Asumsi yang mendasar dalam analisis varian (ANOVA) adalah bahwa varian dari populasi adalah sama.

data dapat dikatakan homogen jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

### **3.7.5 Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada derajat kepercayaan 5%. Pengujian ini menggunakan kriteria  $H_0: \beta=0$  artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sebaliknya, jika t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### **3.7.6 Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji statistik F)**

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.<sup>6</sup> Uji f dapat dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi f pada output hasil regresi dengan *level Significant* 5%. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% maka hipotesis ditolak ( koefisien regresi tidak signifikan), artinya secara simultan variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 5% maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.