PENGARUH BEBAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

Oleh

Alfrida Fadillah Ridwan

4122.4.20.11.0132

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian

Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS WINAYA MUKTI

BANDUNG

2024

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

Oleh

Alfrida Fadillah Ridwan

4122.4.20.11.0132

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, 25 November 2024
Pembimbing,

Dodi Tisna Amijaya, S.E., M.M.

Mengetahui,

Dr. Hj. Winna Roswinna, S.E., M.M., CPM	Dodi Tisna Amijaya, S.E., M.M.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis	**Ketua Program Studi Manajemen**

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Alfrida Fadillah Ridwan

N.I.M : 4122.4.20.11.0132

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat adalah :

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian peneliti sendiri tapa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya – karya atau pendapat – pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh – sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, 25 November 2024
Yang membuat pernyataan,

Alfrida Fadillah Ridwan
NIM. 4122.4.20.11.0132

ABSTRAK

Alfrida Fadillah Ridwan, Pengaruh Beban Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, dibawah bimbingan Dodi Tisna Amijaya,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana beban kerja yang terjadi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, mengetahui *employee engagement* di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, mengetahui kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dan mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan verifikatif, sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 127 pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling dengan menggunakan rumus skala likert maka sampel yang diperoleh sebanyak 55 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program software IBM SPSS 26.0

Berdasarkan hasil korelasi atau hubungan (r) beban kerja dan *employee engagement* memiliki hubungan yang berada dalam korelasi yang sangat kuat, dan nilai determinasi menunjukan beban kerja dan *employee engagement* memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai. Uji t beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai atau tingkat keerantannya sangat lemah, sedangkan *employee engagement* berpengaruh secara signifikan dan besar pengaruh keeratannya sangat kuat. Uji F menunjukan beban kerja dan *employee engagement* mempunyai pengaruh pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci : Beban Kerja, *Employee Engagement*, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Alfrida Fadillah Ridwan, The Effect of Workload and Employee Engagement on Employee Performance at the Regional Library and Archives Service of West Java Province, under the guidance of Dodi Tisna Amijaya,

This study aims to find out how the workload that occurs in the West Java Provincial Library and Archives Service, find out the employee engagement at the West Java Provincial Library and Archives Service, find out the performance of employees at the West Java Provincial Library and Archives Service, and find out how much the workload and employee engagement are affected on the performance of employees at the Regional Library and Archives Service of West Java Province.

The research methods carried out in this study are descriptive and verifiable analysis, while the population in this study is 127 employees at the Regional Library and Archives Service of West Java Province with a sampling technique using Purposive Sampling using the likert scale formula, the sample obtained is 55 respondents. The analysis tool used is multiple linear regression analysis with the help of the IBM SPSS 26.0 software program

Based on the results of the correlation or connection (r) workload and employee engagement have a connection that is in a very strong correlation, and the determination value shows that workload and employee engagement have a high influence on employee performance. The workload t test does not have a significant effect on employee performance or the level of activity is very weak, while employee engagement has a significant effect and the influence of closeness is very strong. F test shows that workload and employee engagement have a simultaneous influence on employee performance

Keywords: *Workload, Employee Engagement, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan rahmat Nya dan tidak lupa bantuan dari semua pihak yang dimana peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat"**. Penulisan tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi guna memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.

Peneliti menyadari, bahwa dalam tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun akan senantiasa peneliti nantikan. Dengan selesainya penulisan tugas akhir ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada Bapak Dodi Tisna Amijaya selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya guna memberikan bimbingan kepada peneliti.

Peneliti juga ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam – dalamnya kepada yang terhormat:

1. Allah SWT atas karunia dan rahmat Nya, peneliti dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
2. Bapak Dr. H. Deden Komar Priatna, S.T., SIP., M.M., CHRA. selaku Rektor Universitas Winaya Mukti.
3. Ibu Dr. Hj. Winna Roswinna, S.E., M.M., CPM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Winaya Mukti.

4. Bapak Dodi Tisna Amijaya, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Winaya Mukti dan Dosen Pembimbing.
5. Ibu Dra. Hj. I Gusti Agung Kim Fajar Wiyati Oka, M. Si selaku Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
6. Para dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Winaya Mukti yang telah mengajar dan mendidik berbagai macam mata kuliah.
7. Seluruh staf Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Winaya Mukti yang telah membantu dalam penyelesaian studi.
8. Ibu Indah Dwianti, S.Kom., M.I.Kom dan Ibu Zuharin Insana, S.I.Kom selaku Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat yang telah memberikan bahan yang bisa dijadikan penelitian dalam tugas akhir ini.
9. Seluruh Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
10. Kedua orang tua dan keluarga, khususnya Bapak Drs. H. Yudi Ridwan, MM dan Ibu Elin Hikmayati yang senantiasa tidak lelah mendukung dan mendoakan peneliti untuk kelancaran.
11. Risma Aprilia T, Tubagus Firmansyah, Zafira N, Diyanti R, dan Syifa S karena telah mengisi dan banyak menemani masa – masa bersama saat senang maupun kalut selama perkuliahan ini dan nantinya senantiasa akan dijadikan kenangan yang baik.

12. Sobat *Unlimited*, Bandung *Squad*, Gong *Club*, 18’21, *Until* Fil Jannah, Tim KSB, dan BEM FEB UNWIM yang tak kalah penting kehadirannya di masa – masa menjalani perkuliahan ini yang membuat perjalanan perkuliahan ini semakin beraneka ragam perasaan.
13. Teman – teman seperjuangan dari jurusan Manajemen dan Akuntansi angkatan 2020 yang telah memberikan pengalaman yang berharga selama masa perkuliahan.
14. Semua pihak yang telah membantu Peneliti dalam penyusunan tugas akhir skripsi.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada Peneliti. Akhir kata Peneliti berharap semoga tugas akhir skripsi khususnya bagi Penulis dan bagi para pembaca.

Bandung, 25 November 2024

Alfrida Fadillah Ridwan

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN

PERNYATAAN

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah 9

1.2.1 Identifikasi Masalah 9

1.2.2 Rumusan Masalah 9

1.3 Tujuan Penelitian 10

1.4 Kegunaan Penelitian 11

1.4.1 Kegunaan Teoritis 11

1.4.2 Kegunaan Praktis 12

BAB 1I KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka 14

2.1.1 Manajemen 14

2.1.1.1 Fungsi Manajemen..... 15

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia..... 16

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 17

2.1.3 Beban Kerja 21

2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi..... 23

2.1.3.2 Dimensi Beban Kerja..... 24

2.1.3.3 Dampak Beban Kerja..... 25

2.1.3.4 Pengukuran Beban Kerja 26

2.1.4 *Employee Engagement* 27

2.1.4.1 Faktor yang Mempengaruhi..... 28

2.1.4.2 Tipe *Employee Engagement*..... 29

2.1.4.3 Dimensi *Employee Engagement* 30

2.1.5 Kinerja Pegawai..... 32

2.1.5.1 Manfaat Kinerja Pegawai..... 33

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi..... 34

2.1.5.3 Dimensi Kinerja Pegawai 38

2.1.6 Penelitian Terdahulu 39

2.2 Kerangka Pemikiran..... 44

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... 45

2.2.2 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai . 45

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai 46

2.3 Hipotesis 48

BAB I1I METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan..... 49

3.2 Operasional Variabel..... 50

3.2.1 Definisi Variabel 50

3.2.2 Operasional Variabel..... 51

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data 57

3.3.1 Sumber Data 57

3.3.2 Populasi 58

3.3.3 Sampel 60

3.3.4 Teknik Pengumpulan Sampel 61

3.4 Teknik Pengumpulan Data..... 62

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis..... 63

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian..... 63

3.5.1.1 Uji Validitas 64

3.5.1.2 Uji Reliabilitas..... 65

3.5.2 Metode Analisis Data..... 67

3.5.2.1 Analisis Deskriptif 69

3.5.2.2 Analisis Verifikatif..... 72

3.5.2.2.1 MSI 73

3.5.2.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda 75

3.5.2.3 Uji Klasik..... 75

3.5.2.4 Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*..... 78

3.5.2.5 Koefisien Determinasi 79

3.6 Uji Hipotesis 81

3.6.1 Uji t 81

3.6.2 Uji F 83

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian..... 85

4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian..... 85

4.1.1.1 Sejarah Perpustakaan Provinsi Jawa Barat 85

4.1.1.2 Struktur Organisasi..... 89

4.1.1.3 Unsur Struktur Organisasi..... 89

4.1.1.4 Dasar Hukum 90

4.1.1.5 Visi dan Misi 90

4.1.1.6 Tugas Pokok..... 91

4.1.1.7 Fungsi..... 100

4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Rentang Usia, Pendidikan Terakhir, dan Lama Kerja..... 101

4.1.3 Uji Instrumen..... 101

1. *Method of Succesive Interval* (MSI) 104

2. Uji Validitas..... 104

3. Uji Reliabilitas 106
4. Uji Asumsi Klasik 107
a. Uji Normalitas 108
b. Uji Multikolinieritas 109
c. Uji Heteroskedastisitas 110
4.1.4 Analisis Deskriptif 111
4.2 Pembahasan 112
4.2.1 Gambaran Beban Kerja di Dispusipda Jabar 112
4.2.2 Gambaran *Employee Engagement* di Dispusipda Jabar 126
4.2.3 Gambaran Kinerja Pegawai di Dispusipda Jabar 139
4.2.4 Pengaruh Beban Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai di Dispusipda Jabar 157
1. Uji Korelasi *Pearson Product Moment* 157
2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda 158
3. Koefisien Determinasi 160
4. Uji Hipotesis 161
a. Uji t 161
b. Uji F 163
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 165
5.2 Saran 168
DAFTAR PUSTAKA 171
LAMPIRAN 176

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Jabatan dan Golongan Pegawai Pensiun Dispusipda Jabar 2024 5

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei *Employee Engagement* pada Dispusipda Jabar 8

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 39

Tabel 3.1 Operasional Variabel..... 51

Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Dispusipda Jabar..... 58

Tabel 3.3 Skala Model Likert 69

Tabel 3.4 Kategori Skala 71

Tabel 3.5 Penilaian Jarak Interval..... 72

Tabel 3.6 Tafsiran Besar Interpretasi Korelasi 79

Tabel 3.7 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi..... 80

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin..... 101

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Rentang Usia 101

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir 102

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Lama Kerja..... 103

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1) 105

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas *Employee Engagement* (X2) 105

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)..... 106

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas..... 107

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas..... 108

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas..... 109

Tabel 4.11 Penilaian Jarak Interval 112

Tabel 4.12 Tanggapan Pegawai Mengenai Paham Tidaknya Terhadap Pekerjaan yang Harus Diselesaikan 113

Tabel 4.13 Tanggapan Pegawai Menghadapi Masalah dan Dapat Mengambil Langkah yang Diambil untuk Memastikan Solusi yang Lebih Baik 114

Tabel 4.14 Tanggapan Pegawai Merasa Nyaman dan Dapat Berkontribusi Secara Maksimal dalam Pekerjaan 115

Tabel 4.15 Tanggapan Pegawai Dapat Mengerjakan Banyak Pekerjaan Setiap Harinya yang Harus Diselesaikan Sesuai Target 116

Tabel 4.16 Tanggapan Pegawai Dapat Mengeksekusi Hasil Kerja dalam Jangka Waktu Tertentu 118

Tabel 4.17 Tanggapan Pegawai Dapat Menentukan Prioritas Tugas yang Harus Diselesaikan dalam Waktu Tertentu 119

Tabel 4.18 Tanggapan Pegawai Ketika Dalam Tekanan Bekerja Masih Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Cepat 120

Tabel 4.19 Tanggapan Pegawai Ketika Dalam Tekanan Bekerja Masih Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Tepat 122

Tabel 4.20 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja di Dinas Perpusatakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat 124

Tabel 4.21 Tanggapan Pegawai Dapat Menerima dan Menyesuaikan Segala Kondisi Pekerjaan yang Diberikan 126

Tabel 4.22 Tanggapan Pegawai Dapat Memberikan Usaha yang Optimal dan Mengerahkan Tenaga Untuk Pekerjaan 127

Tabel 4.23 Tanggapan Pegawai Bersedia Bekerja Melebihi dari yang Biasa Diharapkan 129

Tabel 4.24 Tanggapan Pegawai Senang Saat Dilibatkan dalam Pekerjaan 130

Tabel 4.25 Tanggapan Pegawai Merasa Bangga Menjadi Bagian dari Dinas 131

Tabel 4.26 Tanggapan Pegawai Dapat Memberikan Ide / Gagasan untuk Memajukan Dinas 132

Tabel 4.27 Tanggapan Pegawai Merasa Waktu Berjalan Lebih Cepat Ketika Sedang Bekerja 134

Tabel 4.28 Tanggapan Pegawai Tidak Pernah Melalaikan Pekerjaan dan Selalu Berkonsentrasi pada Pekerjaan 135

Tabel 4.29 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai *Employee Engagement* di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat 130

Tabel 4.30 Tanggapan Pegawai Selalu Dapat Mengerjakan Tugas Sesuai Kuantitas yang Diinginkan 139

Tabel 4.31 Tanggapan Pegawai Merasa Secara Keseluruhan Mampu Melakukan Pekerjaan Tanpa Banyak Kesalahan 141

Tabel 4.32 Tanggapan Pegawai Selalu Dapat Mengerjakan Tugas Sesuai Kualitas Kerja yang Diinginkan..... 142

Tabel 4.33 Tanggapan Pegawai Merasa Secara Keseluruhan Mampu Melakukan Hasil Pekerjaan Sesuai dengan yang Diharapkan..... 143

Tabel 4.34 Tanggapan Pegawai Secara Keseluruhan Mampu Melakukan Hasil Pekerjaan Sesuai dengan yang Ditugaskan..... 145

Tabel 4.35 Tanggapan Pegawai Membagi Tugas dan Berkolaborasi dengan Rekan Kerja dengan Tugas yang Diberikan Atasan..... 146

Tabel 4.36 Tanggapan Pegawai Berusaha Mendengarkan Pendapat dan Ide Rekan Kerja dalam Bekerjasama 147

Tabel 4.37 Tanggapan Pegawai Percaya Hasil Kerja Mencerminkan Kemampuan dan Tanggung Jawab Terhadap Tugas..... 149

Tabel 4.38 Tanggapan Pegawai Selalu Mempertimbangkan Dampak dari Keputusan yang Dibuat dengan Tim dan Dinas..... 150

Tabel 4.39 Tanggapan Pegawai Melaksanakan Tugas Dapat dengan Nyaman Mengusulkan Ide dan Tanggung Jawab Terhadap Tugas..... 151

Tabel 4.40 Tanggapan Pegawai Penyelesaian Tugas Tidak Pernah Melebihi Standar Waktu yang Diberikan 153

Tabel 4.41 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat .. 139

Tabel 4.42 Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*..... 157

Tabel 4.43 Tingkat Hubungan Derajat Korelasi *Pearson Product Moment*..... 158

Tabel 4.44 Hasil Uji Linier Berganda..... 159

Tabel 4.45 Hasil Uji Koefisien Determinasi 160

Tabel 4.46 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi.... 161

Tabel 4.47 Hasil Uji Statistik (Uji t)..... 162

Tabel 4.48 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi.... 163

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Nilai Kinerja Pegawai Dispusipda Jabar (Jan – Apr 2024) 3

Gambar 1.2 Data Pegawai Pensiun Tahun 2024 4

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 47

Gambar 3.1 Data Golongan Pegawai Dispusipda Jabar 59

Gambar 3.2 Garis Kontinum 71

Gambar 3.3 Garis Kontinum Responden 72

Gambar 3.4 Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis 83

Gambar 4.1 Logo Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat 88

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dispusipda Jabar 83

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 110

Gambar 4.4 Garis Interval Kontinum 112

Gambar 4.5 Garis Kontinum Pegawai Mengenai Paham Tidaknya Terhadap Pekerjaan yang Harus Diselesaikan 113

Gambar 4.6 Garis Kontinum Pegawai Menghadapi Masalah dan Dapat Mengambil Langkah yang Diambil untuk Memastikan Solusi yang Lebih Baik 114

Gambar 4.7 Garis Kontinum Pegawai Merasa Nyaman dan Dapat Berkontribusi Secara Maksimal dalam Pekerjaan 116

Gambar 4.8 Garis Kontinum Pegawai Dapat Mengerjakan Banyak Pekerjaan Setiap Harinya yang Harus Diselesaikan Sesuai Target 117

Gambar 4.9 Garis Kontinum Pegawai Dapat Mengeksekusi Hasil Kerja dalam Jangka Waktu Tertentu 118

Gambar 4.10 Garis Kontinum Pegawai Dapat Menentukan Prioritas Tugas yang Harus Diselesaikan dalam Waktu Tertentu..... 119

Gambar 4.11 Garis Kontinum Pegawai Ketika Dalam Tekanan Bekerja Masih Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Cepat..... 121

Gambar 4.12 Garis Kontinum Pegawai Ketika Dalam Tekanan Bekerja Masih Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Tepat 122

Gambar 4.13 Garis Interval Kontinum Rekapitulasi Beban Kerja 124

Gambar 4.14 Garis Kontinum Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Variabel Beban Kerja..... 125

Gambar 4.15 Garis Kontinum Pegawai Dapat Menerima dan Menyesuaikan Segala Kondisi Pekerjaan yang Diberikan 126

Gambar 4.16 Garis Kontinum Pegawai Dapat Memberikan Usaha yang Optimal dan Mengerahkan Tenaga Untuk Pekerjaan 128

Gambar 4.17 Garis Kontinum Pegawai Bersedia Bekerja Melebihi dari yang Biasa Diharapkan 129

Gambar 4.18 Garis Kontinum Pegawai Senang Saat Dilibatkan dalam Pekerjaan 130

Gambar 4.19 Garis Kontinum Pegawai Merasa Bangga Menjadi Bagian dari Dinas 131

Gambar 4.20 Garis Kontinum Pegawai Dapat Memberikan Ide / Gagasan untuk Memajukan Dinas 133

Gambar 4.21 Garis Kontinum Pegawai Merasa Waktu Berjalan Lebih Cepat Ketika Sedang Bekerja 134

Gambar 4.22 Garis Kontinum Pegawai Tidak Pernah Melalaikan Pekerjaan dan Selalu Berkonsentrasi pada Pekerjaan 135

Gambar 4.23 Garis Interval Kontinum Rekapitulasi Tanggapan Responden *Employee Engagement* 137

Gambar 4.24 Garis Kontinum Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai *Employee Engagement* di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat 138

Gambar 4.25 Garis Kontinum Pegawai Selalu Dapat Mengerjakan Tugas Sesuai Kuantitas yang Diinginkan..... 140

Gambar 4.26 Garis Kontinum Pegawai Merasa Secara Keseluruhan Mampu Melakukan Pekerjaan Tanpa Banyak Kesalahan 141

Gambar 4.27 Garis Kontinum Pegawai Selalu Dapat Mengerjakan Tugas Sesuai Kualitas Kerja yang Diinginkan..... 142

Gambar 4.28 Garis Kontinum Pegawai Merasa Secara Keseluruhan Mampu Melakukan Hasil Pekerjaan Sesuai dengan yang Diharapkan 144

Gambar 4.29 Garis Kontinum Pegawai Secara Keseluruhan Mampu Melakukan Hasil Pekerjaan Sesuai dengan yang Ditugaskan..... 145

Gambar 4.30 Garis Kontinum Pegawai Membagi Tugas dan Berkolaborasi dengan Rekan Kerja dengan Tugas yang Diberikan Atasan 146

Gambar 4.31 Garis Kontinum Pegawai Berusaha Mendengarkan Pendapat dan Ide Rekan Kerja dalam Bekerjasama 148

Gambar 4.32 Garis Kontinum Pegawai Percaya Hasil Kerja Mencerminkan Kemampuan dan Tanggung Jawab Terhadap Tugas 149

Gambar 4.33 Garis Kontinum Pegawai Selalu Mempertimbangkan Dampak dari Keputusan yang Dibuat dengan Tim dan Dinas 150

Gambar 4.34 Garis Kontinum Pegawai Melaksanakan Tugas Dapat dengan Nyaman Mengusulkan Ide dan Tanggung Jawab Terhadap Tugas 152

Gambar 4.35 Garis Kontinum Pegawai Penyelesaian Tugas Tidak Pernah Melebihi Standar Waktu yang Diberikan 153

Gambar 4.36 Garis Interval Kontinum Rekapitulasi Kinerja Pegawai..... 155

Gambar 4.37 Garis Kontinum Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat 156

Gambar 4.38 Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis 163

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

1. Timeline Pengerjaan Tugas Akhir (Skripsi) 176
2. Surat Izin Pra - Penelitian 178
3. Surat Izin Penelitian 179
4. Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian 180
5. Formulir Permohonan Informasi Dispusipda Jabar 181
6. Tanda Bukti Permohonan dan Penyerahan Informasi Publik 182
7. Kuesioner Pernyataan Pra - Survei 183
8. Kuesioner Pernyataan Penelitian..... 184
9. Tabulasi Data..... 189
10. *Method of Successive Interval* (MSI)..... 197
11. Hasil Uji Validitas 205
12. Hasil Uji Reliabilitas 210
13. Hasil Asumsi Klasik : Uji Normalitas 210
14. t Tabel..... 211
15. F tabel..... 212

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Mengingat bahwa peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi itu sangatlah penting, hal ini tentunya yang harus diperhatikan adalah kinerja dari setiap pegawainya. Menurut Dewiyani A (2020) berpendapat bahwa,

> "Perusahaan akan terbantu dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik dalam menarik dan mempertahankan pekerja berkualitas dan dapat berkontribusi untuk kebutuhan pertumbuhan dan keberhasilan suatu organisasi".

Menurut Sagita (2021) menuturkan bahwa "Organisasi apabila ingin mencapai suatu keberhasilan maka perusahaan harus terus beradaptasi untuk menjadi yang terdepan". Menurut Hasibuan dalam Primayana (2022) menyatakan,

> "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur antara hubungan dan peranan tenaga kerja atau pegawai dalam sebuah organisasi agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, organisasi, pegawai atau karyawan, dan masyarakat".

Kinerja pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan dalam Haryadi (2022) "Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan dan ketepatan waktu". Menurut Mangkunegara (2017) "kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

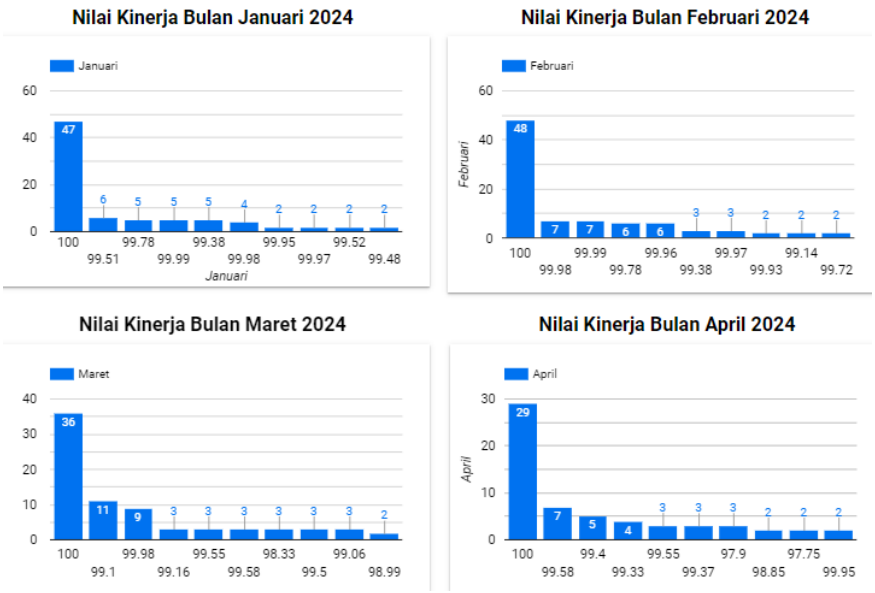
Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas atau *output* serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat dikatakan bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik juga. Kinerja pada umumnya diartikan dengan sebuah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai inilah yang merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dan memiliki keterikatan dalam pekerjaan didalamnya. Persepsi beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan psikis, fisik, dan harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Apabila individu memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih sungguh – sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja, sedangkan persepsi negatif yang muncul, maka mereka beranggapan bahwa beban kerja merupakan tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu serta memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja (Saputri dan Prabowo : 2015 dalam Dahliana UlfahS et al. (2019).

Dalam buku Analisis Beban Kerja menurut Koesoemowidjojo (2017)

> "Beban kerja merupakan segala sesuatu yang berbentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus diimbangi dengan kemampuan yang dimilikinya".

Beban kerja yang diberikan ketika berlebihan dapat mempengaruhi pekerjaan yang sedang dilaksanakannya dan tentunya akan berpengaruh juga terhadap kinerja. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi

Birokrasi Republik Indonesia Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dinyatakan bahwa “Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan. Beban kerja perlu ditetapkan melalui program – program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan”. Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dalam 4 (empat) bulan di awal tahun 2024 tepatnya pada bulan Januari – April 2024 telah banyak mengalami pegawai – pegawai tetap atau PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang pensiun atau masa tugasnya sudah berakhir, hal ini menyebabkan banyak terjadinya kekosongan beban kerja yang harus diemban.



Gambar 1.1 Nilai Kinerja Pegawai Dispusipda Jabar Periode (Januari – April 2024)

Sumber : Dashboard Portal Kepegawaian Dispusipda 2024

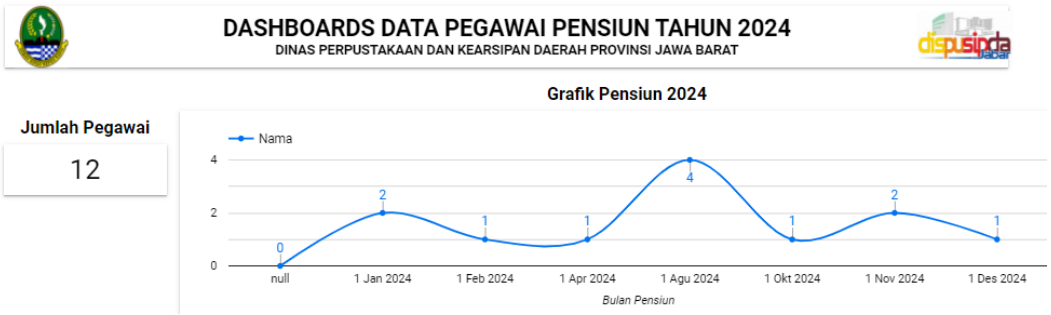
Dari gambar diatas menjelaskan jumlah pegawai yang mendapatkan Nilai Kinerja Bulanan dengan Nilai 100%, terhitung dari bulan Januari 2024 hingga April

2024 jumlah pegawai yang mendapatkan Nilai 100% terus berkurang dan menurut dari hasil wawancara Ibu Indah Dwianti, S.Kom., M.I.Kom yang merupakan Analis Kepegawaian Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat menyatakan

> "Nilai Kinerja Pegawai atau SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) didapatkan 60% dari hasil kehadiran, data keterlambatan dan penilaian dari rekan kerja, sedangkan 40% lainnya didapatkan dari laporan harian, laporan bulanan dan IKI (Indikator Kinerja Individu)"

dari hal tersebut penurunan Nilai Kinerja Pegawai dipengaruhi juga oleh hal tersebut tidak menutup kemungkinan adanya beban kerja yang bertambah kepada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Gambar 1.2 Data Pegawai Pensiun Tahun 2024



Sumber : Dashboard Portal Kepegawaian Dispusipda 2024

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah awal keseluruhan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat berjumlah 127 orang pegawai pada awal tahun 2024, dari gambar diatas tercatat prediksi pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat yang pensiun pada tahun 2024 adalah sebanyak 12 orang pegawai. Karena peneliti mengambil data

penelitian terhitung sejak Januari – April 2024 jumlah pegawai yang pensiun dalam bulan – bulan tersebut berjumlah 4 (empat) orang pegawai dengan jabatan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Jabatan dan Golongan Pegawai Pensiun Dispusipda Jabar 2024

Bulan - Tahun		Pegawai	Jabatan – Golongan Pangkat
Januari	**2024**	Pegawai 1	Pustakawan Ahli Madya (Golongan IV/c)
		Pegawai 2	Arsiparis Ahli Muda (Golongan III/d)
Februari		Pegawai 3	Pustakawan Ahli Madya (Golongan IV/c)
April		Pegawai 4	Pustakawan Ahli Muda (Golongan III/c)

Sumber : Dashboard Portal Kepegawaian Dispusipda 2024

dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pegawai pensiun yang berjumlah 4 (empat) orang berasal dari jabatan dan golongan pangkat yang berbeda dengan 2 (dua) orang pegawai dari golongan IV/c, 1 (satu) orang pegawai dari golongan III/b, dan 1 (satu) orang pegawai dari golongan III/c. Dengan berkurangnya 4 (empat) orang pegawai dalam 4 (empat) bulan awal tahun 2024, pegawai Dispusipda Jabar yang semula menjadi 127 orang pegawai menjadi 123 orang pegawai, hal ini bisa menyebabkan penambahan beban kerja, karena menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja menyatakan bahwa

> "Penyelenggaraan dinas pemerintahan yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang dimana persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Kenyataan tersebut menuntut profesionalisme sumber daya dalam urusan pemerintahan. Namun demikian, bahwa profesionalisme yang

> diharapkan dari sumber daya aparatur belum sepenuhnya terwujud. Salah satu penyebab utamanya karena terjadinya ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian itu disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional. Demikian pula, pendistribusian pegawai masih belum mengacu pada kebutuhan nyata organisasi, dalam artian belum berdasarkan beban kerja organisasi. Menumpuknya pegawai di satu unit tanpa pekerjaan yang jelas dan kurangnya pegawai di unit lain merupakan kenyataan dari permasalah tersebut".

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai adalah adanya keterlibatan pegawai atau biasa disebut dengan *employee engagement.* Menurut Handoyo & Setiawan (2017) menyatakan ialah "keterikatan seorang karyawan dengan perusahaan atau organisasi". Kinerja yang baik di dalam organisasi bisa terwujud ketika organisasi memiliki pegawai yang berkualitas, selain itu juga ada beberapa faktor. Menurut Schaufeli dalam Dahliana UlfahS et al. (2019) "keterikatan kerja atau (*employee engagement)* didefinisikan kondisi positif, memuaskan dan berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai karakteristik dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan." Ia juga mengungkapkan bahwa apabila mereka memiliki keterikatan akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, merasa berkomitmen, dan tidak memiliki kehendak untuk meninggalkan pekerjaan serta alternatif pekerjaan lainnya. Suatu organisasi harus dapat membuat pegawainya memiliki keterikatan terhadap pekerjaan di tempat dia bekerja. Tetapi, adanya tuntutan – tuntutan dalam pekerjaan yang harus dipenuhi menyebabkan setiap pegawai merasa terbebani. Adanya beban kerja, menimbulkan suatu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Setiap pegawai menginginkan kenyamanan dalam pekerjaanya, apabila pegawai merasa tidak nyaman dengan

suatu pekerjaan maka pegawai tersebut berkeinginan mencari pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya (Tirtaputra : 2017 dalam Dahliana UlfahS et al. (2019)).

Menurut Xanthopoulus (2007) dalam (Dahliana UlfahS et al., 2019) menyebutkan

> "Salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah tuntutan kerja. Tuntutan kerja meliputi empat aspek yaitu: beban kerja yang berlebihan, tuntutan emosi, ketidaksesuaian emosi, dan perubahan terkait organisasi. Individu akan terikat dengan pekerjaannya apabila mempunyai energi yang tinggi, semangat dalam pekerjaan mereka, dan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka sampai lupa waktu. Individu yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan menyelesaikan beban kerja sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan".

Keterikatan karyawan atau *employee engagement* sendiri merupakan sebuah konsep yang diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena *employee engagement* itu sendiri adalah keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan pegawai ketika melaksanakan pekerjaanya), kognitif (keinginan yang dimiliki karyawan mengenai organisasi. Pemimpin dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya) selama menunjukan kinerja mereka Kahn : 1990 dalam (Daru Wicaksono & Rahmawati, 2019).

Peneliti melakukan pra-survei terhadap 17 orang pegawai sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana *employee engagement* di lingkungan kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil dari pra – survei dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei *Employee Engagement* di Dispusipda Jabar

Q. EMPLOYEE ENGAGEMENT		KUISIONER		TOTAL
		Ya	Tidak	
1	Saat bekerja, Saya merasa tidak mudah lelah dan memiliki ketahanan tinggi terhadap pekerjaan - *vigor*	13	4	76%
2	Saya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan saya - *dedication*	17	0	100%
3	Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya dan lupa waktu - *absorption*	14	3	82%

Hasil pra-survei variabel Employee Engagement

Berdasarkan tabel 1.1 yaitu hasil pra-survei awal terhadap variabel *employee engagement* terhadap 17 orang responden, peneliti melihat adanya 2 (dua) permasalahan yang menyatakan bahwa sekitar 24% responden pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat merasa mudah lelah dan tidak memiliki ketahanan yang tinggi terhadap pekerjaanya yang dimana dalam dimensi *employee engagement* kurangnya semangat atau disebut dengan *Vigor*, yang dapat diartikan sebagai semangat yang dialami oleh pegawai yang menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki kemampuan sungguh – sungguh dalam bekerja dan gigih menghadapi kesulitan, selanjutnya adanya sekitar 18% responden pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat merasa mudah untuk meninggalkan atau melepaskan diri dari pekerjaan yang sedang dikerjakannya dan mudah mengingat waktu untuk pekerjaan yang dikerjakannya, dalam hal ini dalam dimensi *employee engagement* terdapat kurangnya penghayatan atau dapat disebut dengan *Absorption,* yang dapat diartikan

sebagai penghayatan yang dialami pegawai dalam menikmati pekerjaanya sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat.

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian skripsi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dengan judul "**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT"**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka diduga Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat tersebut mengalami penurunan kinerja yang disebabkan beban kerja yang didapatkan adanya pengurangan pegawai yang disebabkan oleh pensiunnya pegawai yang menyebabkan penambahannya beban kerja kepada pegawainya serta adanya pembagian kepegawaian yang belum dibagi secara merata dan permasalahannya juga ditemukan dalam kurangnya keterikatan pegawai terhadap pekerjaanya yang juga menyebabkan berkurangnya kinerja kerja pada pegawai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas dalam penelitian ini adalah bagaimana:

1. Gambaran beban kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?

2. Gambaran *employee engagement* pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Gambaran kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat secara parsial dan simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang terdapat diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Beban kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. *Employee engagement* pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat secara parsial dan simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam pengembangannya khususnya ilmu Manajemen

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai beban kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya dan sebagai perkembangan ilmu pengetahuan tentang beban kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat untuk mengkajinya lebih lanjut.

c. Bagi Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan sebagai perkembangan ilmu pengetahuan tentang beban kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

d. Bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan atau bahan masukan yang bermanfaat bagi dinas dalam memperbaiki beban kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di masa yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan dari penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta pengembangan pola pikir peneliti khususnya dalam pengaruh beban kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan dan sebagai sarana referensi khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk bahan kajian dan informasi baru bagi pihak Universitas Winaya Mukti.

d. Bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan masukan kepada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dan bahan untuk menentukan kebijakan dalam rangka pengambilan keputusan yang terkait dengan pengaruh beban kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu "*to manage"* yang artinya mengelola, mengendalikan, mengatur suatu aktivitas sekelompok manusia untuk mencapai sasaran yang sebenarnya sudah ditetapkan secara menyeluruh. Maka, bila dilihat dari segi perusahaan, sukses atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya, sangat tergantung kepada pelaksanaanya dan pengelolaan manajemen perusahaan tersebut. Pengertian Manajemen banyak dikemukakan oleh para ahli dengan definisi yang berbeda – beda karena manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik yang akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen diharapkannya unsur – unsur manajemen yang dapat ditingkatkan.

Menurut James A.F. Stoner dalam buku Handoko (2013) mengungkapkan

> "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan".

Menurut Hasibuan dalam Primayana (2022) mengatakan "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan

sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Menurut Terry dalam Wijayanti (2023), ada empat fungsi manajemen yang banyak dikenal oleh masyarakat yaitu fungsi perencanaan *(planning)*, fungsi pengorganisasian *(organizing)*, fungsi pengarahan *(actuating)*, dan fungsi pengendalian *(controlling)*. Dibawah ini akan memaparkan arti atau pengertian dan maksud masing – masing fungsi manajemen POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling)*:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning)*

   Perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing)*

   Pengorganisasian merupakan pengumpulan kegiatan yang diperlukan, yaitu menetapkan susunan organisasi serta tugas dan fungsi – fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing – masing unit tersebut.

3. Fungsi Pengarahan (*Actuating)*

   Pengarahan yaitu usaha untuk menggerakkan anggota – anggota organisasi atau perusahaan sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan secara maksimal.

4. Fungsi Pengendalian *(Controlling)*

Pengendalian dapat diartikan sebagai proses penentuan apa yang dicapai, pengukuran, dan koreksi terhadap aktivitas pelaksanaan dan bilamana perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan menurut rencana.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara dalam Siagian (2023),

> "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Menurut Nawawi dalam Junaidi (2023) mengungkapkan juga bahwa manajemen sumber daya manusia dapat juga difungsikan untuk menggerakkan sumber daya manusia agar produktivitasnya tinggi, baik berupa barang atau jasa maupun pelayanan yang memuaskan konsumen.

Menurut Hasibuan dalam Primayana (2022) "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Manajemen sumber daya manusia menurut Wilson Bangun dalam Neto Yulli (2023) adalah

> "Suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi".

Dapat disimpulkan dari pendapat – pendapat diatas bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara atau teknik untuk menggerakkan tenaga kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola seefektif mungkin, agar dapat memperoleh suatu kesatuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Dalam mengerjakan pekerjaan seharusnya organisasi seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan dalam Primayana (2022), meliputi:

1. Fungsi Manajerial
    a. Perencanaan

        Perencanaan (*human resources planning)* adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan atau pegawai. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Peorganisasian

Peorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart)*. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan *(directing)* adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan atau pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian *(controlling)* adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan *(procurement)* adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengembangan

Pengembangan *(development)* adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dam moral karyawan melalui beban kerja pada produktivitas karyawan. Beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan sesuai dengan kemampuan karyawan.

3. Kompensasi

Kompensasi *(compensation)* adalah pemberian balas jasa langsung *(direct)* dan tidak langsung *(indirect)*, uang atau barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada balas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian *(integration)* adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan *(maintenance)* merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Kedisiplinan

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

7. Pemberhentian

Pemberhentian *(separation)* adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya pelepasan ini diatur oleh Undang – Undang Republik Indonesia Tahun (2004)

2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja menurut Koesoemowidjojo (2021) merupakan "suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu". Dimensi beban kerja terdiri dari dimensi kondisi, target dan penggunaan waktu kerja atas pekerjaan itu sendiri Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Sunarso and Kusdi (2010)).

Menurut Rizki dalam Andriani, Handayani, and Kusuma (2023) "beban kerja ialah kegiatan yang meliputi aktivitas fisik yang menjadi tanggung jawab dan dapat mengelola tugas untuk terpenuhi permintaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan keterampilan tenaga kerja. Menurut Munandar dalam Kurniawan and Ratih (2024) menyebutkan "kondisi beban kerja juga bisa membuat pegawai lebih berusaha dalam mengoptimalkan kinerja mereka". Beban kerja juga perlu ditetapkan melalui program – program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan

menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan ((Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Tahun 2020 2020)

Menurut Munandar dalam Setiawan and Rizany (2020) menyebutkan bahwa "Beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja". Dengan demikian dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan atau pekerjaan yang harus dilaksanakan dengan jangka waktu tertentu. Dalam memberikan beban kerja tentunya harus diperhatikan jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau pegawai. Karena beban kerja yang berlebihan juga dapat berpengaruh terhadap fisik setiap pegawai. Dari teori pendapat tersebut menyimpulkan bahwa betapa sangat berpengaruhnya beban kerja yang harus dipikul oleh setiap pegawai. Karena jika kemampuan pegawai lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan jenuh dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, jika kemampuan pegawai lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan berlebihan. Maka dari itu beban kerja yang harus dipikul seharusnya harus sesuai dengan aturan dan kemampuan setiap individu dari karyawan atau pegawai.

2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesoemowidjojo (2021) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut:

1. Faktor Internal

   Bersumber pada dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi kondisi kesehatan, status gizi, motivasi, persepsi, dan kepuasan.

2. Faktor Eksternal

   Berasal dari luar tubuh manusia yang merupakan karyawan atau pegawai seperti:

   a. Tugas – tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat, sarana kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja, sedangkan tugas – tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
   b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
   c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stressor*.

2.1.3.2 Dimensi Beban Kerja

Adapun indikator pada beban kerja menurut Koesoemowidjojo (2021), yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

   Kondisi pekerjaan ini merupakan bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Dalam sebuah organisasi atau lembaga tentunya harus memiliki dan mensosialisasikan SOP *(Standard Operating Procedure)* kepada semua unsur di dalam lembaga agar pegawai yang bekerja didalamnya dapat:

   1. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan;
   2. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan;
   3. Meminimalisir kecelakaan kerja;
   4. Mengurangi beban kerja dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*;
   5. Memudahkan karyawan atau pegawai untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

   Waktu kerja yang sesuai dengan SOP atau Standar Operasional Pegawai tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh sebuah lembaga atau organisasi tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan atau pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan atau pegawai. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku / dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing – masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.3.3 Dampak Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam Rutumalessy (2023) mengatakan bahwa "Beban Kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi – reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja".

Adapun dampak negatif dari beban kerja menurut Irawati and Arimbi (2017) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja Menurun

   Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja. Sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan Pelanggan

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

3. Kenaikan Tingkat Absensi

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

2.1.3.4 Pengukuran Beban Kerja

Pada dasarnya pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur. Menurut Koesoemowidjojo (2021) menyebutkan bahwa secara garis besar ada 3 (tiga) kategori pengukuran beban kerja dalam aspek beban kerja psikis. 3 (tiga) kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran Subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian *(rating scale).*

2. Pengukuran Performansi, yakni pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek – aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja.
3. Pengukuran *psycho- physiological*, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas atau pekerjaan tertentu.

2.**1.4** ***Employee Engagement***

Kata *Employee Engagement* awal kali diperkenalkan oleh William Khan pada tahun 1990 mengemukakan bahwa *engagement* merupakan pemanfaatan dari diri anggota dari sebuah organisasi yang peran pekerjaan mereka dengan menggunakan dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran mereka di dalam organisasi tersebut.

Cara agar seorang pegawai berkomitmen dengan perusahaan atau organisasinya dengan cara membuat pegawai tersebut terikat atau *engaged* dengan pekerjaanya. Sejenak arti kata komitmen dan *employee engagement* (keterikatan) hampir menyerupai tetapi sebetulnya memiliki perbedaan. *Employee engagement* merupakan tingkatan dari keterlibatan seorang pegawai terhadap organisasi (*engaged, not engaged, actively disengaged*). Menurut Robinson (2017) dalam (Dahliana UlfahS, Santia Dewi, and Syarif Hidayatullah 2019) mengemukakan

bahwa "*Employee engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap organisasi dan nilai – nilainya. Seseorang pegawai yang menyadari keterikatannya dalam bekerja akan berusaha meningkatkan pekerjaanya untuk kepentingan organisasinya". Pendapat lainnya dari Schaufeli et al yang dikutip dari (Dahliana UlfahS, Santia Dewi, and Syarif Hidayatullah 2019) mengemukakan bahwa "Keterikatan dapat diartikan sebagai hal yang positif, suatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi, dan penghayatan". Menurut Gallup *Consulting* dalam (Hastuti 2021) mengemukakan bahwa "*Employee Engagement* merupakan keterlibatan, rasa antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan tempat kerja".

2.1.4.1 Faktor – Faktor *Employee Engagement*

Menurut Smith dan Marwick dalam jurnal (Anggreana, 2015), menyatakan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan kepemimpinan, gaya manajemen yang diterapkan, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, dan juga reputasi dari organisasi itu sendiri. Menurut Federman dalam Azzaki (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa elemen sebagai berikut:

1. Budaya;
2. Prestasi;
3. Kemajuan (*Development*);
4. Peningkatan Kemampuan;
5. Dorongan dan Afirmasi.

2.1.4.2 Tipe *Employee Engagement*

Sebuah *employee engagement* dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaanya lebih dari kewajibannya serta dapat memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi. Terdapat beberapa tipe pegawai yang dapat dibedakan berdasarkan tipe *employee engagement* (keterikatan) pada organisasi. Menurut Gallup *Consulting* (Hastuti 2021) terdapat 3 (tiga) tipe pegawai, diantaranya:

1. *Engaged*

   Pegawai yang sudah *engaged* (terikat) adalah seseorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pegawai jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi tersebut berkembang.

2. *Not Engaged*

   Pegawai dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuannya dari pekerjaan tersebut. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai dengan apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka akan selalu menunggu perintah dari atasannya dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika melakukan pekerjaanya.

3. *Actively Disengaged*

   Pegawai tipe ini merupakan pegawai yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukan perasaan tidak bahagia dan

ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif nya saja pada berbagai kesempatan yang ada. Setiap harinya, kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan rekan kerjanya yang *engaged* (terikat).

Berdasarkan tipe *employee engagement* (keterikatan) tersebut organisasi memiliki keuntungan lebih jika pegawai berkategori *engaged* karena dapat melancarkan operasional organisasi dan tujuan organisasi itu sendiri dibandingkan dengan kategori *not engaged* dan *actively disengaged.* Ketika seorang pegawai memiliki *employee engagement* (keterikatan) yang baik di organisasinya, maka ia akan semakin loyal terhadap organisasinya. Hal ini membuat pegawai tersebut akan memberikan kontribusi penuh terhadap organisasi yang akan meningkatkan kinerjanya.

2.1.4.3 Dimensi *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli et al yang dikutip oleh (Dahliana UlfahS, Santia Dewi, and Syarif Hidayatullah 2019) mengemukakan bahwa *employee engagement* (keterikatan) dapat dibedakan menjadi beberapa karakteristik atau dimensi, terdapat 3 (tiga) dimensi, diantaranya:

1. *Vigor* (Semangat)

   Vigor merupakan level tertinggi yang dimana semangat yang melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja. *Vigor* dapat dinilai dari tingkat semangat yang ditunjukan seseorang

untuk melakukan pekerjaanya yang dapat dilihat dan stamina dan energi yang tinggi ketika ia menyelesaikan pekerjaanya, kemauan untuk berusaha dan bersungguh – sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya.

2. *Dedication* (Dedikasi)

   Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh bangga, antusiasme, dan kebanggaan. Ini ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta bangga terhadap pekerjaanya.

3. *Absorption* (Absorpsi)

   Absorpsi adalah aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa begitu terlalu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya sehingga melupakan segala hal yang ada disekitarnya. Tingkat absorption yang tinggi menunjukan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta terlalu terhanyut atau tenggelam dalam pekerjaanya yang menyebabkan waktu begitu terasa lebih cepat.

Dimensi *employee engagement* (keterikatan) tersebut dikarakteristikan dan digambarkan dari diri personal pegawai ketika sedang bekerja dan hanya dirasakan oleh pegawainya itu sendiri di dalam organisasi atau perusahaan. Organisasi akan memiliki pegawai pegawai dengan sikap dan perilaku positif, yang akan mengarah

kepada pertumbuhan organisasi yang lebih baik dari tahun – tahun sebelumnya. *Employee engagement* (keterikatan) menciptakan hubungan yang kuat dengan setiap pegawainya, hubungan ini akan membuat pegawainya fokus kepada pencapaian yang ingin dituju.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja dalam suatu organisasi menunjukan apakah tujuan organisasi telah tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Para pemimpin atau atasan sering tidak memperlihatkan kekhawatirannya kecuali dalam situasi yang sudah sangat buruk atau semuanya menjadi masalah. Seorang atasan sering tidak menyadari seberapa parahnya kinerja yang menurun, sehingga organisasi atau perusahaan menghadapi krisis yang serius. Dampak negatif yang mendalam dari kinerja yang buruk sering diabaikan, serta tanda – tanda peringatan mengenai penurunan kinerja yang diabaikan. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan", sedangkan Mangkuprawira (2017) menyatakan bahwa "Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, artinya hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing – masing dalam mencapai tujuan perusahaan tanpa bertentangan dengan moral dan etika".

Menurut Wilson dalam Rofiq Noorman Haryadi et al. (2022) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan

persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan – tujuan yang disebut juga sebagai standar *(job standar).* Berdasarkan beberapa pengertian diatas kinerja pegawai adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dapat juga diartikan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing untuk mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan dengan tidak melanggar hukum sesuai dengan etika yang berlaku.

2.1.5.1 Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Sahidah dan Anwar dalam (Rofiq Noorman Haryadi et al. 2022) ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja pegawai yaitu:

1. Koreksi terhadap kinerja yang memberikan peluang kepada pegawai untuk memperbaiki dan meningkatkan melalui umpan balik yang diberikan organisasi atau perusahaanya.
2. Perusahaan atau organisasi dapat melakukan penyesuaian gaji dengan perusahaan lainnya agar pemberian kompensasi kepada pegawai dapat dibagikan secara adil dan sesuai sehingga pegawai termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.
3. Melaksanakan penilaian kinerja dengan program *development* dan *training* agar dapat menemukan kelemahan – kelemahan pegawai pada saat bekerja.

4. Mengidentifikasi kelemahan pegawai dalam proses penempatan. Kinerja pegawai yang kurang baik dapat ditemukan kelemahan dalam penempatan posisi sehingga dapat diubah.
5. Membantu perusahaan atau organisasi dalam menemukan kekurangan desain pekerjaan terutama dalam perencanaan penempatan jabatan.
6. *Feedback* pada aktualisasi *human resource management*, yaitu seberapa baik atau tidak baiknya fungsi manajemen sumber daya manusia dilakukan dalam perusahaan.

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir dalam Siagian (2023) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja diantaranya:

1. Disiplin Kerja

   Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

2. Kompensasi

   Kompensasi merupakan bentuk imbalan terhadap kerja keras pegawai perusahaan atau organisasi. Imbalan dapat berupa uang yang diterima oleh pekerja atau pegawai atas kontribusinya pada perusahaan.

3. Beban Kerja

   Beban kerja merupakan sejumlah proses atau suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Pekerjaan harus selesai sesuai yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Kepribadian

   Kepribadian merupakan seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaanya juga baik.

5. Motivasi Kerja

   Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

   Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

   Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Stres Kerja

   Stres kerja merupakan suatu proses tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai dengan melebihi batas kemampuan seorang pegawai. Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan sehingga pegawai tersebut mengalami stres kerja.

9. Kepuasan Kerja

   Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira ataupun perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika pegawai merasa senang saat bekerja, maka hasil pekerjaanya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja

    Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Menurut Keith Devis yang dikutip oleh Mangkunegara (2017) yang merumuskan bahwa:

Human performance = ability + motivation

Motivation = attitude + situation

Ability = knowledge + skill

Dari rumus ini, maka terdapat penjelasan sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability)*

   Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill).* Artinya, pimpinan atau atasan dari pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) apabila IQ *superior, very superior, gifted,* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation)*

   Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude)* pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja yang rendah.

Pencapaian kinerja di dalam organisasi didasarkan dari kemampuan seperti pemikiran pegawai dalam memecahkan masalah dan motivasi pegawai seperti tingkah laku pegawai di dalam organisasi.

2.1.5.3 Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity)*

   Menunujukan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas – tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan. Indikator dari kuantitas kerja adalah kecepatan dan kemampuan.

2. Kualitas Kerja *(Quality)*

   Menunjukan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian, dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari dimensi kualitas kerja adalah kerapihan, hasil kerja, dan ketelitian.

3. Tanggung Jawab

   Menyatakan kemampuan pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaanya. Indikator dari tanggung jawab adalah dapat

dilihat pada saat pegawai mengambil keputusan dan dapat dilihat dari hasil kerjanya.

4. Kerjasama

   Menyatakan kemampuan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaanya. Indikator dari dimensi kerjasama adalah jalinan kerjasama dan kekompakan pegawai

5. Inisiatif

   Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	**Peneliti**	**Judul Penelitian**	**Variabel**	**Hasil Penelitian**
1	Brahmana Wahyu Kurniawan AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal (2024)	Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Employee Engagement (X^1) Beban Kerja (X^2) Kinerja Pegawai (Y^1) Kepuasan Kerja (Y^2)	Hasil penelitian menunjukan *employee engagement* dan beban kerja berpengaruh positif dan diterima terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja

2	Asti Aldila Dewiyani MAHATANI Vol. 3, No.2 (2020)	Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada CV Anugrah Sukses Mandiri	Employee Engagement (X^1) Beban Kerja (X^2) Kepuasan Kerja (X^3) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa. *Employee Engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan
3	Dewi Andriani *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 4 No. 6 (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja (X^1) Keterlibatan Karyawan (X^2) Kepuasan Kerja (X^3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Rika M. Yusuf Jurnal EMBA Vol.7 No. 4 (2019)	Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Employee Engagement (X^1) Beban Kerja (X^2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa. *Employee Engagement*,

		Karyawan Pada CV. Indospice di Manado	Kepuasan Kerja (X^3) Kinerja (Y)	beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan
5	Nurul Paramitha Tamengge Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (2019)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Duasudara Bitung	Stres Kerja (X^1) Beban Kerja (X^2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukan stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
6	Biyanto Daru Wicaksono	Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja	*Employee Engagement* (X)	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *employee*

	Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO) Vol. 10 No. 2 Tahun 2019	Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor	Kinerja Karyawan (Y)	*engagement* berpengaruh baik atau positif terhadap kinerja karyawan
7	Christbelloni S. Z. Haedar Jurnal EMBA Vol.9 No.3 (2021)	Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado	*Employee Engagement* (X^1) Beban Kerja (X^2) Kepuasan Kerja (X^3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukan bahwa *employee engagement* dan beban kerja berpengaruh negatif atau tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan karyawan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Abdul Kosim Remik: Riset dan E-Jurnal	Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan	*Employee Engagement* (X^1) Beban Kerja	Hasil penelitian menunjukan bahwa *employee engagement* dan

	Manajemen Informatika Komputer Vol. 7 No. 1 (2023)	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(X^2) Kepuasan Kerja (X^3) Kinerja Karyawan (Y)	kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif, sedangkan beban kerja tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan
9	Nina Tresnawati Repository Uniska (2020)	Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan	Beban Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Malik Abdul Rohman Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol. 2 No.1 (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi	Beban Kerja (X^1) Stres Kerja (X^2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2016) mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman – pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan atau pekerjaan yang harus dilaksanakan dengan jangka waktu tertentu. Beban kerja menurut Koesomowidjojo (2021) merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dimensi beban kerja terdiri dari dimensi kondisi, target dan penggunaan waktu kerja atas pekerjaan itu sendiri. Menurut Schaufeli et al yang dikutip dari (Dahliana UlfahS, Santia Dewi, and Syarif Hidayatullah 2019) mengemukakan bahwa "Keterikatan dapat diartikan sebagai hal yang positif, suatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi, dan penghayatan". Dimensi *employee engagement* terdiri dari *vigor, dedication,* dan *absorption*. Kemudian, menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan". Dimensi dari kinerja pegawai diantaranya kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, inisiatif, dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas maka diduga bahwa menurunnya jumlah kinerja kerja pegawai disebabkan oleh tingginya beban kerja pegawai dan kurangnya rasa keterikatan atau *employee engagement.*

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban Kerja menurut Kasmir dalam Siagian (2023) mengemukakan beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yang diantaranya terdapat beban kerja merupakan sejumlah proses atau suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Pekerjaan harus selesai sesuai yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tresnawati, Farika Indah, and Arianto (2020), Dewi Andriani (2023), dan Malik Abdul Rohman (2021) menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja pegawai.

H_1 = Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Keterikatan karyawan atau *employee engagement* sendiri merupakan sebuah konsep yang diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena *employee engagement* itu sendiri adalah keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukan kinerja mereka Kahn : 1990 dalam Daru Wicaksono and Rahmawati (2019) Shaw : 2005 dalam Febriansyah and Ginting (2020) menuturkan bahwa *employee engagement*

dianggap sebagai upaya seorang pegawai atau karyawan untuk mengoptimalkan potensi yang mereka miliki untuk peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Biyanto Daru Wicaksono Daru Wicaksono and Rahmawati (2019), Brahmana Wahyu Kurniawan (2024), dan Asti Aldila Dewiyani (2020) menunjukan terdapat hubungan positif antara *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

H_2 = *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

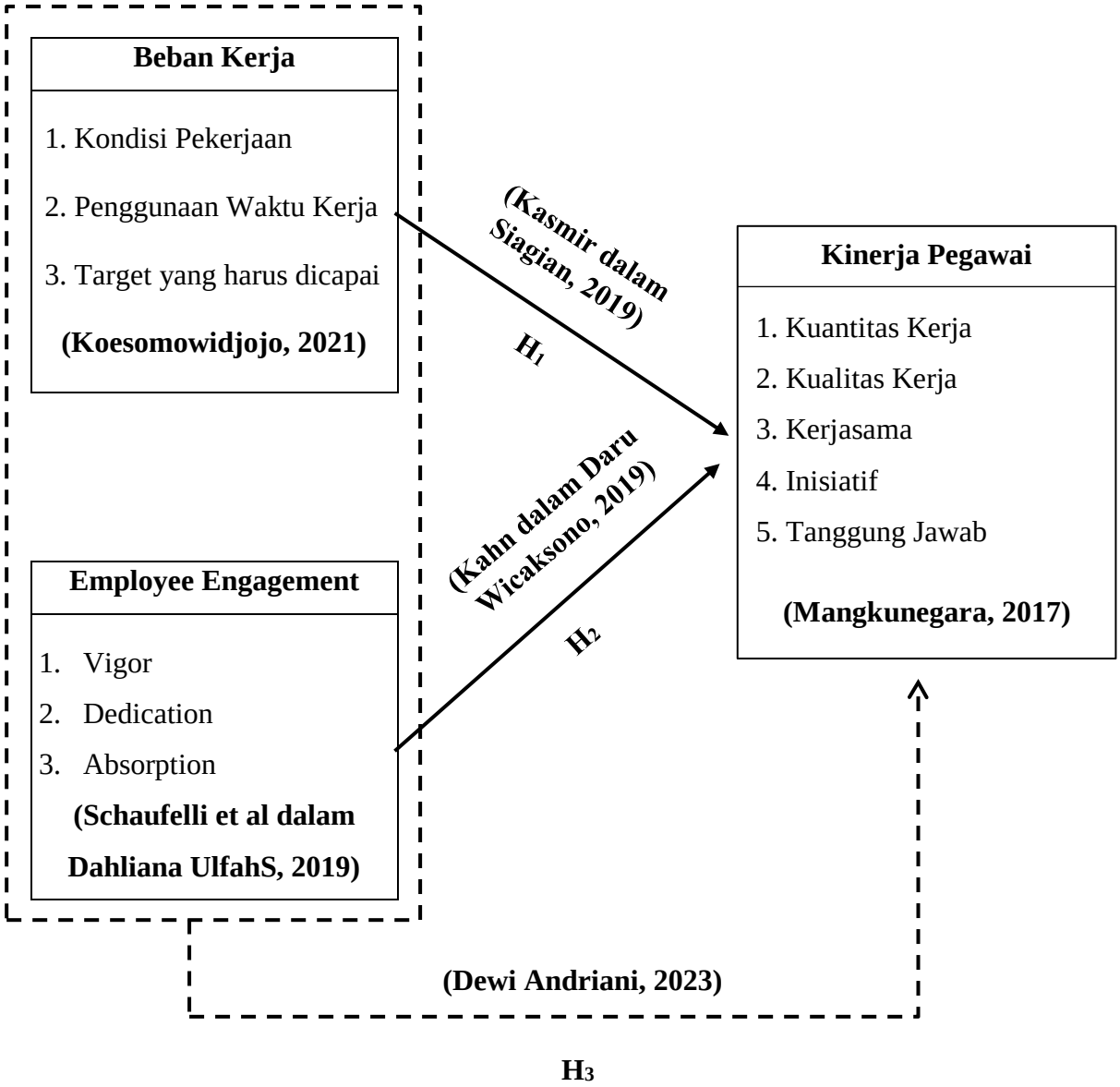
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Kunci suksesnya suatu perusahaan adalah dengan terciptanya karyawan yang *engaged* terhadap perusahaan, salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan (Siddhanta & Roy, 2010 dalam (Hendrawati 2017). Namun untuk menciptakan pegawai yang *engaged* tentunya perusahaan harus memperhatikan beban kerja karyawan, karena nantinya dapat berdampak negatif terhadap perusahaan dikarenakan beban kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai (Mangkuprawira, 2004 dalam (Hendrawati 2017). Karyawan dengan minimnya beban kerja akan sedikit lebih engaged terhadap perusahaan, lebih mempunyai komitmen tinggi dalam bekerja sehingga menciptakan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rika M.Yusuf (Yusuf, Taroreh, dan Lumintang 2019)) dan Dewi Andriani (Andriani, Handayani, dan Kusuma 2023) menyatakan bahwa beban kerja dan *employee engagement* berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

H_3 = Beban Kerja dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Sehingga kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut dari latar belakang yang telah dijabarkan maka hipotesis penelitian menunjukan bahwa beban kerja dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu menurut Sugiyono (2022). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022) metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2022), metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Metode deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran dari masing – masing objek penelitian yaitu variabel beban kerja *employee engagement* dan kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2022) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / *statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan asumsi bahwa metode ini paling relevan dengan menganalisis peristiwa – peristiwa yang terjadi dengan cara mengukur indikator – indikator variabel penelitian melalui parameter dan teknik pengukuran statistik, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

3.2 Operasional Variabel

3.2.1 Definisi Variabel

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2022) adalah atribut atau sifat dan nilai dari orang, objek atau keinginan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas *(Independent Variable)*

   Variabel Bebas atau Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) menurut Sugiyono (2022). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Beban Kerja dan *Employee Engagement.*

2. Variabel Terikat *(Dependent Variable)*

   Menurut Sugiyono (2022) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

3.2.2 Operasional Variabel

Seperti pada uraian diatas, bahwa pokok masalah yang diteliti adalah mengenai Beban Kerja (X^1) dan *Employee Engagement* (X^2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan pendekatan penelitian ini, variabel penelitian ini dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Beban Kerja (X^1)	Beban Kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	Kondisi Pekerjaan	• Pemahaman pekerjaan yang harus diselesaikan • Pemecahan masalah dan solusi • Kesesuaian pekerjaan	• Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan • Tingkat pemecahan masalah dan solusi • Tingkat kesesuaian Pekerjaan	Ordinal

	untuk kurun waktu tertentu. (Koesomowidjojo 2021)	Target yang Harus Dicapai	• Target pekerjaan yang harus diselesaikan • Hasil kerja dalam jangka waktu tertentu	• Tingkat pemahaman target pekerjaan yang harus diselesaikan • Tingkat hasil kerja dalam jangka waktu tertentu	Ordinal
		Penggunaan Waktu Kerja	• Pemanfaatan menggunakan waktu dalam bekerja • Kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan • Ketepatan dalam	• Tindakan pemanfaatan menggunakan waktu dalam bekerja • Tingkat kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan • Tingkat ketepatan dalam	Ordinal

			menyelesaikan pekerjaan	menyelesaikan pekerjaan	
Employee Engagement (X^2)	Keterikatan kerja didefinisikan dengan kondisi positif, memuaskan, dan berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai karakteristik dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli dalam (Dahliana UlfahS et al., 2019)	Vigor (Semangat)	• Tingginya energi dan resiliensi • Kemampuan investasi tenaga • Persisten tidak mudah lelah	• Tingkat energi dan resiliensi pegawai saat bekerja • Tingkat kemauan pegawai untuk menginvestasi-kan tenaga dalam bekerja • Tingkat kelelahan pegawai ketika bekerja	Ordinal

		Dedication (Dedikasi)	• Rasa Antusiasme • Rasa Bangga • Rasa Inspirasi	• Tingkat antusiasme pegawai terhadap pekerjaanya • Tingkat kebanggaan pegawai terhadap pekerjaanya • Tingkat inspirasi pegawai yang berasal dari pekerjaanya	Ordinal
		Absorption (Penghayat-an)	• Waktu cepat berlalu • Sulit terpisah dari pekerjaan	• Tingkat dari kebertahanan pegawai dalam bekerja • Tingkat kelekatan pegawai dalam pekerjaan	Ordinal

Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017)	Kuantitas Kerja	• Kesesuaian hasil kerja dengan target • Ketepatan penyelesaian pekerjaan • Penyelesaian pekerjaan melebihi standar waktu	• Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target • Tingkat ketepatan penyelesaian pekerjaan • Tingkat penyelesaian pekerjaan melebihi standar waktu	Ordinal
		Kualitas Kerja	• Kesesuaian hasil kerja pekerjaan yang diberikan • Kesesuaian hasil kerja dengan standar pekerjaan	• Tingkat kesesuaian hasil kerja pekerjaan yang diberikan • Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar pekerjaan	Ordinal

			• Kesesuaian hasil kerja sesuai dengan harapan	• Tingkat kesesuaian hasil kerja sesuai dengan harapan	
		Kerjasama	• Jalinan kerjasama • Kekompakan	• Tingkat menjalin kerjasama dengan pimpinan atau atasan dan rekan kerja • Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan karyawan lain	Ordinal

		Tanggung Jawab	• Hasil kerja • Mengambil keputusan	• Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja • Tingkat tanggung jawab saat mengambil keputusan	Ordinal
		Inisiatif	• Kemampuan untuk berprakarsa	• Tingkat kemampuan untuk memiliki inisiatif pribadi	Ordinal

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

3.3.1 Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini terdapat dua sumber data yang akan dipakai yaitu:

1. Data Primer

Data yang diperoleh atau dikumpulkan dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang memerlukan. Dalam penelitian ini data primer berupa tanggapan pegawai mengenai Beban Kerja *Employee Engagement* dan Kinerja Pegawai.

2. Data Sekunder

Data yang tersedia sebelumnya yang diperoleh oleh buku, jurnal atau penelitian sebelumnya, dokumen pemerintah atau sumber lainnya.

3.3.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah para pegawai atau karyawan perusahaan. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Dispusipda Jabar

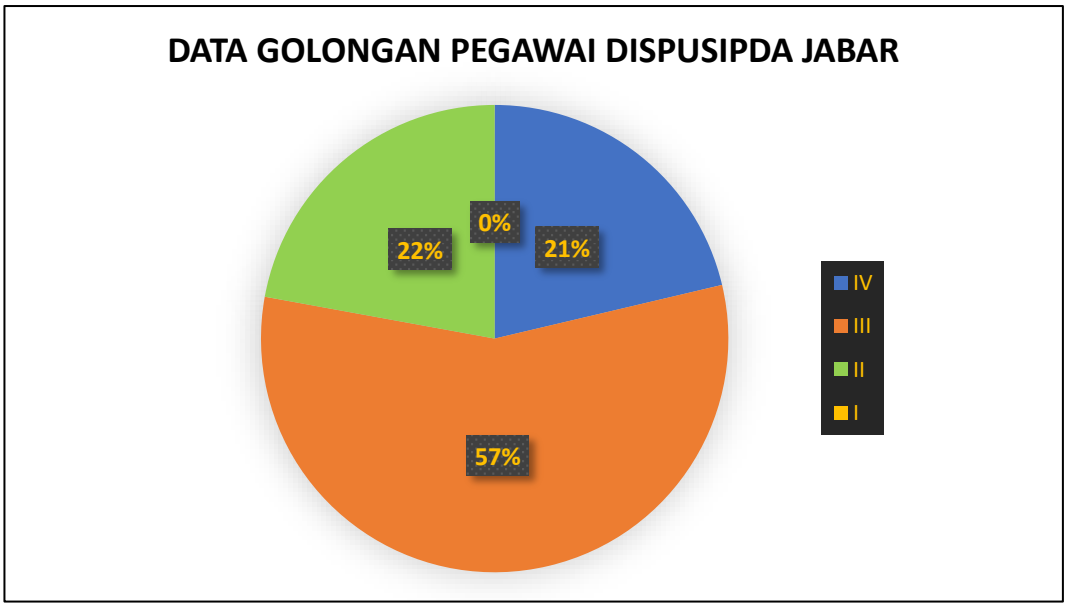
Golongan	Jumlah
IV/d	1
IV/c	5
IV/b	11
IV/a	10
Jumlah Gol. IV	**27 orang**
III/d	26
III/c	6
III/b	23
III/a	14
Jumlah Gol. III	**69 orang**
II/d	11
II/c	16
II/b	-
II/a	-
Jumlah Gol. II	**27 orang**

I/d	-
I/c	-
I/b	-
I/a	-
Jumlah Gol. I	-
Jumlah Keseluruhan	**123 orang**

Sumber : Dashboard Portal Kepegawaian Dispusipda Jabar 2024

Dari tabel diatas menunjukan bahwa Pegawai Negeri Sipil atau PNS di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat berjumlah 123 orang pegawai. Dari jumlah tersebut yang terdiri dari beberapa golongan yaitu golongan 1 (I) berjumlah 0 (nol) atau tidak ada, golongan 2 (II) berjumlah 27 orang pegawai, golongan 3 (III) berjumlah 69 orang pegawai dan golongan 4 (IV) berjumlah 26 orang pegawai. Adapun hasil tabel tersebut jika diinterpretasikan ke dalam bentuk diagram lingkaran yaitu sebagai berikut :

Gambar 3.1 Data Golongan Pegawai Dispusipda Jabar



Sumber : Dashboard Portal Kepegawaian Dispusipda Jabar 2024

Dari diagram lingkaran tersebut dapat diketahui bahwa jumlah pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat terdata golongan 1 (I) berjumlah 0% (nol persen) atau tidak ada, golongan 2 (II) berjumlah 22% pegawai, golongan 3 (III) berjumlah 57% dan golongan 4 (IV) berjumlah 21% pegawai

3.3.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa *sample* adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, maka peneliti dapat menggunakan *sample* yang diambil dari populasi itu.

Metode pengambilan *sample* yang digunakan dalam penelitian ini adalah salah satu teknik dari *Probability Sampling* yaitu *Simple Random Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi, baik secara individual atau berkelompok diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota *sample*.

Simple Random Sampling yang juga diberi istilah pengambilan sampel secara rambang atau acak pengambilan sampel yang tanpa pilih-pilih dan didasarkan atas prinsip - prinsip matematis yang telah diuji dalam praktek. Sebab dipandang sebagai teknik *sampling* paling baik dalam sebuah penelitian.

Dalam menentukan *sample* akan menggunakan rumus Slovin, Umar (2008:141) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Tingkat Kesalahan dalam Memilih Anggota Sampel yang Ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam *sampling* ini adalah sebesar 10%).

atau dengan kata lain perhitungannya akan menjadi seperti berikut

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{123}{1+123\ (0,1)^2} = \textbf{55 Responden}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 123 orang responden. Maka Peneliti mengambil 10% jumlah populasi atau dengan kata lain mengambil 55 orang responden Pegawai Negeri Sipil atau PNS di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

3.3.4 Teknik Pengumpulan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian sampel, karena peneliti hanya akan hanya meneliti sebagian dari populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau wakil dari populasi yang diteliti, dinamakan penelitian sampel jika kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud menggeneralisasikan

adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi.

Menurut Sugiyono (2022) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pada dasarnya terdapat dua kelompok teknik *sampling* menurut Sugiyono (2022), yaitu:

1. *Probability Sampling*

   Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap umur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel

2. *Nonprobability Sampling*

   Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap umur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.

   Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah salah satu teknik dari probability sampling yaitu simple random sampling yang merupakan cara pengambilan sampel dengan acak atau setiap anggota populasi mendapat kesempatan yang sama.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dan informasi adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan *(Field Research)*

Pengumpulan data langsung pada objek yang diteliti untuk memperoleh data yang diperlukan yang pengumpulan datanya diperoleh dengan cara:

a. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang ada dalam penelitian ini dilakukan dengan cara tatap muka / tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian.
b. Observasi, dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap tempat penelitian.
c. Kuesioner, teknik perolehan data dengan cara memberikan seperangkat daftar pertanyaan dan jawaban kepada responden, setelah itu responden tersebut mengembalikan pertanyaan dan jawaban.

2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*

Penelitian Kepustakaan merupakan pengumpulan data melalui sumber-sumber tidak langsung yang berkaitan dengan topik bahasan, seperti literatur-literatur, dokumen perusahaan seperti laporan dari perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui data Beban Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai.

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2022) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan

mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsistenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyatan tersebut.

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Validitas menurut Sugiyono (2022) adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment menurut Sugiyono (2022) sebagai berikut :

Dasar pengambilan keputusan:

a. Jika rhitung > rtabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b. Jika rhitung < rtabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai rhitung yang merupakan nilai dari Corrected Item-Total Correlation > 0.3.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas. Dan apabila tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk diuji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu. Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relative sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode yang digunakan penelitian dalam penelitian ini adalah *split-half method*) metode belah dua yaitu metode yang mengkorelasikan atau menggabungkan antara skor total pernyataan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor untuk kelompok I dan II.
3. Korelasi skor kelompok I dan II dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma AB - (\Sigma A \Sigma B)}{[n\Sigma A^2 - (\Sigma A)^2]\ [n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2]}$$

Keterangan:

rxy : Korelasi *Pearson Product Moment*

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

∑A : Jumlah total skor belahan ganjil

∑B : Jumlah total skor belahan genap

∑A2 : Jumlah kuadrat total skor belahan ganjil

∑B2 : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Korelasi skor kelompok I dan II dengan rumus :

$$r = \frac{2.r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r : Nilai reliabilitas

rb : Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,6

Selain mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (rbhitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata, berikut keputusannya :

a. Bila rhitung > dari rtabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
b. Bila rhitung < dari rtabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh beda). Untuk melihat handak tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel (Ghozali, 2021).

3.5.2 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diujikan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan Sugiyono (2022).

Analisis data dalam bentuk statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya suatu hubungan antar variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono (2022)). Kebenaran hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan dapat disimpulkan analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen ($X1$) = Beban Kerja dan ($X2$) = *Employee Engagement* terhadap variabel dependent Kinerja (Y). Penulis membuat pertanyaan – pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yaitu pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing – masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Model Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu - ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju /(STS)	1

Sumber : Sugiyono (2022)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden perlu diubah menjadi skala *interval* dan dapat dihitung skornya yang kemudian ditabulasikan untuk menguji validitas dan reliabilitas data.

3.5.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian yang dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (Skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$Skor\ rata - rata = \frac{\sum Jawaban\ Kuesioner}{\sum Pertanyaan\ X\ \sum Responden}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$NJI\ (Nilia\ Jenjang\ Interval) = \frac{nilai\ tertinggi - nilai\ terendah}{jumlah\ kriteria\ jawaban}$$

Dimana :

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

NJI (Nilai Jenjang Interval) = $\frac{5-1}{5}$ = 0,8

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut:

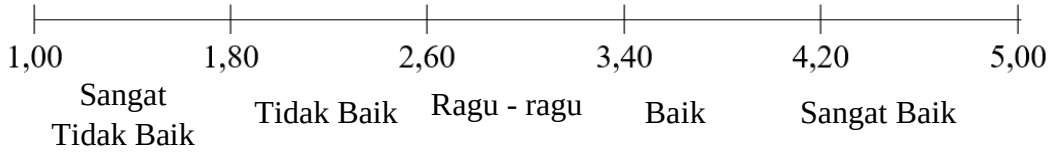
a. Jika nilai memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
b. Jika nilai memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
c. Jika nilai memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Ragu - ragu
d. Jika nilai memiliki kesesuaian 3.14 – 4,20 : Baik
e. Jika nilai memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik

Tabel 3.4 Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Ragu - ragu
3,14 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2022)

Setelah nilai rata – rata jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3.2 Garis Kontinum

Sumber : Sugiyono (2022)

Dengan demikian untuk memberikan gambaran hasil penelitian pada setiap variabel yang diteliti, dilakukan penilaian berdasarkan skor yang diperoleh dari kuesioner. Skor terendah adalah 1 dan skor tertinggi adalah 5. Dengan jumlah responden sebanyak 55 orang pegawai. Maka, skor terendah total adalah 55 diperoleh dari (1 x 55) dan skor tertinggi total adalah 275 diperoleh dari (5 x 55). Oleh karena itu, rentang nilai terendah adalah 55 dan rentang nilai tertinggi adalah 275. Maka dapat dihitung jarak interval sebagai berikut:

a. Indeks minimum : 1 x 55 = 55

b. Indeks maksimum : 5 x 55 = 275

c. Interval : 275 – 55 = 220

d. Jarak interval : $\frac{220}{5} = 44$

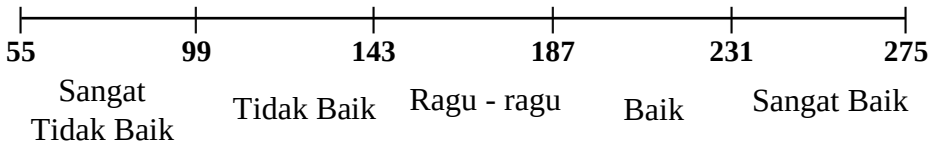
Berdasarkan perhitungan di atas, maka klasifikasi penilaian untuk setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5 Penilaian Jarak Interval

Nilai	Keterangan
55 – 99	Sangat Tidak Baik
100 - 143	Tidak Baik
144 - 187	Ragu – ragu
188 - 231	Baik
232 - 275	Sangat Baik

Sumber : *Hasil Penelitian, Diolah 2024*

Berdasarkan perhitungan di atas, maka hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3.3 Garis Kontinum Responden

3.5.2.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2022), analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang diajukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Analisis verifikatif merupakan analisis untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan perhitungan statistic. Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

3.5.2.2.1 *Method of Successive* Interval (MSI)

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu diubah menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang telah diperoleh harus menggunakan data dengan skala interval. Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Untuk data berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan Teknik Method of Successive Interval. Langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai berikut :

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.
2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut sebagai proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.

5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z
6. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{SCALA VALUE} = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Keterangan:

- *Density at lower limit* = kepadatan atas bawah
- *Density at upper limit* = kepadatan batas bawah
- *Area under upper limit* = daerah dibatas atas
- *Area under lower limit* = daerah dibatas bawah

6. Tentukan nilai transformasi dengan rumus: Y = NS + {1 + |NSmin} Dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negative terbesar diubah menjadi sama dengan satu.

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka peneliti menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.5.2.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramalkan nilai variabel terikat berdasarkan nilai-nilai variabel bebas dan mencari kemungkinan kesalahan serta menganalisis hubungan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas baik secara simultan maupun parsial.

Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun parsial (Sugiyono, 2022).

Analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel Beban Kerja (X1) dan *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Analisis regresi linier antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2……Xn) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

A = Bilangan konstanta atau nilai tetap

b1-b2 = Koefisien regresi dari variabel independen

X1 = Variabel bebas (*Employee Engagement*)

X2 = Variabel bebas (Stres Kerja)

e = Faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain beban kerja dan *employee engagement* (keterikatan)

3.5.2.3 Uji Klasik

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebelum melakukan uji linear sederhana, metode mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik (Ghozali (2021)). Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias. Adapun pengujian asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini analisis grafik menggunakan probability plot (P-P Plot) dan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2021).

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan 0 (nol) (Ghozali, 2021).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai VIF > 10 atau jika *tolerance value* < 0,1 maka terjadi multikolinieritas.
2. Apabila nilai VIF < 10 atau jika *tolerance value* > 0,1 maka terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heterokedasitas, yaitu uji grafik plot, uji *park*, uji *glejser*, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai residual mutlaknya. Selanjutnya meregresikan variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Variabel memiliki heteroskedasitas nilai thitung signifikan atau nilai *Probality* < 0,05 dan sebaliknya tidak memiliki gejala heteroskedasitas jika

nilai t_{hitung} tidak signifikan atau nilai Probality ≥ 0,05 (Imam Ghozali, 2021).

3.5.2.4 Analisis Korelasi Pearson *Product Moment*

Analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi Pearson, yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dengan data yang berbentuk interval atau rasio. Untuk mengevaluasi signifikansi hubungan antara variabel, dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$rxy = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)\,(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan :

rxy : Koefisien r *product moment*

r : Koefisien validitas item yang dicari

x : Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

y : Skor total *instrument*

n : Jumlah sampel

∑x : Jumlah hasil pengamatan variabel X

∑y : Jumlah hasil pengamatan variabel Y

∑xy : Jumlah hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x2$: Jumlah kuadrat pada masing – masing skor x

$\sum y2$: Jumlah kuadrat pada masing – masing skor Y

Penilaian signifikansi antara variabel X dan variabel Y dilakukan dengan menggunakan nilai r pada tingkat signifikansi 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika nilai r = 0, maka tidak ada hubungan antara kedua variabel
b. Jika nilai r ≥ 1, maka hubungan antara kedua variabel adalah kuat dan positif
c. Jika nilai r ≤ - 1, maka hubungan antara kedua variabel adalah kuat dan negatif

Untuk menentukan hubungan antara variabel X dan variabel Y, dapat merujuk pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Tafsiran Besar Interpretasi Korelasi

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber :Sugiyono (2022)

3.5.2.5 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021), koefisien determinasi (R2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi

variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Koefisien determinasi yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel Beban Kerja (X1), *Employee Engagement* (X2), Terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan program SPSS atau secara manual dengan rumus koefisien determinasi adalah:

$$Kd = r^2 x\ 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Menurut Sugiyono (2022), kriteria untuk menentukan korelasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
82% - 100%	Pengaruh Sangat Tinggi atau Sangat Kuat
49% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
17% - 48%	Pengaruh Cukup Kuat
5% - 16%	Pengaruh Rendah tapi Pasti
0% - 4%	Pengaruh Rendah atau Lemah Sekali

Sumber : Sugiyono (2022)

3.6 Uji Hipotesis

Pengajuan hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Adapun pengujiannya adalah sebagai berikut :

3.6.1 Uji t

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menguji apakah variabel Beban Kerja dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

   Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dimana hipotesis nol (H0) yaitu hipotesis tentang tidak adanya pengaruh. Sedangkan hipotesis alternatif (H1) merupakan hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini. Masing masing hipotesis tersebut dijabarkan sebagai berikut:

- Hipotesis

  H_0 : $\rho yx_1 = 0$; Tidak terdapat pengaruh Beban Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai.

  H_1 : $\rho yx1 \neq 0$; Terdapat pengaruh Beban Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai.

2. Menentukan tingkat signifikansi sebesar α = 5%

Tingkat signifikansi 0.05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. DF = n-(k+1)

3. Menghitung Uji t (t-test)

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

bi = Koefisien regresi

Sbi = Standar deviasi koefisien regresi

4. Kriteria Pengambilan Keputusan

- Ho tidak berhasil ditolak apabila t hitung ≤ t tabel, dengan demikian secara individu tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti.

- Ho ditolak apabila t hitung > t tabel, dengan demikian secara individu ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Atau

perhitungan dengan menggunakan alat uji statistik yaitu program SPSS : H0 ditolak atau pengaruh signifikansi apabila: Significance < α = 0.05 H0 diterima atau pengaruh tidak signifikansi apabila: Significance > α = 0.05.

Atau perhitungan dengan menggunakan alat uji statistik yaitu program SPSS : H0 ditolak atau pengaruh signifikansi apabila: Significance < α = 0.05 H0 diterima atau pengaruh tidak signifikansi apabila: Significance > α = 0.05.

Gambar 3.4 Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

3.6.2 Uji F

Uji F atau uji simultan, bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model memiliki pengaruh secara kolektif terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan memeriksa nilai probabilitas signifikansi. Menurut Ghozali (2021), jika nilai probabilitas signifikansi < 5%, maka variabel independen secara bersama – sama akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan kesimpulan dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (signifikansi) > 0,05 maka H0 diterima, yang berarti variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (signifikansi) < 0,05, maka H0 ditolak, yang berarti variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

4.1.1.1. Sejarah Perpustakaan Provinsi Jawa Barat

Secara histories, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat telah mengalami beberapa kali perubahan nama. Sebagai awal mulanya bernama Perpustakaan Negara yang didirikan pada tanggal 23 Mei 1956 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan Nomor 29103/S di 19 (sembilan belas) Provinsi, yang salah satunya yaitu Kota Bandung tepatnya berlokasi di Jl. Diponegoro dan induk organisasinya adalah Biro Perpustakaan dan Pembinaan Buku. Setelah peristiwa tersebut terbitlah Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 095/1967 pada tanggal 6 Desember 1967, ditetapkan bahwa lembaga perpustakaan merupakan Induk Organisasi Perpustakaan Negara, kemudian berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 079 Tahun 1975, Organisasi Perpustakaan Negara menjadi Pusat Pembinaan Perpustakaan.

Pada tanggal 29 Mei 1979 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 095/0/1979 tentang Penetapan Pengalihan Nama Perpustakaan Negara menjadi Perpustakaan Wilayah, sementara induk organisasinya masih pada Pusat Pembinaan Perpustakaan. Adanya penggabungan Pusat Pembinaan Perpustakaan dan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia

berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1989 pada tanggal 6 Maret 1989 tentang Perpustakaan RI, pada Pasal 14 ayat 1 menyatakan nama Perpustakaan Wilayah berubah kembali menjadi Perpustakaan Daerah Jawa Barat dan sebagai induk organisasi adalah Perpustakaan Nasional Republik Indonesia,

Terbitnya Keputusan Presiden Nomor 50 Tahun 1997 tentang Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, maka selaras pasal 16 ayat 1 nama Perpustakaan Daerah Jawa Barat berubah lagi menjadi Perpustakaan Nasional Provinsi Jawa Barat. Seiring bergulirnya Otonomi Daerah yang berdasarkan Undang – Undang Nomor 22 Tahun 2000 dan Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah, Perpustakaan Nasional Provinsi Jawa Barat yang pada awalnya merupakan instansi vertikal Perpustakaan Nasional Republik Indonesia yang berada di Ibukota Provinsi Jawa Barat, maka dengan terbitnya Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2002 pada tanggal 12 April 2002 Perpustakaan Nasional Provinsi Jawa Barat berubah nama lagi menjadi Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Di samping itu, sejarah lembaga kearsipan daerah diawali dengan Penetapan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Barat Nomor 29 Tahun 1990 pada tanggal 4 Mei 1990 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Arsip Daerah Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan izin prinsip dari Gubernur pada tanggal 7 Juni 1990 Nomor 011/1856/Ortak (sekarang mengalami perubahan menjadi Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2009) dengan tembusan kepada Arsip Nasional Republik Indonesia untuk mendapatkan rekomendasi. Berdasarkan

Kepmendagri Nomor 4 Tahun 1991 tentang Pedoman Pembentukan KAD Provinsi Jawa Barat tentang Pembentukan Kantor Arsip Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat SOTK Kantor Arsip Daerah Tingkat I Jawa Barat. Pada tanggal 23 Desember 1992 Kantor Arsip Daerah diresmikan oleh Wakil Gubernur Bidang Pemerintahan dan Kesra HMA berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 2 Tahun 1991 dan Nomor 3 Tahun 1991 tentang Pembentukan Kantor Arsip Daerah Provinsi Jawa Barat serta disahkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 1992 tanggal 12 Februari 2004.

Pada tanggal 19 Agustus 1998 Gedung Kantor Arsip Daerah yang beralamat di Jl. Kawaluyaan II Nomor 4, Soekarno-Hatta diresmikan oleh Gubernur KDH Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat. Dampak dari diberlakukannya Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah dan Undang- Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Pertimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah, maka lembaga kearsipan pun mengalami perubahan, hal ini bisa dilihat dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2002 pada tanggal 12 April 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat. Pemberlakuan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2002 ini membawa dampak perubahan pada lembaga kearsipan yang dimana Kantor Arsip Daerah Provinsi Jawa Barat berubah menjadi Badan Kearsipan Daerah (BASIPDA) Provinsi Jawa Barat sehingga eseloneringnya pun berubah dari eselon III menjadi eselon II.

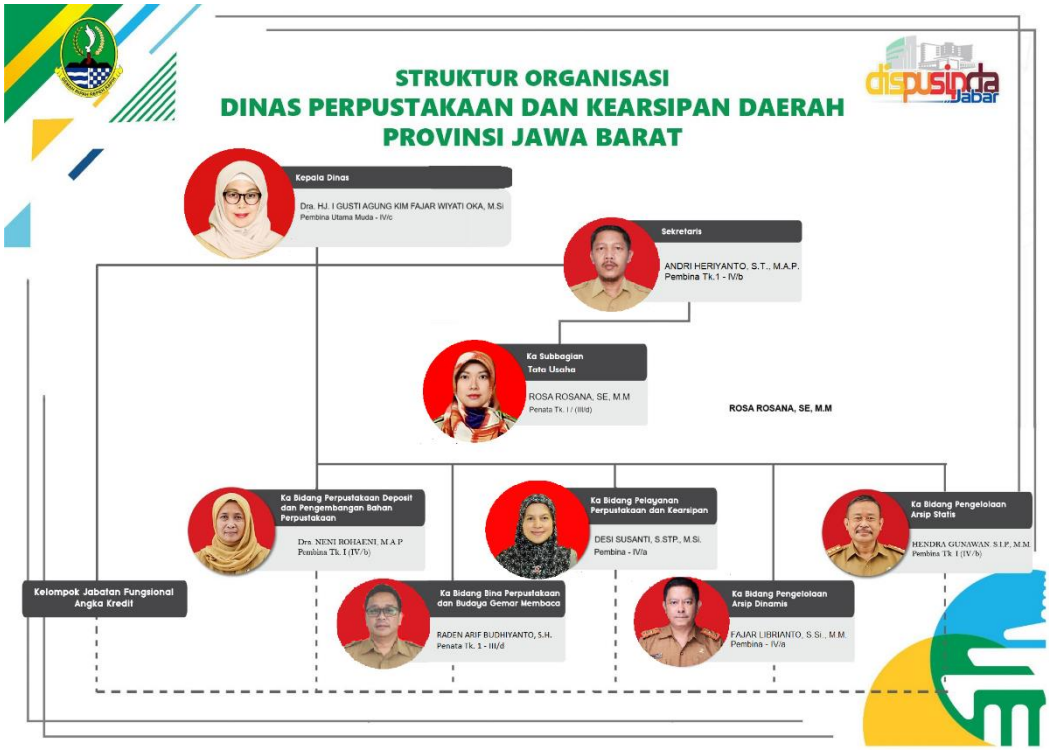
Pada tahun 2008, perangkat daerah ini kemudian bergabung menjadi Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat (BAPUSIPDA).

BAPUSIPDA terbentuk dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat (Lembaga Daerah Tahun 2008 Nomor 21 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 56). Kemudian, Peraturan Daerah Nomor 22 tahun 2008 diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 22/2008. Pada tahun 2016, BAPUSIPDA berubah nomenklatur menjadi Dinas, yaitu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat (DISPUSIPDA) yang terbentuk dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 06 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Gambar 4.1 Logo Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

4.1.1.2. Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat



4.1.1.3. Unsur Struktur Organisasi Dispusipda

1. Sekretariat, yang membawahi:
    a. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan;
    b. Subbagian Keuangan dan Aset; dan
    c. Subbagian Kepegawaian, Umum dan Kehumasan
2. Bidang Perpustakaan Deposit dan Pengembangan Bahan Perpustakaan;
3. Bidang Bina Perpustakaan dan Budaya Gemar Membaca;
4. Bidang Pelayanan Perpustakaan dan Kearsipan;
5. Bidang Pengelolaan Arsip Dinamis; dan

6. Bidang Pengelolaan Arsip Statis.

4.1.1.4. Dasar Hukum Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 64 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit, dan Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan.

4.1.1.5. Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Menurut Visi dan Misi Pemerintah Provinsi Jawa Barat 2018 – 2023, visi dan misi pemerintah Provinsi Jawa Barat, yaitu:

1. **Visi**

   "Terwujudnya Jawa Barat Juara Lahir Batin Dengan Inovasi dan Kolaborasi"

2. **Misi:**

   a. Misi Pertama, Membentuk Manusia Pancasila yang bertaqwa;
   b. Misi Kedua, Melahirkan manusia yang berbudaya, berkualitas, bahagia, dan produktif melalui peningkatan pelayanan publik yang inovatif;
   c. Misi Ketiga, Mempercepat pertumbuhan dan pemerataan pembangunan berbasis lingkungan dan tata ruang yang berkelanjutan melalui peningkatan konektivitas wilayah dan penataan daerah;

d. Misi Keempat, Meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi umat yang sejahtera dan adil melalui pemanfaatan teknologi digital dan kolaborasi dengan pusat – pusat inovasi serta pelaku pembangunan;
e. Misi Kelima, Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang inovatif dan kepemimpinan yang kolaboratif antara pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota.

4.1.1.6. Tugas Pokok Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

1. Tugas Pokok Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan Bidang perpustakaan dan Bidang Kearsipan, meliputi Perpustakaan Deposit dan Pengembangan Bahan Perpustakaan (PDPBP), Bina Perpustakaan dan Budaya Gemar Membaca (BPBGM), Pelayanan Perpustakaan dan Kearsipan (PPK), Pengelolaan Arsip Dinamis (PAD), serta Pengelolaan Arsip Statis (PAS), yang menjadi kewenangan Provinsi serta melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

2. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan, membina, mengendalikan dan menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan kearsipan yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya. Dalam menyelenggarakan tugas pokok Kepala Dinas mempunyai fungsi:

a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis bidang perpustakaan dan kearsipan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi;
b. Penyelenggaraan koordinasi, pembinaan, pengendalian dan memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan bidang kearsipan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi;
c. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, dan
d. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

3. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi Dinas, meliputi perencanaan dan pelaporan, keuangan dan aset, kepegawaian dan umum, serta membantu Kepala Dinas mengkoordinasikan bidang – bidang. Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana mempunyai fungsi:

a. Penyelenggaraan koordinasi, menghimpun, dan pengkajian bahan kebijakan teknis bidang perpustakaan dan kearsipan, yang dilaksanakan oleh Bidang-Bidang
b. Penyelenggaraan perencanaan dan pelaporan, pengadministrasian keuangan dan aset serta kepegawaian dan umum;
c. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan Dinas; dan
d. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sekretariat, membawahkan:

a. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan

Subbagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai tugas pokok melaksanakan perencanaan dan pelaporan, meliputi koordinasi dan penyusunan bahan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Dinas. Dalam melaksanakan tugas pokok Subbagian Perencanaan dan Pelaporan mempunyai fungsi:

a) Pelaksanaan koordinasi, menghimpun, dan penyusunan bahan kebijakan teknis bidang perencanaan dan pelaporan yang dilaksanakan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat;
b) Pelaksanaan perencanaan dan pelaporan;
c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Subbagian Perencanaan dan Pelaporan; dan
d) Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

b. Subbagian Keuangan dan Aset

Subbagian Keuangan dan Aset mempunyai tugas pokok melaksanakan pelayanan administrasi keuangan dan aset, meliputi penganggaran dan penatausahaan, perbendaharaan, penyusunan neraca aset, verifikasi dan pertanggungjawaban keuangan Dinas. Dalam melaksanakan tugas pokok Subbagian Keuangan dan Aset mempunyai fungsi:

a) Pelaksanaan koordinasi, menghimpun dan penyusunan bahan kebijakan teknis bidang keuangan dan aset;
b) Pelaksanaan pengadministrasian keuangan dan aset
c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Subbagian Keuangan dan Aset, dan
d) Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

c. Subbagian Kepegawaian dan Umum

Subbagian Kepegawaian dan Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan kepegawaian dan umum, meliputi pengusulan formasi, mutasi, pengembangan karir dan kompetensi serta pembinaan disiplin, kesejahteraan pegawai dan pensiun, ketatalaksanaan, kerumahtanggaan, dan kehumasan. Dalam melaksanakan tugas pokok Subbagian Kepegawaian dan Umum mempunyai fungsi:

a) Pelaksanaan koordinasi, menghimpun, dan penyusunan bahan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan umum Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat;
b) Pelaksanaan pengelolaan kepegawaian dan umum;
c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Subbagian Kepegawaian dan Umum; dan
d) Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

4. Bidang Perpustakaan Deposit dan Pengembangan Bahan Perpustakaan

Mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan bidang kearsipan, aspek perpustakaan deposit dan pengembangan bahan perpustakaan, pengembangan jenis koleksi perpustakaan berbentuk karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam,

bibliografi daerah dan katalog induk daerah serta literatur sekunder, kerjasama, analisis data dan profil serta pemberian penghargaan terhadap para wajib serah simpan karya cetak dan karya rekam, penguatan karya cetak dan karya rekam budaya daerah, serta pengembangan koleksi langka dan naskah kuno, dan koleksi daerah tentang Jawa Barat. Dalam menyelenggarakan tugas pokok Bidang Perpustakaan Deposit dan Pengembangan Bahan Perpustakaan mempunyai fungsi:

a. Penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan teknis bidang Perpustakaan Deposit dan Pengembangan Bahan Perpustakaan;
b. Penyelenggaraan pengelolaan perpustakaan deposit dan pengembangan bahan perpustakaan;
c. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan bidang Perpustakaan Deposit dan Pengembangan Bahan Perpustakaan; dan
d. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya

5. Bidang Bina Perpustakaan dan Budaya Gemar Membaca

Mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perpustakaan, aspek bina perpustakaan dan budaya gemar membaca, meliputi penyusunan rencana operasional pembinaaan perpustakaan dan pembudayaan kegemaran membaca, pedoman pembinaan perpustakaan dan pembudayaan kegemaran membaca, pengkajian perpustakaan dan budaya gemar membaca/literasi masyarakat di Jawa Barat. Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana

Bidang Bina Perpustakaan dan Budaya Gemar Membaca mempunyai fungsi:

a. Penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan teknis bidang bina perpustakaan dan budaya gemar membaca;
b. Penyelenggaraan bina perpustakan dan budaya gemar membaca;
c. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan Bidang Bina Perpustakaan dan Budaya Gemar Membaca; dan
d. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

6. Bidang Pelayanan Perpustakaan dan Kearsipan

Mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan bidang kearsipan, aspek pelayanan perpustakaan dan kearsipan, meliputi sosialisasi dan publikasi, administrasi, penyusunan pedoman program aplikasi, serta pedoman pembangunan infrastruktur jaringan otomasi pelayanan perpustakaan dan kearsipan, pengelolaan simpul Sistem Informasi Kearsipan Nasional (SIKN), melalui Jaringan Informasi Kearsipan Nasional (JIKN) bidang pelayanan kearsipan, penerbitan izin penggunaan arsip yang bersifat tertutup, dan pembinaan pelayanan kearsipan serta pendidikan pemustaka dan literasi informasi. Dalam menyelenggarakan tugas pokok Bidang Pelayanan Perpustakaan dan Kearsipan mempunyai fungsi:

a. Penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan teknis bidang pelayanan perpustakaan dan kearsipan;

b. Penyelenggaraan pelayanan perpustakaan dan kearsipan;
c. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan Bidang Pelayanan Perpustakaan dan Kearsipan; dan
d. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

7. Bidang Pengelolaan Arsip Dinamis

Mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan bidang kearsipan aspek arsip dinamis, meliputi pengkajian bahan fasilitasi dan sosialisasi, penyusunan pedoman, supervisi, evaluasi, koordinasi, dan kerjasama pengelolaan kearsipan dinamis, pengkajian bahan kebijakan dan fasilitasi pengelolaan arsip dinamis aktif, inaktif dan vital, penyusutan arsip, pengamanan dan akses arsip dinamis, pedoman pengelolaan kearsipan dinamis berbasis teknologi informasi dan komunikasi, penyimpanan dan pemusnahan arsip, alih media arsip, program arsip vital, Sistem Informasi Kearsipan Dinamis (SIKD) berbasis teknologi informasi dan komunikasi, BUMD Provinsi dan Lembaga Kearsipan Daerah Kabupaten/Kota, pengawasan kearsipan internal serta program arsip masuk desa. Dalam menyelenggarakan tugas pokok Bidang Pengelolaan Arsip Dinamis mempunyai fungsi:

a. Penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan teknis bidang pengelolaan arsip dinamis;
b. Penyelenggaraan pengelolaan arsip dinamis;

c. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan Bidang Pengelolaan Arsip Dinamis; dan
d. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

8. Bidang Pengelolaan Arsip Statis

Mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan bidang kearsipan aspek arsip statis, meliputi koordinasi pelaksanaan urusan pemerintahan provinsi Bidang Pengelolaan Arsip Statis, pembinaan dan pengawasan arsip eksternal, pedoman sistem informasi daerah bidang arsip statis, kerjasama pengelolaan arsip statis dengan berbagai pihak sesuai peraturan perundang – undangan, pengelolaan pengelolaan arsip statis dengan berbagai pihak sesuai peraturan perundang-undangan, pengelolaan arsip statis meliputi akuisisi, pengolahan, preservasi dan akses arsip statis, penyusunan pedoman pengelolaan arsip statis, bahan koordinasi penyelenggaraan bidang pengelolaan arsip statis, alih media arsip statis, autentikasi arsip statis hasil alih media, pengujian autentisitas arsip statis, pencarian arsip statis yang dinyatakan hilang, monitoring dan evaluasi bidang pengelolaan arsip statis, perlindungan dan penyelamatan arsip akibat bencana serta penyelamatan arsip Perangkat Daerah yang digabung dan/ atau pemekaran Daerah Kabupaten/Kota. Dalam menyelenggarakan tugas pokok Bidang Pengelolaan Arsip Statis mempunyai fungsi:

a. Penyelenggaran pengkajian bahan kebijakan teknis bidang pengelolaan arsip statis;
b. Penyelenggaraan pengelolaan arsip statis;
c. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan Bidang Pengelolaan Arsip Statis; dan
d. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

4.1.1.7. Fungsi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

1. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis urusan Pemerintahan bidang perpustakaan dan kearsipan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.
2. Penyelenggaraan pengelolaan perpustakaan dan kearsipan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.
3. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Rentang Usia, Pendidikan Terakhir, dan Lama Kerja

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Perempuan	30 responden	54,5%
2.	Laki – laki	25 responden	45.5%
Jumlah		**55 responden**	**100,0%**

Sumber : Hasil Kuesioner, Diolah 2024

Berdasarkan uraian tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dimana jenis kelamin perempuan berjumlah 30 orang responden atau dalam persentase sebesar 54,5%, sedangkan responden dengan jenis kelamin laki – laki berjumlah 25 orang responden atau dalam persentase sebesar 45,5%. Dari hasil kuesioner tersebut menunjukan bahwa responden pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

No.	Rentang Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	51 – 60 Tahun	18 responden	32,7%
2.	20 – 25 Tahun	9 responden	16,4%
3.	26 – 30 Tahun	9 responden	16,4%
4.	41 – 45 Tahun	5 responden	9,1 %
5.	> 60 Tahun	4 responden	7,3 %
6.	31 – 35 Tahun	4 responden	7,3 %
7.	36 – 40 Tahun	3 responden	5,5%
8.	46 – 50 Tahun	3 responden	5,5%
Jumlah		**55 responden**	**100,0%**

Sumber : Hasil Kuesioner, Diolah 2024

Berdasarkan uraian tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan rentang usia yang dimana rentang usia 51 – 60 tahun

berjumlah 18 orang responden atau dalam persentase sebesar 32,7%, rentang usia 20 - 25 tahun berjumlah 9 orang responden atau dalam persentase sebesar 16,4%, rentang usia 26 – 30 tahun berjumlah 9 orang responden atau dalam persentase sebesar 16,4%, rentang usia 41 – 45 tahun berjumlah 5 orang responden atau dalam persentase sebesar 9,1%, rentang usia > 60 tahun berjumlah 4 orang responden atau dalam persentase sebesar 7,3%, rentang usia 31 - 35 tahun berjumlah 4 orang responden atau dalam persentase sebesar 7,3%, rentang usia 36 – 40 tahun berjumlah 3 orang responden atau dalam persentase sebesar 5,5%, dan terakhir dengan rentang usia 46 – 50 tahun berjumlah 3 orang responden atau dalam persentase sebesar 5,5%. Dari hasil kuesioner tersebut menunjukan bahwa responden pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat didominasi oleh rentang usia 51 – 60 tahun.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1.	Sarjana / S1	24 responden	43,6%
2.	Diploma / D3 – D4	11 responden	20,0%
3.	SMA / SMK / SLTA	10 responden	18, 2%
4.	Pasca Sarjana / S2	9 responden	16,4%
5.	Doktor / S3	1 responden	1,8%
Jumlah		**55 responden**	**100,0%**

Sumber : Hasil Kuesioner, Diolah 2024

Berdasarkan uraian tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dimana pendidikan terakhir Sarjana / S1 berjumlah 24 orang responden atau dalam persentase sebesar 43,6%, pendidikan terakhir Diploma / D3 / D4 berjumlah 11 orang responden atau dalam persentase sebesar 20,0%, pendidikan terakhir SMA / SMK / SLTA berjumlah 10

orang responden atau dalam persentase sebesar 18,2%, pendidikan terakhir Pasca Sarjana / S2 berjumlah 9 orang responden atau dalam persentase sebesar 16,4%, dan terakhir dengan pendidikan terakhir Doktor / S3 berjumlah 1 orang responden atau dalam persentase sebesar 1,8%. Dari hasil kuesioner tersebut menunjukan bahwa responden pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat didominasi oleh pendidikan terakhir Sarjana / S1.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	> 20 Tahun	20 responden	36,4%
2.	1 – 5 Tahun	17 responden	30,9%
3.	16 – 20 Tahun	7 responden	12,7%
4.	11 – 15 Tahun	4 responden	7,3%
5.	6 – 10 Tahun	4 responden	7,3%
Jumlah		**55 responden**	**100,0%**

Sumber : Hasil Kuesioner, Diolah 2024

Berdasarkan uraian tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja yang dimana lama kerja >20 tahun berjumlah 20 orang responden atau dalam persentase sebesar 36,4%, lama kerja 1 – 5 tahun berjumlah 17 orang responden atau dalam persentase sebesar 30,9%, lama kerja 16 – 20 tahun berjumlah 7 orang responden atau dalam persentase sebesar 12,7%, lama kerja 11 – 15 tahun berjumlah 4 orang responden atau dalam persentase sebesar 7,3%, dan terakhir dengan lama kerja 6 – 10 tahun berjumlah 4 orang responden atau dalam persentase sebesar 7,3%. Dari hasil kuesioner tersebut menunjukan bahwa responden pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat didominasi oleh lama kerja >20 tahun.

4.1.3. Uji Instrumen

1. Method of Successive Interval (MSI)

Dalam mentransformasi data, peneliti menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) karena data yang dihasilkan dari penelitian skalanya masih bersifat ordinal, sedangkan untuk keperluan memerlukan data berbentuk skala interval. Berikut hasil transformasi data ordinal ke data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI), untuk lebih jelasnya tersaji dalam tabel-tabel yang dilampirkan dalam lampiran.

2. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian yang disebarkan ke 55 orang sampel penelitian ini (dalam hal ini adalah Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat) terdiri dari indikator / nomor item pernyataan yang mewakili keseluruhan variabel – variabel Beban Kerja, *Employee Engagement,* dan Kinerja Pegawai. Kriteria yang digunakan adalah koefisien korelasi 0,3, sehingga jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Tabel dibawah ini menyajikan hasil uji validitas untuk kuesioner Beban Kerja (X1), *Employee Engagement* (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

No.	Item Pernyataan	*Corrected Item – Total Correlation*		Keterangan
		r^{hitung}	r^{table}	
1	**X1.1**	0,746	0,30	Valid
2	**X1.2**	0,791	0,30	Valid
3	**X1.3**	0,771	0,30	Valid
4	**X1.4**	0,794	0,30	Valid
5	**X1.5**	0,795	0,30	Valid
6	**X1.6**	0,747	0,30	Valid
7	**X1.7**	0,856	0,30	Valid
8	**X1.8**	0,815	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Berdasarkan keseluruhan item kuesioner dalam variabel beban kerja yang terdiri dari 8 item pernyataan tersebut dinyatakan valid, hal ini menunjukan bahwa instrumen penelitian atau item pernyataan dinyatakan absah atau dengan kata lain sah untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas *Employee Engagement* (X2)

No.	Item Pernyataan	*Corrected Item – Total Correlation*		Keterangan
		r^{hitung}	r^{table}	
1	**X2.1**	0,745	0,30	Valid
2	**X2.2**	0,820	0,30	Valid
3	**X2.3**	0,738	0,30	Valid
4	**X2.4**	0,741	0,30	Valid
5	**X2.5**	0,678	0,30	Valid
6	**X2.6**	0,774	0,30	Valid
7	**X2.7**	0,731	0,30	Valid
8	**X2.8**	0,730	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Berdasarkan keseluruhan item kuesioner dalam variabel *employee engagement* yang terdiri dari 8 item pernyataan tersebut dinyatakan valid, hal ini

menunjukan bahwa instrumen penelitian atau item pernyataan dinyatakan absah atau dengan kata lain sah untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Item Pernyataan	*Corrected Item – Total Correlation*		Keterangan
		r^{hitung}	r^{table}	
1	**Y.1**	0,720	0,30	Valid
2	**Y.2**	0,607	0,30	Valid
3	**Y.3**	0,589	0,30	Valid
4	**Y.4**	0,674	0,30	Valid
5	**Y.5**	0,744	0,30	Valid
6	**Y.6**	0,560	0,30	Valid
7	**Y.7**	0,426	0,30	Valid
8	**Y.8**	0,628	0,30	Valid
9	**Y.9**	0,687	0,30	Valid
10	**Y.10**	0,710	0,30	Valid
11	**Y.11**	0,607	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Berdasarkan keseluruhan item kuesioner dalam variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 11 item pernyataan tersebut dinyatakan valid, hal ini menunjukan bahwa instrumen penelitian atau item pernyataan dinyatakan absah atau dengan kata lain sah untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang. Pengujian reliabilitas internal akan menggunakan teknik *Cronbach's*

Alpha, jika koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar pada 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6, maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Tabel dibawah ini menyajikan hasil uji reliabilitas untuk kuesioner Beban Kerja (X1), *Employee Engagement* (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Korelasi	Keterangan
Beban Kerja	0,913	0,60	Reliabel
Employee Engagement	0,885	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,839	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel beban kerja, *employee engagement*, dan kinerja pegawai mempunyai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari nilai korelasi hal ini menunjukan bahwa data dinyatakan "Reliabel" karena sesuai dengan kaidah keputusan jika nilai *Cronbach's Alpha* > Korelasi (0,60) dan jika *Cronbach's Alpha* < Korelasi (0,60), maka data dinyatakan reliabel dan tidak reliabel atau dengan kata lain data tersebut absah jika digunakan dalam beberapa kali pengujian dan hasinya akan tetap konsisten.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Pengujian asumsi klasik ini ditujukan agar dapat menghasilkan model regresi yang memenuhi kriteria.

a. Uji Normalitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84546883
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.060
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
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.		

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk pengujian normalitas, pada data beban kerja, employee engagement dan kinerja pegawai digambarkan dalam metode Kolmogorov - Smirnov, berdasarkan hasil perhitungan di atas maka diperoleh nilai Asymp Sig. 0,200 yang artinya lebih besar dari nilai signifikasi 0,05. Hal ini menunjukan bahwa dalam penelitian ini data dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

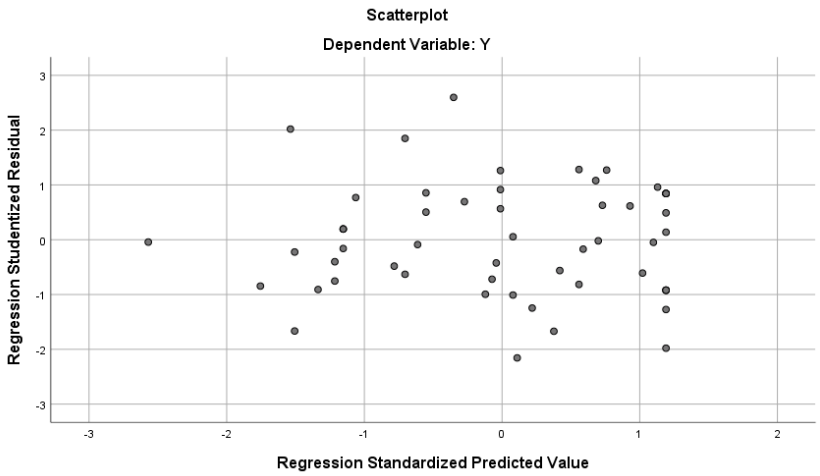
Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.503	2.106		3.087	.003		
	X1	.158	.169	.145	.934	.355	.184	5.436
	X2	.882	.185	.743	4.779	.000	.184	5.436
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk pengujian multikolinieritas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel beban kerja (X1) dan variabel *employee engagement* (X2) yaitu sebesar 5,436, dalam hal ini memperlihatkan bahwa VIF < 10 yang artinya 5,436 > 10. Sedangkan, pada *Tolerance value* yaitu sebesar 0,184, dengan demikian *Tolerance value* > 0,1 yang artinya 0,184 > 0,1. Hal ini menunjukan bahwa dalam penelitian ini data dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat dari *Scatterplot* terlihat bahwa data menyebar secara acak, hal ini menunjukan bahwa penyebaran data beban kerja, *employee engagement*, dan kinerja pegawai menyebar atau dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat disimpulkan bahwa data yang diolah tidak memiliki kesamaan residual, karena pada dasarnya uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat – syarat asumsi klasik pada regresi linear, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

4.1.4. Analisis Deskriptif

Dalam menganalisis secara deskriptif digunakan bantuan tabel dalam bentuk jumlah persentase dengan pembobotan yang telah digunakan, sehingga dapat diketahui klasifikasi keberadaan dari masing – masing variabel penelitiannya sebagai berikut:

- Jumlah Responden 55 orang
- Nilai Indeks Minimum = Skor Minimum x Skor Terendah
  = 1 x 55
  = 55
- Nilai Indeks Maksimum = Skor Minimum x Skor Terendah
  = 5 x 55
  = 275
- Jarak Interval Kontinum = Nilai Indeks Minimum – Nilai Indeks Minimum
  = 275 – 55
  = 220
- Jarak Interval = Interval / Jenjang (5)
  = 220 / 5
  = 44

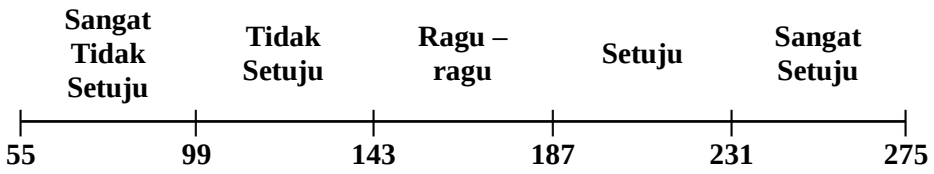
Berdasarkan pada perhitungan tersebut diperoleh skala pembobotan yang ditabelkan dan gambarkan dalam sebuah garis kontinum sebagai berikut:

Tabel 4.11 Penilaian Jarak Interval

Nilai	Keterangan
55 – 99	Sangat Tidak Baik
100 – 143	Tidak Baik
144 – 187	Ragu – ragu
188 – 231	Baik
232 – 275	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dan dengan alat bantu garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.4 Garis Interval Kontinum

4.2. Pembahasan

4.2.1. Gambaran Beban Kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

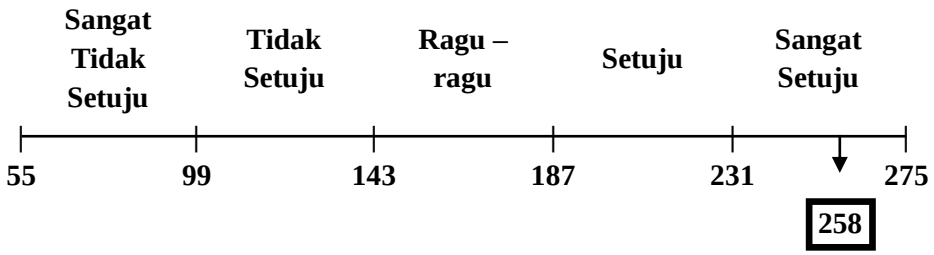
Berikut adalah tanggapan responden mengenai beban kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat:

Tabel 4.12 Tanggapan Pegawai Mengenai Paham Tidaknya Terhadap Pekerjaan yang Harus Diselesaikan

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	39	70,9	195
Setuju	4	15	27,3	60
Ragu – ragu	3	1	1,8	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**258**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.5 Garis Kontinum Pegawai Merasa Paham Terhadap Pekerjaan yang Harus Diselesaikan

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa paham terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan” dengan skor interval total 258 menunjukan penilaian **“Sangat Setuju”**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 39 orang responden dengan persentase 70,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang responden dengan persentase 27,3%, responden yang menjawab ragu –

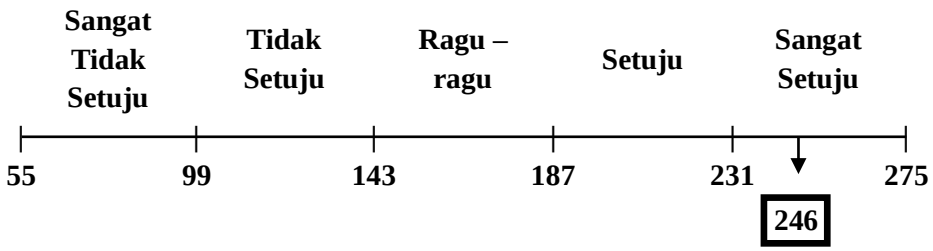
ragu sebanyak 1 orang responden dengan persentase 1,8%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.13 Tanggapan Pegawai Menghadapi Masalah dan Dapat Mengambil Langkah yang Diambil untuk Memastikan Solusi yang Lebih Baik

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	29	52,7	145
Setuju	4	23	41,8	92
Ragu – ragu	3	3	5,5	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**246**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.6 Garis Kontinum Pegawai Menghadapi Masalah dan Dapat Mengambil Langkah yang Diambil untuk Memastikan Solusi yang Lebih Baik

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya dapat menghadapi masalah dan dapat mengambil langkah yang diambil untuk memastikan solusi yang lebih baik”

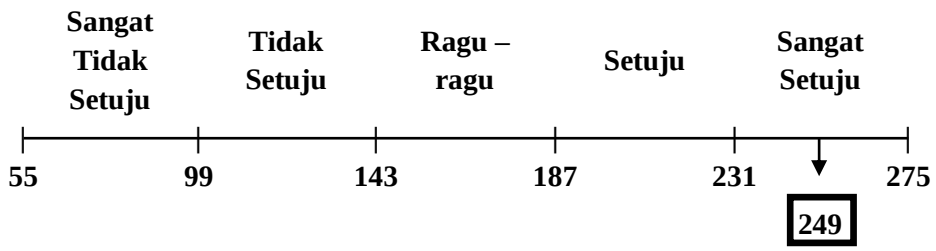
dengan skor interval total 246 menunjukan penilaian **"Sangat Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 29 orang responden dengan persentase 52,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang responden dengan persentase 41,8%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 3 orang responden dengan persentase 5,5%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.14 Tanggapan Pegawai Merasa Nyaman dan Dapat Berkontribusi Secara Maksimal dalam Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	32	58,2	160
Setuju	4	20	36,3	80
Ragu – ragu	3	3	5,5	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**249**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.7 Garis Kontinum Pegawai Merasa Nyaman dan Dapat Berkontribusi Secara Maksimal dalam Pekerjaan

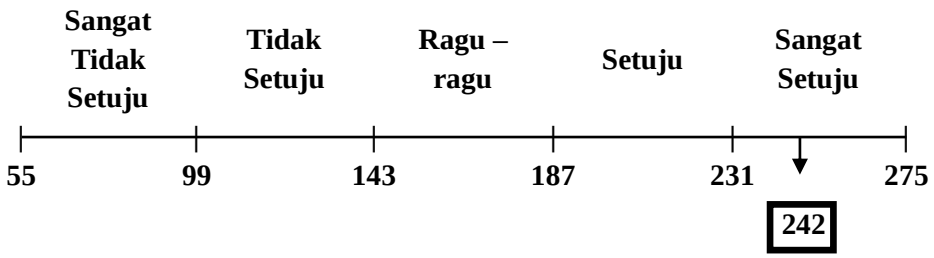
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan "Saya merasa nyaman dan dapat berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan" dengan skor interval total 249 menunjukan penilaian **"Sangat Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 32 orang responden dengan persentase 58,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang responden dengan persentase 36,3%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 3 orang responden dengan persentase 5,5%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.15 Tanggapan Pegawai Dapat Mengerjakan Banyak Pekerjaan Setiap Harinya yang Harus Diselesaikan Sesuai Target

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	25	45,5	125
Setuju	4	27	49,0	108
Ragu – ragu	3	3	5,5	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**242**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.8 Garis Kontinum Pegawai Dapat Mengerjakan Banyak Pekerjaan Setiap Harinya yang Harus Diselesaikan Sesuai Target

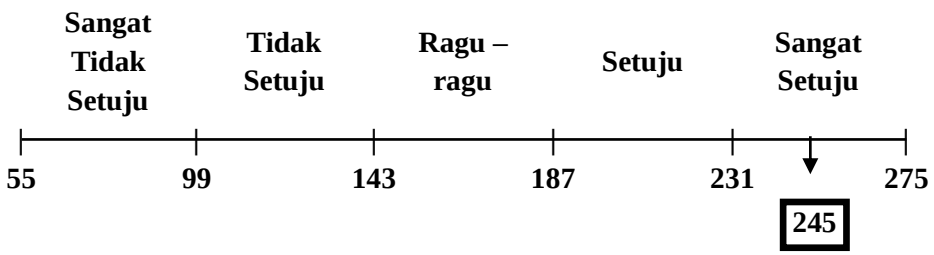
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan "Saya dapat mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus diselesaikan sesuai target" dengan skor interval total 242 menunjukan penilaian **"Sangat Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **setuju** sebanyak 27 orang responden dengan persentase 49,0%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang responden dengan persentase 45,5%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 3 orang responden dengan persentase 5,5%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.16 Tanggapan Pegawai Dapat Mengeksekusi Hasil Kerja dalam Jangka Waktu Tertentu

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	26	47,3	130
Setuju	4	28	50,9	112
Ragu – ragu	3	1	1,8	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**245**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.9 Garis Kontinum Pegawai Dapat Mengevakuasi Hasil Kerja dalam Jangka Waktu Tertentu

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya dapat mengevakuasi hasil kerja dalam” dengan skor interval total 245 menunjukan penilaian **“Sangat Setuju”**. Responden terbanyak menjawab **setuju** sebanyak 28 orang responden dengan persentase 50,9%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang responden dengan persentase 47,3%, responden yang menjawab ragu – ragu

sebanyak 1 orang responden dengan persentase 1,8%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

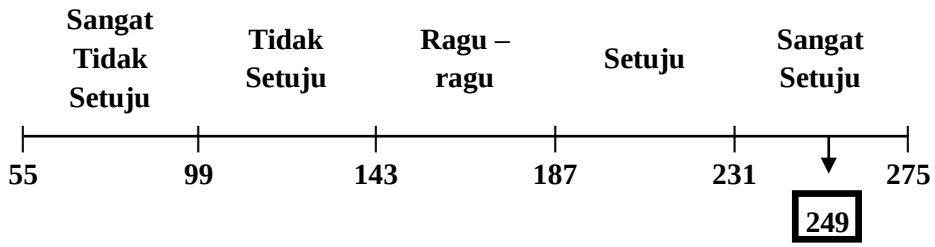
Tabel 4.17 Tanggapan Pegawai Dapat Menentukan Prioritas Tugas yang Harus Diselesaikan dalam Waktu Tertentu

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	32	58,2	160
Setuju	4	20	36,3	80
Ragu – ragu	3	3	5,5	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**249**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:

Gambar 4.10 Garis Kontinum Pegawai Dapat Menentukan Prioritas Tugas yang Harus Diselesaikan dalam Waktu Tertentu



Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya dapat menentukan prioritas tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu” dengan skor interval total 249

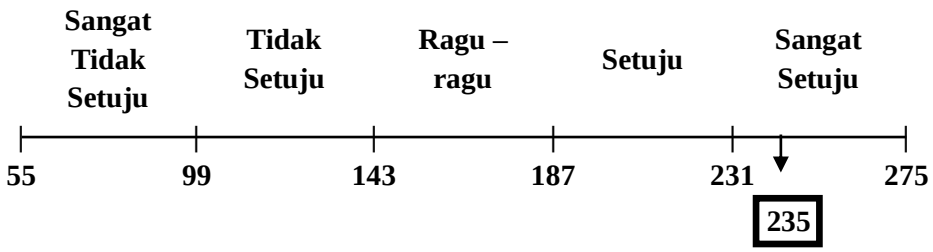
menunjukan penilaian **“Sangat Setuju”**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 32 orang responden dengan persentase 58,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang responden dengan persentase 36,3%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 3 orang responden dengan persentase 5,5%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.18 Tanggapan Pegawai Ketika Dalam Tekanan Bekerja Masih Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Cepat

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	23	41,8	115
Setuju	4	24	43,6	96
Ragu – ragu	3	8	14,6	24
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**235**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.11 Garis Kontinum Pegawai Ketika Dalam Tekanan Bekerja Masih Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Cepat

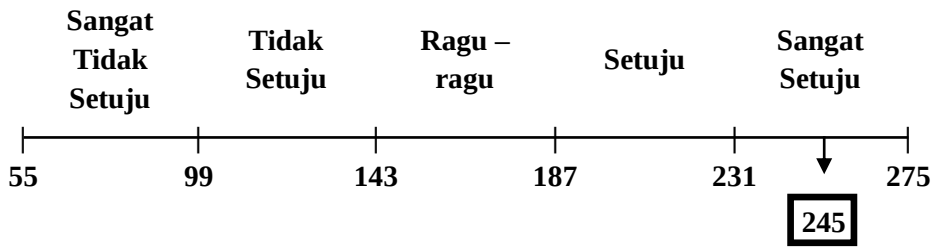
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan "Ketika dalam tekanan bekerja, Saya masih mampu menyelesaikan tugas dengan cepat" dengan skor interval total 235 menunjukan penilaian **"Sangat Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **setuju** sebanyak 24 orang responden dengan persentase 43,6%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang responden dengan persentase 41,8%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 8 orang responden dengan persentase 14,6%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.19 Tanggapan Pegawai Ketika Dalam Tekanan Bekerja Masih Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Tepat

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	28	50,9	140
Setuju	4	24	43,6	96
Ragu – ragu	3	3	5,5	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**245**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.12 Garis Kontinum Pegawai Ketika Dalam Tekanan Bekerja Masih Mampu Menyelesaikan Tugas dengan Tepat

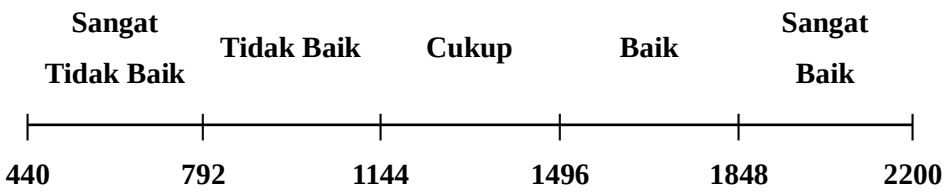
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Ketika dalam tekanan bekerja, Saya masih mampu menyelesaikan tugas dengan tepat” dengan skor interval total 245 menunjukan penilaian **“Sangat Setuju”**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 28 orang responden dengan persentase 50,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang responden dengan persentase 43,6%,

responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 3 orang responden dengan persentase 5,5%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Adapun nilai total skor rekapitulasi untuk tanggapan responden mengenai variabel beban kerja (X1). Untuk itu berikut nilai skor rekapitulasi untuk garis kontinum sebagai berikut:

- Jumlah Responden 55 orang
- Skor Maksimum = Skor Tertinggi x Jlh. Item Pernyataan x Jlh. Responden
  = 5 x 8 x 55
  = 2.200
- Skor Minimum = Skor Terendah x Jlh. Item Pernyataan x Jlh. Responden
  = 1 x 8 x 55
  = 440
- Jarak Interval = (Skor Maksimum – Skor Minimum) / Skor Tertinggi
  = (2.200 – 440) / 5
  = 352

Berdasarkan pada perhitungan tersebut diperoleh skala pembobotan yang digambarkan dalam sebuah garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.13 Garis Interval Kontinum Rekapitulasi Beban Kerja

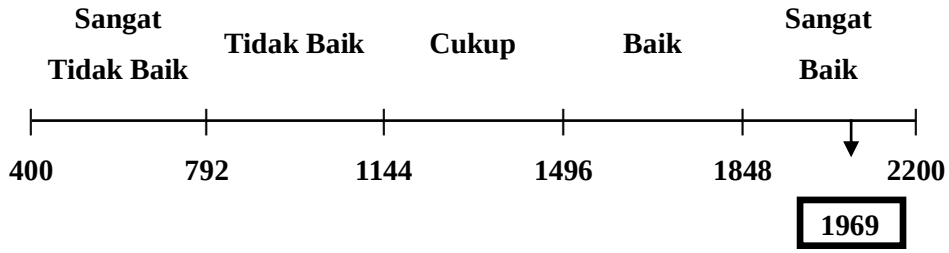
Tabel 4.20 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

No.	Pernyataan	Skor	Penilaian
1.	Saya merasa paham terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan	**258**	**Sangat Setuju**
2.	Saya dapat menghadapi masalah dan dapat mengambil langkah yang diambil untuk memastikan solusi yang lebih baik	**246**	**Sangat Setuju**
3.	Saya merasa nyaman dan dapat berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan Saya	**249**	**Sangat Setuju**
4.	Saya dapat mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus diselesaikan sesuai target	**242**	**Sangat Setuju**
5.	Saya dapat mengeksekusi hasil kerja dalam jangka waktu tertentu	**245**	**Sangat Setuju**
6.	Saya dapat menentukan prioritas tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu	**249**	**Sangat Setuju**
7.	Ketika dalam tekanan bekerja, Saya masih mampu menyelesaikan tugas dengan cepat	**235**	**Sangat Setuju**

8.	Ketika dalam tekanan bekerja, Saya masih mampu menyelesaikan tugas dengan tepat	**245**	**Sangat Setuju**
TOTAL		**1969**	**Sangat Baik**
RATA - RATA		**246,1**	

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden tersebut, dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.14 Garis Kontinum Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Variabel Beban Kerja

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi tanggapan dari 55 orang responden mengenai beban kerja memperoleh total skor 1.969 atau dengan rata – rata skor sebesar 246,1 termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini membuktikan bahwa rata – rata responden sudah sangat baik dalam memahami dan menanggapi untuk menjawab pernyataan yang diberikan oleh peneliti

4.2.2. Gambaran *Employee Engagement* di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

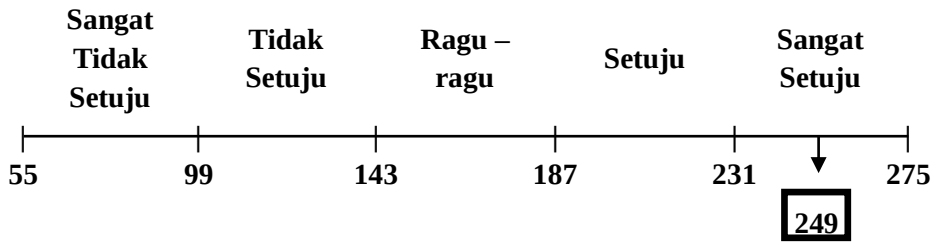
Berikut adalah tanggapan responden mengenai *employee engagement* pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat:

Tabel 4.21 Tanggapan Pegawai Dapat Menerima dan Menyesuaikan Segala Kondisi Pekerjaan yang Diberikan

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	30	54,6	150
Setuju	4	24	43,6	96
Ragu – ragu	3	1	1,8	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**249**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.15 Garis Kontinum Pegawai Dapat Menerima dan Menyesuaikan Segala Kondisi Pekerjaan yang Diberikan

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya dapat menerima dan menyesuaikan segala

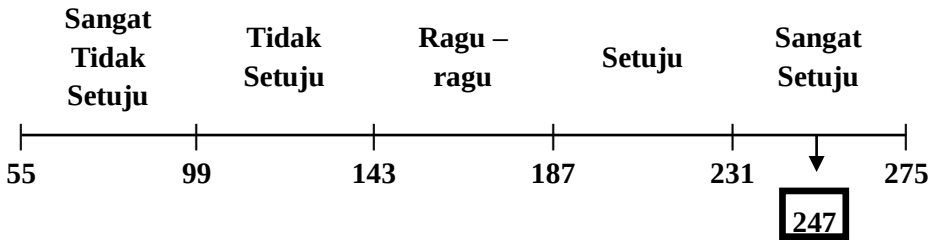
kondisi pekerjaan yang diberikan" dengan skor interval total 249 menunjukan penilaian **"Sangat Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 30 orang responden dengan persentase 54,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang responden dengan persentase 43,6%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 1 orang responden dengan persentase 1,8%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.22 Tanggapan Pegawai Dapat Memberikan Usaha yang Optimal dan Mengerahkan Tenaga untuk Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	30	54,6	150
Setuju	4	22	40,0	88
Ragu – ragu	3	3	5,5	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**247**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.16 Garis Kontinum Pegawai Dapat Memberikan Usaha yang Optimal dan Mengerahkan Tenaga untuk Pekerjaan

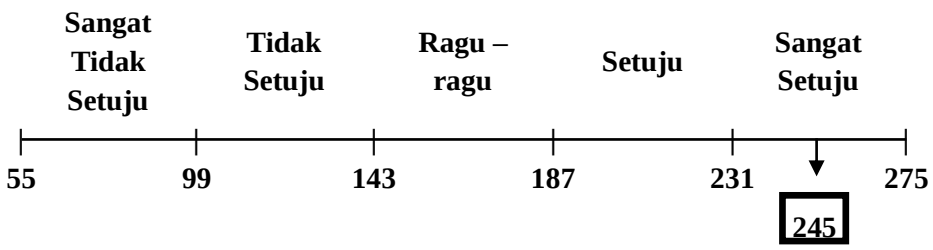
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan "Saya dapat memberikan usaha yang optimal dan mengerahkan tenaga untuk pekerjaan" dengan skor interval total 247 menunjukan penilaian **"Sangat Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 30 orang responden dengan persentase 54,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang responden dengan persentase 40,0%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 3 orang responden dengan persentase 5,5%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.23 Tanggapan Pegawai Bersedia Bekerja Melebihi dari yang Biasa yang Diharapkan

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	26	47,3	130
Setuju	4	28	50,9	112
Ragu – ragu	3	1	1,8	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**245**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.17 Garis Kontinum Pegawai Bersedia Bekerja Melebihi Dari yang Biasa yang Diharapkan

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa yang diharapkan” dengan skor interval total 245 menunjukan penilaian **“Sangat Setuju”**. Responden terbanyak menjawab **setuju** sebanyak 28 orang responden dengan persentase 50,9%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang responden dengan persentase 47,3%, responden yang menjawab ragu – ragu

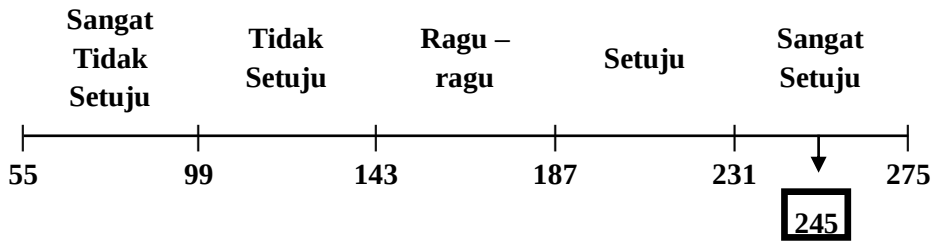
sebanyak 1 orang responden dengan persentase 1,8%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.24 Tanggapan Pegawai Senang Saat Dilibatkan Dalam Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	28	50,9	140
Setuju	4	24	43,6	96
Ragu – ragu	3	3	5,5	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**245**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.18 Garis Kontinum Pegawai Senang Saat Dilibatkan Dalam Pekerjaan

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan” dengan skor interval total 245 menunjukan penilaian **“Sangat Setuju”**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 28 orang responden dengan persentase 50,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang

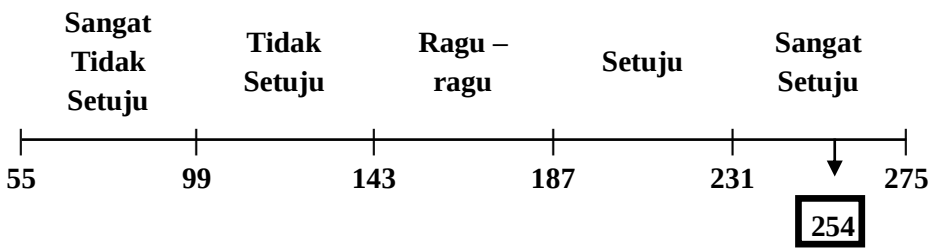
responden dengan persentase 43,6%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 3 orang responden dengan persentase 5,5%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.25 Tanggapan Pegawai Merasa Bangga Menjadi Bagian dari Dinas/Organisasi

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	35	63,6	175
Setuju	4	19	34,6	76
Ragu – ragu	3	1	1,8	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**254**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.19 Garis Kontinum Pegawai Merasa Bangga Menjadi Bagian dari Dinas/Organisasi

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa bangga menjadi bagian dari dinas/organisas**i**” dengan skor interval total 254 menunjukan penilaian **“Sangat**

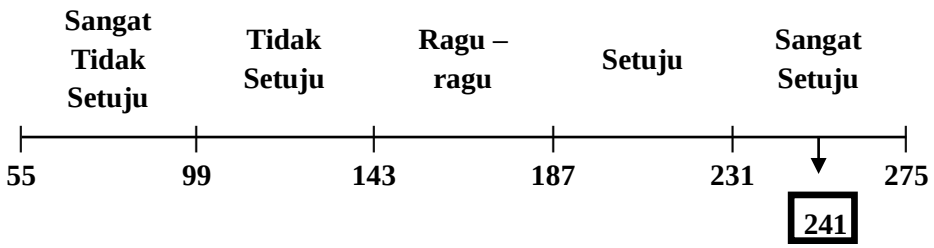
Setuju”. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 35 orang responden dengan persentase 63,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang responden dengan persentase 34,6%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 1 orang responden dengan persentase 1,8%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%,

Tabel 4.26 Tanggapan Pegawai Dapat Memberikan Ide / Gagasan Untuk Memajukan Dinas / Organisasi

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	24	43,6	120
Setuju	4	28	50,9	112
Ragu – ragu	3	3	5,5	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**241**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.20 Garis Kontinum Pegawai Dapat Memberikan Ide / Gagasan Untuk Memajukan Dinas / Organisasi

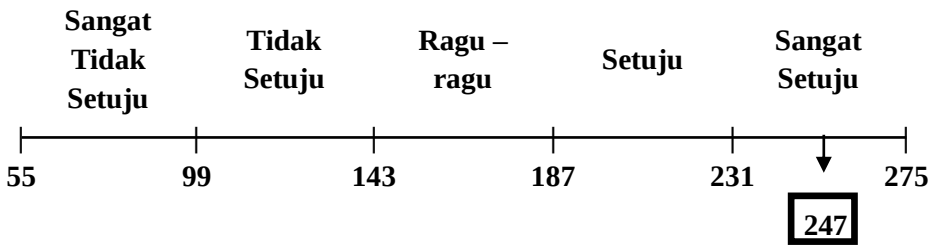
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan "Saya dapat memberikan ide / gagasan untuk memajukan dinas / organisasi" dengan skor interval total 241 menunjukan penilaian **"Sangat Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **setuju** sebanyak 28 orang responden dengan persentase 50,9%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang responden dengan persentase 43,6%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 3 orang responden dengan persentase 5,5%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.27 Tanggapan Pegawai Merasa Waktu Berjalan Lebih Cepat Ketika Sedang Bekerja

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	29	52,8	145
Setuju	4	24	43,6	96
Ragu – ragu	3	2	3,6	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**247**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.21 Garis Kontinum Pegawai Merasa Waktu Berjalan Lebih Cepat Ketika Sedang Bekerja

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa waktu berjalan lebih cepat ketika Saya sedang bekerja” dengan skor interval total 247 menunjukan penilaian **“Sangat Setuju”**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 29 orang responden dengan persentase 52,8%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang responden dengan persentase 43,6%, responden yang

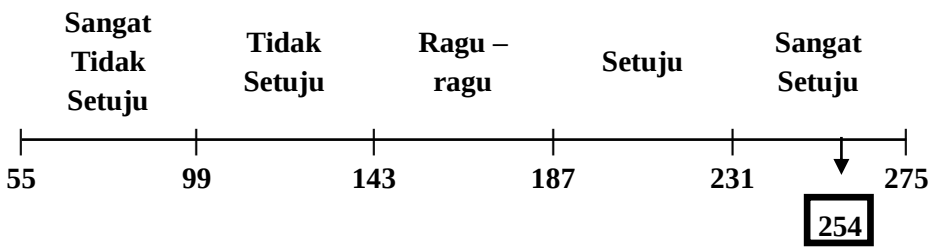
menjawab ragu – ragu sebanyak 2 orang responden dengan persentase 3,6%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.28 Tanggapan Pegawai Tidak Pernah Melalaikan Pekerjaan dan Selalu Berkonsentrasi pada Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	35	63,6	175
Setuju	4	19	34,6	76
Ragu – ragu	3	1	1,8	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**254**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.22 Garis Kontinum Pegawai Tidak Pernah Melalaikan Pekerjaan dan Selalu Berkonsentrasi pada Pekerjaan

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan” dengan skor interval total 254 menunjukan

penilaian **“Sangat Setuju”**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 35 orang responden dengan persentase 63,6%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang responden dengan persentase 34,6%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 1 orang responden dengan persentase 1,8%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Adapun nilai total skor rekapitulasi untuk tanggapan responden mengenai variabel *employee engagement* (X2). Untuk itu berikut nilai skor rekapitulasi untuk garis kontinum sebagai berikut:

- Jumlah Responden 55 orang
- Skor Maksimum = Skor Tertinggi x Jlh. Item Pernyataan x Jlh. Responden

  = 5 x 8 x 55

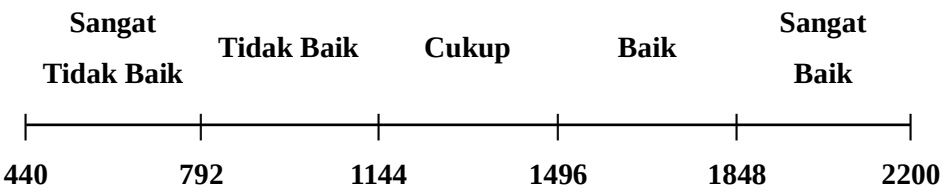
  = 2.200
- Skor Minimum = Skor Terendah x Jlh. Item Pernyataan x Jlh. Responden

  = 1 x 8 x 55

  = 440
- Jarak Interval = (Skor Maksimum – Skor Minimum) / Skor Tertinggi

  = (2.200 – 440) / 5 = 352

Berdasarkan pada perhitungan tersebut diperoleh skala pembobotan yang digambarkan dalam sebuah garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.23 Garis Interval Kontinum Rekapitulasi *Employee Engagement*

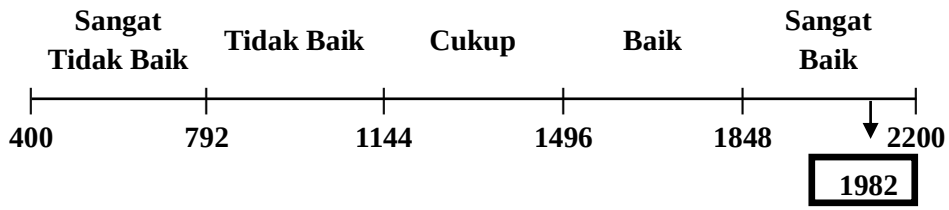
Tabel 4.29 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai *Employee Engagement* di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

No.	Pernyataan	Skor	Penilaian
1.	Saya dapat menerima dan menyesuaikan segala kondisi pekerjaan yang diberikan	**249**	**Sangat Setuju**
2.	Saya dapat memberikan usaha yang optimal dan mengerahkan tenaga untuk pekerjaan	**247**	**Sangat Setuju**
3.	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan	**245**	**Sangat Setuju**
4.	Saya merasa senang saat dilibatkan dalam pekerjaan	**245**	**Sangat Setuju**
5.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari dinas / organisasi	**254**	**Sangat Setuju**
6.	Saya memberikan ide / gagasan untuk kemajuan dinas / organisasi	**241**	**Sangat Setuju**
7.	Saya merasa waktu berjalan lebih cepat ketika saya bekerja	**247**	**Sangat Setuju**
8.	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada	**254**	**Sangat Setuju**

	pekerjaan		
TOTAL		**1982**	**Sangat Baik**
RATA - RATA		**247,7**	

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden tersebut, dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.24 Garis Kontinum Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Variabel *Employee Engagement*

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi tanggapan dari 55 orang responden mengenai *employee engagement* memperoleh total skor 1.982 atau dengan rata – rata skor sebesar 247,7 termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini membuktikan bahwa rata – rata responden sudah sangat baik dalam memahami dan menanggapi untuk menjawab pernyataan yang diberikan oleh peneliti

4.2.3. Gambaran Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

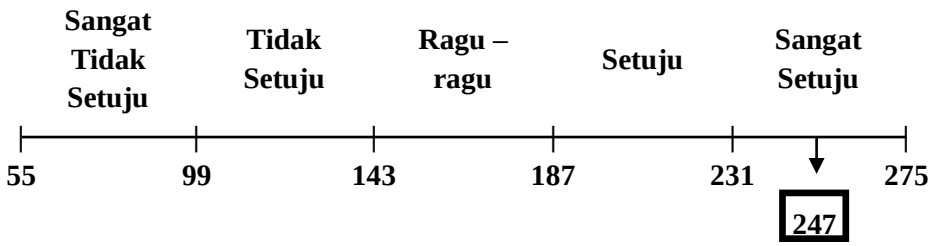
Berikut adalah tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat:

Tabel 4.30 Tanggapan Pegawai Selalu Dapat Mengerjakan Tugas Sesuai Kuantitas yang Diinginkan

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	29	52,8	145
Setuju	4	24	43,6	96
Ragu – ragu	3	2	3,6	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**247**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.25 Garis Kontinum Pegawai Selalu Dapat Mengerjakan Tugas Sesuai Kuantitas yang Diinginkan

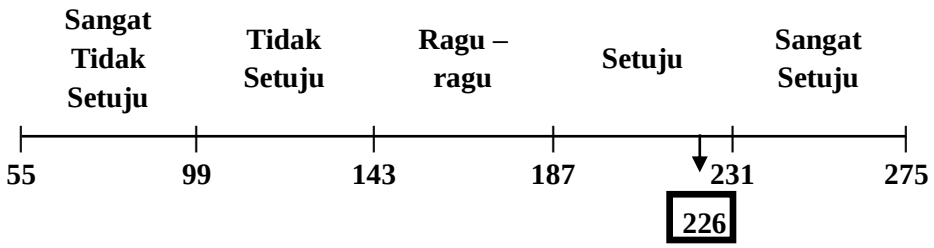
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan "Saya selalu dapat mengerjakan tugas sesuai kuantita**s** yang diinginkan" dengan skor interval total 247 menunjukan penilaian **"Sangat Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 29 orang responden dengan persentase 52,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang responden dengan persentase 43,6%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 2 orang responden dengan persentase 3,6%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.31 Tanggapan Pegawai Merasa Secara Keseluruhan Mampu Melakukan Pekerjaan Tanpa Banyak Kesalahan

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	19	34,6	95
Setuju	4	23	41,8	92
Ragu – ragu	3	13	23,6	39
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**226**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.26 Garis Kontinum Pegawai Merasa Secara Keseluruhan Mampu Melakukan Pekerjaan Tanpa Banyak Kesalahan

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Secara keseluruhan saya mampu melakukan pekerjaan saya tanpa banyak kesalahan” dengan skor interval total 226 menunjukan penilaian **“Setuju”**. Responden terbanyak menjawab **setuju** sebanyak 23 orang responden dengan persentase 41,8%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang responden dengan persentase 34,6%,

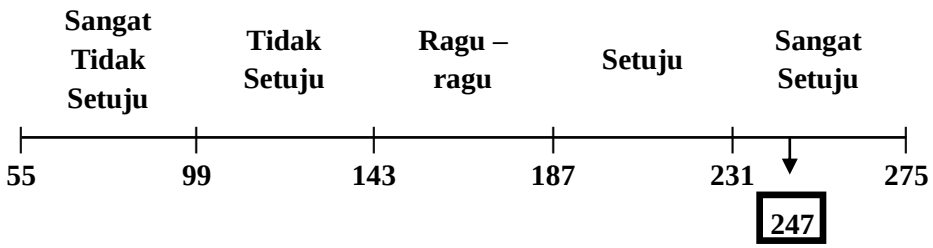
responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 13 orang responden dengan persentase 23,6%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.32 Tanggapan Pegawai Merasa Selalu Dapat Mengerjakan Tugas Sesuai dengan Kualitas Kerja yang Diinginkan

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	29	52,8	145
Setuju	4	24	43,6	96
Ragu – ragu	3	2	3,6	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**247**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.27 Garis Kontinum Pegawai Merasa Selalu Dapat Mengerjakan Tugas Sesuai dengan Kualitas Kerja yang Diinginkan

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu dapat mengerjakan tugas sesuai

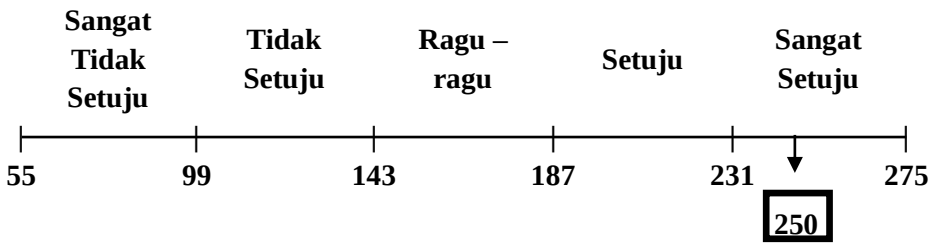
dengan kualitas kerja yang diinginkan" dengan skor interval total 247 menunjukan penilaian **"Sangat Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 29 orang responden dengan persentase 52,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang responden dengan persentase 43,6%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 2 orang responden dengan persentase 3,6%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.33 Tanggapan Pegawai Merasa Secara Keseluruhan Mampu Melakukan Hasil Pekerjaan Sesuai dengan yang Diharapkan

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	31	56,4	155
Setuju	4	23	41,8	92
Ragu – ragu	3	1	1,8	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**250**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.28 Garis Kontinum Pegawai Merasa Secara Keseluruhan Mampu Melakukan Hasil Pekerjaan Sesuai dengan yang Diharapkan

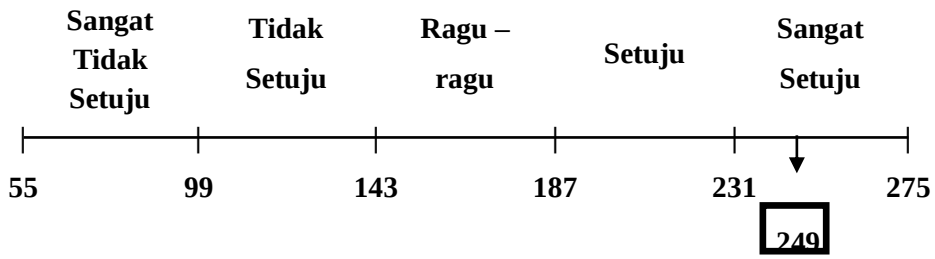
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan "Secara keseluruhan saya mampu melakukan hasil pekerjaan saya sesuai dengan yang diharapkan" dengan skor interval total 250 menunjukan penilaian **"Sangat Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 31 orang responden dengan persentase 56,4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang responden dengan persentase 41,8%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 1 orang responden dengan persentase 1,8%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.34 Tanggapan Pegawai Merasa Secara Keseluruhan Mampu Melakukan Hasil Pekerjaan Sesuai dengan yang Ditugaskan

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	30	54,6	150
Setuju	4	24	43,6	96
Ragu – ragu	3	1	1,8	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**249**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.29 Garis Kontinum Pegawai Merasa Secara Keseluruhan Mampu Melakukan Hasil Pekerjaan Sesuai dengan yang Ditugaskan

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan "Secara keseluruhan saya mampu melakukan hasil pekerjaan saya sesuai dengan yang ditugaskan" dengan skor interval total 249 menunjukan penilaian **"Sangat Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 30 orang responden dengan persentase 54,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang responden dengan persentase 43,6%,

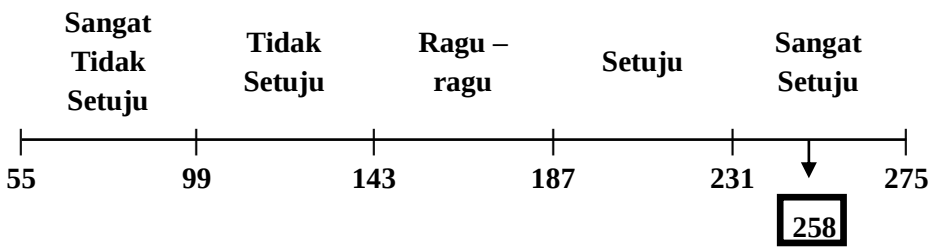
responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 1 orang responden dengan persentase 1,8%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.35 Tanggapan Pegawai Membagi Tugas dan Berkolaborasi dengan Rekan Kerja dengan Tugas yang Diberikan Atasan

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	39	70,9	195
Setuju	4	15	27,3	60
Ragu – ragu	3	1	1,8	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**258**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.30 Garis Kontinum Pegawai Membagi Tugas dan Berkolaborasi dengan Rekan Kerja dengan Tugas yang Diberikan oleh Atasan

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya dapat membagi tugas dan berkolaborasi dengan rekan kerja saya dengan tugas yang diberikan oleh atasan” dengan skor

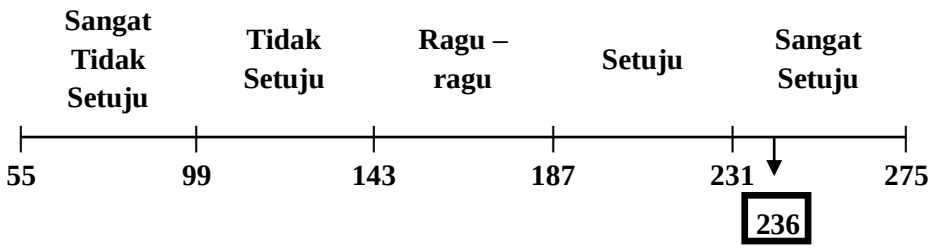
interval total 258 menunjukan penilaian **"Sangat Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 39 orang responden dengan persentase 70,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang responden dengan persentase 27,3%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 1 orang responden dengan persentase 1,8%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.36 Tanggapan Pegawai Berusaha Mendengarkan Pendapat dan Ide Rekan Kerja dalam Bekerja Sama

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	25	45,4	125
Setuju	4	21	38,2	84
Ragu – ragu	3	9	16,4	27
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**236**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.31 Garis Kontinum Pegawai Berusaha Mendengarkan Pendapat dan Ide Rekan Kerja dalam Bekerja Sama

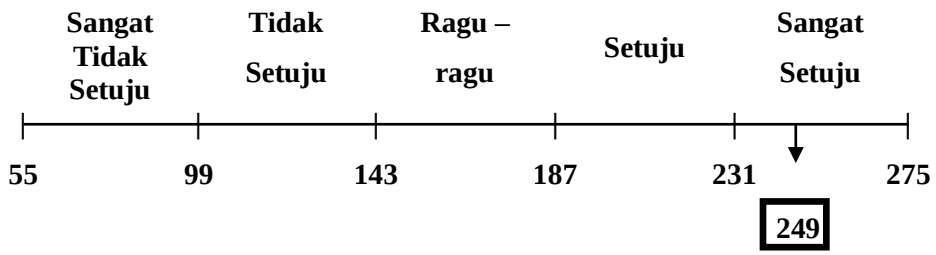
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan "Saya berusaha mendengarkan pendapat dan ide rekan kerja saya dalam bekerja sama" dengan skor interval total 236 menunjukan penilaian **"Sangat Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 25 orang responden dengan persentase 45,4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang responden dengan persentase 38,2%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 9 orang responden dengan persentase 16,4%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.37 Tanggapan Pegawai Percaya Hasil Kerja Mencerminkan Kemampuan dan Tanggung Jawab Terhadap Tugas

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	32	58,2	160
Setuju	4	20	36,4	80
Ragu – ragu	3	3	5,4	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**249**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.32 Garis Kontinum Pegawai Percaya Hasil Kerja Mencerminkan Kemampuan dan Tanggung Jawab Terhadap Tugas

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan "Saya percaya bahwa hasil kerja saya mencerminkan kemampuan dan tanggung jawab saya terhadap tugas" dengan skor interval total 249 menunjukan penilaian **"Sangat Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 32 orang responden dengan persentase 58,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang responden dengan persentase

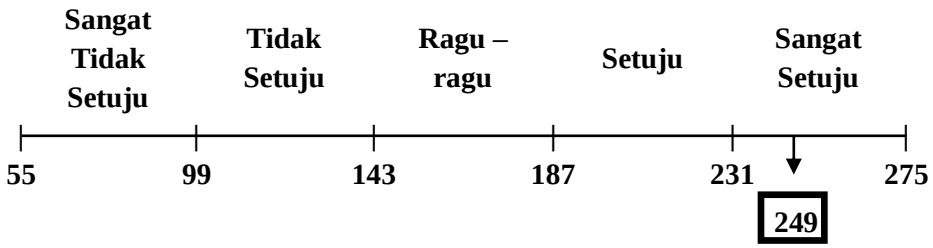
36,4%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 3 orang responden dengan persentase 5,4%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.38 Tanggapan Pegawai Selalu Mempertimbangkan Dampak dari Keputusan yang Dibuat dengan Tim dan Dinas / Organisasi

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	30	54,6	150
Setuju	4	24	43,6	96
Ragu – ragu	3	1	1,8	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**249**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.33 Garis Kontinum Pegawai Selalu Mempertimbangkan Dampak dari Keputusan yang Dibuat dengan Tim dan Dinas / Organisasi

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu mempertimbangkan dampak dari keputusan yang saya buat dengan tima dan Dinas / Organisasi” dengan skor

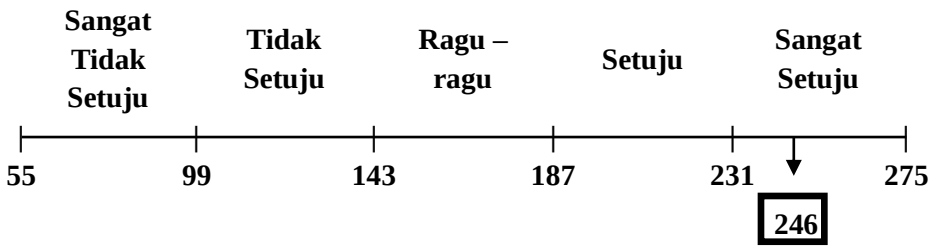
interval total 249 menunjukan penilaian **“Sangat Setuju”**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 30 orang responden dengan persentase 54,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang responden dengan persentase 43,6%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 1 orang responden dengan persentase 1,8%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.39 Tanggapan Pegawai Melaksanakan Tugas Dapat dengan Nyaman Mengusulkan Ide dan Tanggung Jawab Terhadap Tugas

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	29	52,7	145
Setuju	4	23	41,8	92
Ragu – ragu	3	3	5,5	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**246**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.34 Garis Kontinum Pegawai Melaksanakan Tugas Dapat dengan Nyaman Mengusulkan Ide dan Inisiatif Terhadap Tugas

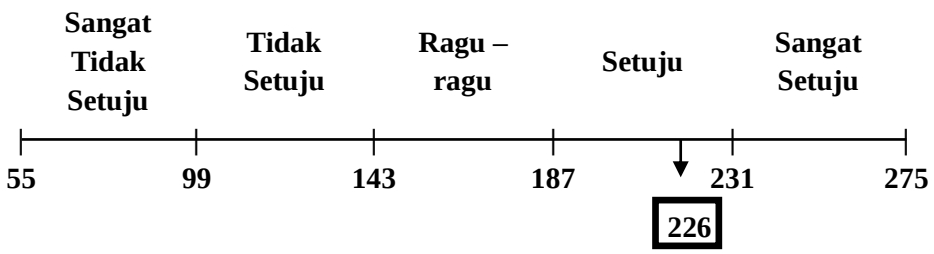
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan "Dalam melaksanakan tugas saya dapat dengan nyaman mengusulkan ide dan mengambil langkah inisiatif" dengan skor interval total 246 menunjukan penilaian **"Sangat Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **sangat setuju** sebanyak 29 orang responden dengan persentase 52,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang responden dengan persentase 41,8%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 3 orang responden dengan persentase 5,5%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.40 Tanggapan Pegawai Penyelesaian Tugas Tidak Pernah Melebihi Standar Waktu yang Ditetapkan

Alternatif Jawaban	Skor (S)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	Skor Kumulatif (F x S)
Sangat Setuju	5	19	34,6	95
Setuju	4	23	41,8	92
Ragu – ragu	3	13	23,6	39
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
TOTAL		**55**	**100,0%**	**226**

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.35 Garis Kontinum Pegawai Penyelesaian Tugas Tidak Pernah Melebihi Standar Waktu yang Ditetapkan

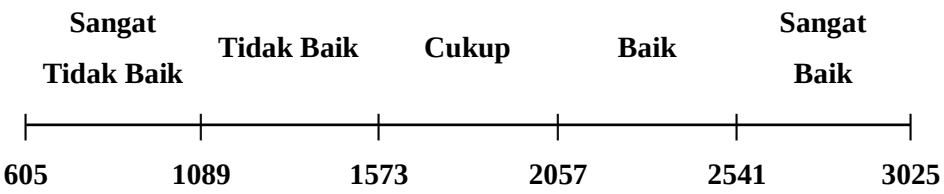
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil tanggapan responden mengenai pernyataan "Penyelesaian tugas tidak pernah melebihi standar waktu yang ditetapkan" dengan skor interval total 226 menunjukan penilaian **"Setuju"**. Responden terbanyak menjawab **setuju** sebanyak 23 orang responden dengan persentase 41,8%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang responden dengan persentase 34,6%, responden yang

menjawab ragu – ragu sebanyak 13 orang responden dengan persentase 23,6%, dan responden dengan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Adapun nilai total skor rekapitulasi untuk tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai (Y). Untuk itu berikut nilai skor rekapitulasi untuk garis kontinum sebagai berikut:

- Jumlah Responden 55 orang
- Skor Maksimum = Skor Tertinggi x Jlh. Item Pernyataan x Jlh. Responden
  = 5 x 11 x 55
  = 3.025
- Skor Minimum = Skor Terendah x Jlh. Item Pernyataan x Jlh. Responden
  = 1 x 11 x 55
  = 605
- Jarak Interval = (Skor Maksimum – Skor Minimum) / Skor Tertinggi
  = (3.025 – 605) / 5
  = 484

Berdasarkan pada perhitungan tersebut diperoleh skala pembobotan yang digambarkan dalam sebuah garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.36 Garis Interval Kontinum Rekapitulasi Kinerja Pegawai

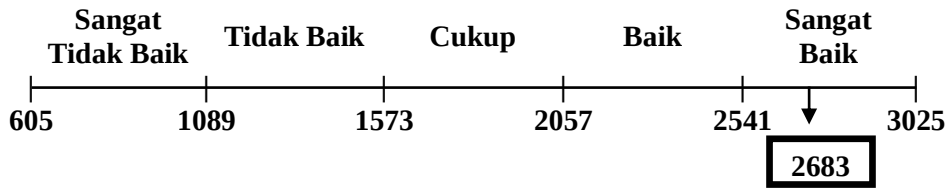
Tabel 4.41 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

No.	Pernyataan	Skor	Penilaian
1.	Saya selalu dapat mengerjakan tugas sesuai kuantitas yang diinginkan	**247**	**Sangat Setuju**
2.	Secara keseluruhan saya mampu melakukan pekerjaan saya tanpa banyak kesalahan	**226**	**Setuju**
3.	Saya selalu dapat mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan	**247**	**Sangat Setuju**
4.	Secara keseluruhan saya mampu melakukan hasil pekerjaan saya sesuai dengan yang diharapkan	**250**	**Sangat Setuju**
5.	Secara keseluruhan saya mampu melakukan hasil pekerjaan saya sesuai dengan yang ditugaskan	**249**	**Sangat Setuju**
6.	Saya dapat membagi tugas dan berkolaborasi dengan rekan kerja saya dengan tugas yang diberikan oleh atasan	**258**	**Sangat Setuju**
7.	Saya berusaha mendengarkan pendapat dan ide rekan kerja saya dalam bekerja sama	**236**	**Sangat Setuju**

8.	Saya percaya bahwa hasil kerja saya mencerminkan kemampuan dan tanggung jawab saya terhadap tugas	**249**	**Sangat Setuju**
9.	Saya selalu mempertimbangkan dampak dari keputusan yang saya buat dengan tim dan dinas / organisasi	**249**	**Sangat Setuju**
10.	Dalam melaksanakan tugas, saya dapat dengan nyaman mengusulkan ide dan mengambil langkah inisiatif	**246**	**Sangat Setuju**
11.	Penyelesaian tugas tidak pernah melebihi standar waktu yang ditetapkan	**226**	**Setuju**
TOTAL		**2683**	**Sangat Baik**
RATA – RATA		**243,9**	

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden tersebut, dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan sebagai berikut:



Gambar 4.37 Garis Kontinum Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi tanggapan dari 55 orang responden mengenai kinerja pegawai memperoleh total skor 2.683 atau dengan rata – rata skor sebesar 243,9 termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini membuktikan bahwa rata – rata responden

sudah sangat baik dalam memahami dan menanggapi untuk menjawab pernyataan yang diberikan oleh peneliti

4.2.4. Pengaruh Beban Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

1. Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Uji Korelasi *Product Moment* bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel. Uji Korelasi *Product Moment* memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel, selain itu bisa juga untuk mengetahui arah hubungan antar variabel yang dimana bisa bersifat positif (+) searah maupun negatif (-) tidak searah. Berikut uji korelasi *pearson product moment*:

Tabel 4.42 Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Correlations				
		Beban Kerja	Employee Engagement	Kinerja Pegawai
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.903**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
Employee Engagement	Pearson Correlation	.903**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.817**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	55	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Dalam tabel koefisien korelasi derajat hubungan, diketahui bahwa:

Tabel 4.43 Tingkat Hubungan Derajat Korelasi *Pearson Product Moment*

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber :Sugiyono (2022)

Maka dapat dilihat dari kedua tabel diatas bahwa beban kerja memiliki nilai sig 0,000 < 0,05, begitu pula dengan *employee engagement* yang memiliki nilai sig 0,000 < 0,05 begitu pula dengan kinerja yang menandakan bahwa beban kerja dan *employee engagement* memiliki hubungan secara signifikan. Dapat dilihat pula beban kerja memiliki 0, 813 pearson yang berarti hubungan sangat kuat terhadap kinerja pegawai, sedangkan *employee engagement* memiliki 0,874 pearson yang berarti pula sama memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel beban kerja, *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Berikut ini hasil *output* IBM SPSS *Statistics*:

Tabel 4.44 Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.503	2.106		3.087	.003
	Beban Kerja	.158	.169	.145	.934	.355
	Employee Engagement	.882	.185	.743	4.779	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dapat didapatkan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e}$$

$$\mathbf{= 6.503 + 0,158 + 0,882}$$

Dengan penjelasan:

a. Nilai a pada sebesar 6,503 merupakan konstanta yang menunjukan bahwa keadaan variabel kinerja pegawai (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain seperti beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2).
b. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,158, menunjukan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang dalam artian bahwa satuan variabel beban kerja akan mempengaruhi

kinerja pegawai dengan asumsi pegawai dapat melakukan tugas dan pekerjaanya selaras dengan beban kerja yang dimilikinya.

c. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,882, menunjukan bahwa variabel *employee engagement* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang dalam artian bahwa setiap kenaikan satuan variabel *employee engagement* maka akan mempengaruhi kinerja pegawai, dengan asumsi pegawai memiliki keterikatan terhadap pekerjaan maupun organisasinya.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y), yang dimana nilai koefisien determinasi ini nilainya 0 (nol) dan 1 (satu). Tabel di bawah ini adalah hasil dari uji R^2 sebagai berikut:

Tabel 4.45 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877[a]	.769	.760	2.89967
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Beban Kerja				

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Menurut Sugiyono (2022), kriteria untuk menentukan korelasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

T**abel 4.46** Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
82% - 100%	Pengaruh Sangat Tinggi atau Sangat Kuat
49% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
17% - 48%	Pengaruh Cukup Kuat
5% - 16%	Pengaruh Rendah tapi Pasti
0% - 4%	Pengaruh Rendah atau Lemah Sekali

Sumber : Sugiyono (2022)

Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,760 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen seperti beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan sebesar 76% atau memiliki beban kerja dan *employee engagement* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel independen. Pada penelitian ini variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dengan perbandingan rumus:

$$\mathbf{T_{tabel} = t\ (a / 2\ ;\ n - k - 1)}$$

$$\mathbf{= t\ (0{,}05 / 2\ ;\ 55 - 2 - 1) = 2{,}00665}$$

Berikut ini pada tabel di bawah merupakan hasil dari uji statistik T pada penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.47 Hasil Uji Statistik (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.503	2.106		3.087	.003
	Beban Kerja	.158	.169	.145	.934	.355
	Employee Engagement	.882	.185	.743	4.779	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara parsial variabel beban kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan karena 0.355 (<0,05) dan parsial atau dapat dikatakan besarnya pengaruh atau keeratan beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai hanya 14,5% atau sangat rendah atau sangat lemah, namun dalam jurnal Ulfah (2019) menyatakan jika positif dan negatifnya suatu beban kerja merupakan masalah persepsi masing – masing dari pegawainya, karena persepsi beban kerja merupakan penilaian individu mengenai tuntutan kerjanya yang berarti apabila seorang pegawai memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja merupakan sebagai tantangan dalam bekerja, sehingga mereka lebih sungguh – sungguh dalam bekerja, sebaliknya jika pegawai menganggap beban kerja sebagai persepsi negatif maka beban kerja akan dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Sedangkan, variabel *employee engagement* (X2) berpengaruh secara signifikan 0,000 (< 0,05) dan parsial.

Gambar 4.38 Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel dependen berhubungan linear (secara simultan) terhadap variabel independen. dengan perbandingan dengan rumus:

$$\mathbf{F_{tabel} = F\ (K\ ;\ n - k)}$$

$$\mathbf{= F\ (2\ ;\ 55\ -2) = 3{,}17}$$

Tabel berikut ini merupakan hasil dari uji F:

Tabel 4.48 Hasil Uji Statistik (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1452.306	2	726.153	86.363	.000[b]
	Residual	437.221	52	8.408		
	Total	1889.527	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Beban Kerja						

Sumber : Hasil Penelitian,, Diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian secara simultan beban kerja (X1), *employee engagement* (X2) terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar 86.363 > F atau 86.363 > 3,17. Diketahui bahwa nilai sig. dinyatakan FIT jika nilai sig. < 0,05, maka dengan nilai sig. yang diperoleh 0,000 < 0,05 atau 0,000 lebih kecil probabilitas dari 0,05.

Maka, model regresi dapat dikatakan bahwa beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, H0 ditolak dan dapat diartikan secara simultan beban kerja (X1) dan *employee engagement* (X2) mempunyai mempengaruhi kinerja pegawai (Y) secara signifikan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan rangkaian uraian yang telah dijabarkan oleh Peneliti sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, dapat disimpulkan bawah hasil penelitian dan pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan mengenai beban kerja memperoleh total skor sangat baik. Pertama, dalam pernyataan kondisi pekerjaan yang dimana pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan, pegawai dapat menghadapi masalah dan dapat mengambil langkah untuk memastikan solusi yang lebih baik, dan pegawai merasa nyaman dan dapat berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaannya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Kedua, dalam pernyataan penggunaan waktu kerja yang dimana pegawai dapat menentukan prioritas tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan mengenai *employee engagement* memperoleh total skor sangat baik. Pertama, dalam pernyataan *dedication* atau dedikasi yang dimana pegawai memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Daerah Provinsi Jawa Barat. Kedua, dalam pernyataan *vigor* atau semangat dalam pekerjaan yang dimana pegawai dapat menerima dan menyesuaikan segala kondisi pekerjaan yang diberikan dan pegawai dapat memberikan usaha yang optimal dan mengerahkan tenaga untuk pekerjaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Ketiga, dalam pernyataan *absorption* atau penghayatan dalam kelekatan atau keeratan yang berarti pegawai dalam pekerjaan yang dimana pegawai merasa waktu berjalan lebih cepat ketika bekerja dan pegawai tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaanya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

3. Berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan mengenai kinerja pegawai memperoleh total skor sangat baik. Pertama, dalam pernyataan kuantitas yang dimana pegawai selalu dapat mengerjakan tugas sesuai kuantitas yang diinginkan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Kedua, dalam pernyataan kualitas yang dimana pegawai selalu dapat mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan, pegawai secara keseluruhan mampu melakukan hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dan pegawai secara keseluruhan mampu melakukan hasil pekerjaan yang sesuai dengan yang ditugaskan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Ketiga, dalam pernyataan kerjasama yang dimana pegawai dapat membagi tugas dan berkolaborasi dengan rekan kerja dengan tugas yang diberikan oleh atasan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Keempat, dalam pernyataan tanggung jawab yang dimana pegawai percaya bahwa hasil kerja merupakan cerminan dari kemampuan dan tanggung jawab terhadap tugas dan pegawai selalu mempertimbangkan dampak dari keputusan yang dibuat dengan tim di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Kelima, dalam pernyataan inisiatif yang dimana pegawai dalam melaksanakan tugas dapat dengan nyaman mengusulkan ide dan mengambil langkah yang inisiatif di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

4. Pengaruh beban kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dapat dilihat berdasarkan hasil nilai korelasi atau hubungan (r). Beban kerja dan *employee engagement* memiliki hubungan yang berada dalam korelasi yang sangat kuat, semakin tinggi beban kerja dan *employee engagement,* maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sedangkan pada nilai korelasi determinasi menunjukan bahwa beban kerja dan *employee engagement* memiliki pengaruh tinggi terhadap kinerja pegawai, dan pada uji t dapat diperoleh nilai t diketahui bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan dan besar pengaruh keeratannya sangat lemah, sedangkan *employee engagement* berpengaruh secara signifikan dan besar pengaruh keeratannya kuat. Dalam uji F beban kerja dan *employee engagement* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian H0 ditolak dan beban kerja serta *employee engagement*

mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil data dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukkan bagi pihak yang terkait, sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari skor analisis deskriptif, beban kerja sudah termasuk dalam kategori sangat baik, namun masih ada yang perlu diperbaiki ataupun ditingkatkan, sesuai dengan pernyataan yang ditanggapi oleh responden dalam pernyataan target yang harus dicapai yaitu pegawai harus meningkatkan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target setiap harinya dan dapat mengevaluasi hasil kerjanya dalam jangka waktu tertentu di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Dalam pernyataan penggunaan waktu kerja yaitu pegawai harus bisa menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat namun sesuai dengan apa yang diharapkan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Berdasarkan dari skor analisis deskriptif, *employee engagement* sudah termasuk dalam kategori sangat baik, namun masih ada yang perlu diperbaiki ataupun ditingkatkan, sesuai dengan pernyataan yang ditanggapi oleh responden dalam pernyataan vigor atau semangat yaitu pegawai harus meminimalisir kelalaian dalam pekerjaan dan meningkatkan konsentrasinya dalam pekerjaan di Dinas Perpustakaan dan

Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Dalam pernyataan *dedication* atau dedikasi yaitu pegawai harus merasa lebih senang dalam dilibatkan ke dalam pekerjaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Dalam pernyataan *absorption* atau penghayatan yaitu pegawai harus lebih banyak memberikan ide atau gagasan untuk kemajuan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

3. Berdasarkan dari skor analisis deskriptif, kinerja pegawai sudah termasuk dalam kategori sangat baik, namun masih ada yang perlu diperbaiki ataupun ditingkatkan, sesuai dengan pernyataan yang ditanggapi oleh responden dalam pernyataan kuantitas yaitu pegawai harus meminimalisir melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Dalam pernyataan kerjasama di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat masih ada yang harus ditingkatkan dan diperbaiki dalam hal pegawai harus lebih mendengarkan pendapat dan ide rekan kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Dalam pernyataan inisiatif di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat masih ada yang harus ditingkatkan dalam hal penyelesaian tugas pegawai seharusnya tidak melebihi standar waktu yang telah ditetapkan.
4. Bagi pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat diharapkan dapat meningkatkan kecepatan pekerjaannya dengan membuat tim kerja dengan begitu diharapkan dapat memicu banyaknya inspirasi dalam mempercepat pekerjaan dengan hasil sesuai dengan yang

diharapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, Dewi, Astanti Handayani, and Kumara Adji Kusuma. 2023. 4 Management Studies and Entrepreneurship Journal *The Influence Of Workload, Employee Engagement And Job Satisfaction On Employee Performance*. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej.

Anggreana. 2015. 2 Jom FEKON *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BUPATI BAGIAN UMUM SETDA KABUPATEN SIAK*.

Azzaki, Jihan. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada BRI Syariah Kantor Pusat Skripsi*.

Arifani, N. S., Kusmaryani, R. E., & Psikologi, J. (2021). Acta Psychologica Intensi Turnover pada Perusahaan Perhotelan : Sebuah Kajian Beban Kerja sebagai Determinan. In *Acta Psychologica* (Vol. 3, Issue 1). http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia

Dahliana UlfahS, Khannys, Rooswita Santia Dewi, and Muhamaad Syarif Hidayatullah. 2019. 2 Jurnal Kognisia *WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION (OPPO) BANJARMASIN CORRELATION PERCEPTION OF WORKLOAD AND WORK ENGAGEMENT TO MARKETING DIVISION EMPLOYEES IN PT. WORLD INNOVATION TELECOMMUCATION (OPPO) BANJARMASIN*

Daru Wicaksono, Biyanto, and Siti Rahmawati. 2019. “Pengaruh Employee Engagement The Effect of Employee Engagement on Employee Performance of the Directorate of Information Systems and Digital Transformation at Bogor Agricultural University.” *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)* 10(2): 133–46.

Dewiyani, Asti Aldila, Palupi Permata Rahmi, and Listri Herlina. 2020. “PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA CV ANUGRAH SUKSES MANDIRI The Influence of Employee Engagement, Workload And Job Satisfaction On Performance On CV Anugrah Sukses Mandiri.” 3(2).

Febriansyah, Hary, and Henndy Ginting. 2020. *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. eds. Suwito, Endang, and Miya. Bandung: PRENADA.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko. 2013. *Manajemen*.

Handoyo, & Setiawan. (2017). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata*.

Hastuti, Sri. 2021. “Pengukuran Level Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Dengan Q12 Gallup Pada PT.XT.” *Jurnal Saraq Opat* 4(1). https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/SaraqOpat54PENGUKURANLEVELKETERIKATANKARYAWAN.

Hendrawati. 2017. “Pengaruh Employee Engagement Dan Beban Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Nindya Beton – Unit Plant Salatiga (Studi Pada Karyawan PT Nindya Beton – Unit Plant Salatiga).” *Jurnal Akuntansi* 11(2009).

Irawati, Rusda, and Dini Arimbi. 2017. “ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA.”

Junaidi. 2023. “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam.”

Kadek, Oleh :, Hengki Primayana, Mahasiswa Program, Studi Magister, and Pendidikan Dasar Undiksha. 2022. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI*.

Koesomowidjojo. 2021. *Analisis Beban Kerja : Praktis & Mudah Menyusun*. 1st ed. ed. Andriansyah. Raih Asa Sukses.

Kurniawan, Brahma Wahyu, and Mawar Ratih. 2024. “Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.” 10(1). doi:10.37905/aksara.10.1.167-178.2024.

Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. 14th ed. ed. Susan Sandiasih. Bandung.

Neto Wuli. 2023. “PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERTANIAN UNTUK MENCIPTAKAN PETANI UNGGUL DEMI MENCAPAI KETAHANAN PANGAN.”

Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, and Ana Wijandari. 2022. “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta.” *MAMEN: Jurnal Manajemen* 1(1): 41–48. doi:10.55123/mamen.v1i1.13.

Rohman, Abdul M. 2021. “PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HONDA DAYA ANUGRAH MANDIRI CABANG SUKABUMI.”

Rutumalessy, Sherly. 2023. “ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) PROVINSI MALUKU.”

Setiawan, Herry, and Ichsan Rizany. 2020. “Beban Kerja Dengan Kualitas Pendokumentasian Asuhan Keperawatan SNARS.” *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan* 3(2). doi:10.26594/jkmk.v3.i2.598.

Siagian, Supriadi. 2023. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian : Kuantitaf, Kualitatif, Dan R&D*. 24th ed. Bandung.

Sunarso, and Kusdi. 2010. “Pengaruh Kepemimpinan, Kedisplinan, Beban Kerja Dan Motivasi KerjaTerhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.”

Tresnawati, Nina, Meilya Farika Indah, and Edy Arianto. 2020. *HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI KALIMANTAN SELATAN RELATIONSHIP OF WORK EXPENSES WITH EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE ENVIRONMENTAL SERVICE OF SOUTH KALIMANTAN PROVINCE*.

Wijayanti, Neri, and Febrian Wicaksana. 2023. "IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN GEORGE R TERRY DALAM MENINGKATAKAN MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN." *Jurnal Cerdik: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran* 3(1): 30–43. doi:10.21776/ub.jcerdik.2023.003.01.04.

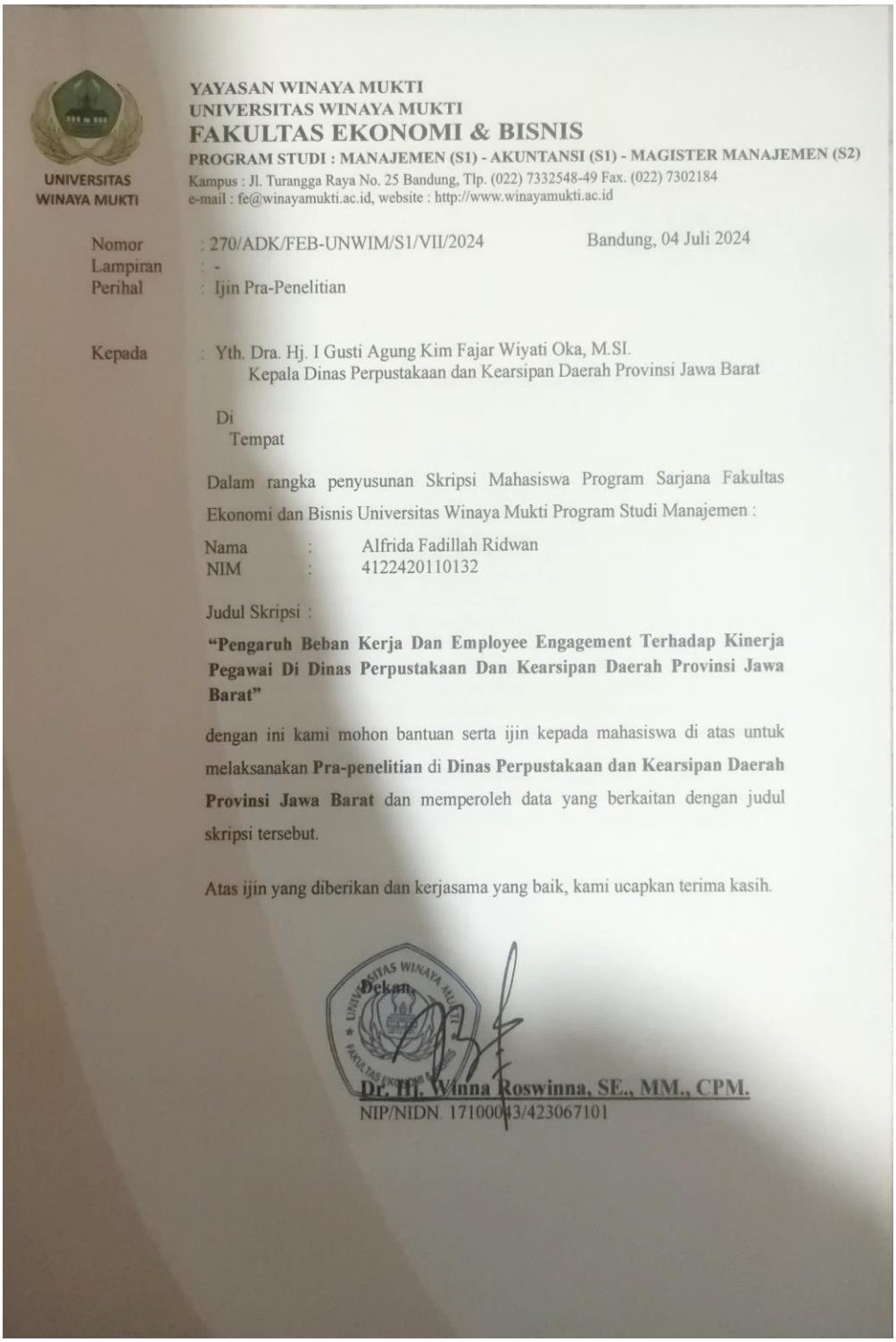
Yusuf, Rika M., Rita N. Taroreh, and Genita G. Lumintang. 2019. "Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospace Di Manado." *Jurnal Emba* 7(4): 4787–97.

Lampiran 1 Timeline Pengerjaan Tugas Akhir (Skripsi)

NO.	URAIAN KEGIATAN	2024																													
		JUN					JUL					AGS					SEPT					OKT					NOV				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Pengambilan SK Skripsi dan Pembimbing																														
2	Pemilihan Judul Proposal Usulan Penelitian dan Tempat																														
	Pengerjaan Usulan Penelitian (Bab 1 – 3)																														
3	BIMBINGAN																														
4	Penyebaran Kuesioner Pra – Survei dan Wawancara																														
5	Seminar Usulan Penelitian																														

NO.	URAIAN KEGIATAN	2024																													
		JUN					JUL					AGS					SEPT					OKT					NOV				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6	Revisi																														
7	Pengerjaan Skripsi (Bab 4 – 5)																														
8	BIMBINGAN																														
9	Penyebaran Kuesioner																														
10	Seminar Hasil Akhir																														

Lampiran 2 Surat Izin Pra – Penelitian



UNIVERSITAS
WINAYA MUKTI

YAYASAN WINAYA MUKTI
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN (S1) - AKUNTANSI (S1) - MAGISTER MANAJEMEN (S2)
Kampus : Jl. Turangga Raya No. 25 Bandung, Tlp. (022) 7332548-49 Fax. (022) 7302184
e-mail : fe@winayamukti.ac.id, website : http://www.winayamukti.ac.id

Nomor : 270/ADK/FEB-UNWIM/S1/VII/2024 Bandung, 04 Juli 2024
Lampiran : -
Perihal : Ijin Pra-Penelitian

Kepada : Yth. Dra. Hj. I Gusti Agung Kim Fajar Wiyati Oka, M.SI.
Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Di
Tempat

Dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Program Studi Manajemen :

Nama : Alfrida Fadillah Ridwan
NIM : 4122420110132

Judul Skripsi :

"Pengaruh Beban Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat"

dengan ini kami mohon bantuan serta ijin kepada mahasiswa di atas untuk melaksanakan **Pra-penelitian** di **Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat** dan memperoleh data yang berkaitan dengan judul skripsi tersebut.

Atas ijin yang diberikan dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Hj. Winna Roswinna, SE., MM., CPM.
NIP/NIDN. 17100043/423067101

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

YAYASAN WINAYA MUKTI
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
REKTORAT : Kampus I Jl. Pahlawan No. 69 Bandung Tlp. (022) 20451795
Kampus II Jl. Raya Bandung Sumedang KM. 29 Tlp. (022) 7912585
Kampus III Jl. Turangga Raya No. 25 Bandung Tlp. (022) 7332548
E-mail : winayamukti@unwim.ac.id

Nomor : 13231/ADK/FEB-UNWIM/S1/IX/2024 Tanjungsari, 04 Oktober 2024

Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada: Yth.
Dra. Hj. I Gusti Agung Kim Fajar Wiyati Oka, M.Si
Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah
Provinsi Jawa Barat
Jl. Kawaluyaan Indah II No.4, Kel, Jatisari,
Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat.

Di
Tempat

Dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Program Studi Manajemen :

Nama : Alfirida Fadillah Ridwan
NIM : 4122.4.20.11.0132

Judul Skripsi :"Pengaruh Beban Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat".

dengan ini kami mohon bantuan serta ijin kepada mahasiswa di atas untuk melaksanakan **Penelitian** di **Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.** Dan memperoleh data yang berkaitan dengan judul skripsi tersebut.

Atas ijin yang diberikan dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
Rektor,

Dr. H. Deden Rosmar Priatna, S.T.,SIP.,M.M.,CHRA
NIPY/NIDN. 16300044/0403106302

Lampiran 4 Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian

PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH
Jalan Kawaluyaan Indah II Nomor 4 Soekarno Hatta Telepon : (022) 7320048
Faksimile : (022) 7320049 Website : dispusipda.jabarprov.go.id E-mail : dispusipda@jabarprov.go.id
BANDUNG - 40286

Bandung, 26 Juli 2024

Kepada

Nomor : 3934/HM.03.05/Sekre.
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Dekan
Universitas Winaya Mukti
Bandung

di
Tempat

Menindaklanjuti surat Saudara nomor 270/ADK/FEB-UNWIM/S1/VII/2024 tanggal 4 Juli 2024 hal Permohonan Izin Penelitian, kami pada prinsipnya tidak berkeberatan dan dapat menerima kegiatan tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, disarankan kepada mahasiswa/i a.n.:

No	Nama	NIM	Jurusan
1.	Alfrida Fadillah Ridwan	4122420110132	Manajemen

bisa menghubungi Sdri. Zuharin Insana dengan nomor ponsel +6281289283680 untuk koordinasi selanjutnya.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH
PROVINSI JAWA BARAT,
Sekretaris

Ditandatangani secara elektronik oleh :
SEKRETARIS DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT,

ANDRI HERIYANTO, S.T., M.A.P
Pembina Tk. I

26CC28B986

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara. Dokumen digital yang asli dapat diperoleh dengan memindai QR Code, memasukkan kode pada Aplikasi NDE Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, atau mengakses tautan berikut
https://sidebar.jabarprov.go.id/v/26CC28B986

Lampiran 5 Formulir Permohonan Informasi Dispusipda Jabar

PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH
Jl. Kawaluyaan Indah II No. 4 Soekarno-Hatta Telp. (022) 7320048
Faksimil (022) 7320049 Website:http://dispusipda.jabarprov.go.id e-mail : dispusipda@jabarprov.go.id
BANDUNG 40286

FORMULIR PERMOHONAN INFORMASI
(RANGKAP DUA)
No. Pendaftaran (diisi petugas)* : ..PPID-P/25/07/2024/6

Nama/ Organisasi Pemohon	:	Alfrida Fadillah Ridwan
No. KTP/ SIM/ Paspor	:	3273236111030005
No. Akta Pendirian *(untuk organisasi)*	:	
No. SKT Kesbangpol *(untuk organisasi)*	:	
Alamat	:	Jl. Riung Saluyu C-X /11-M No.138. RT.06/09, Kec. Bancasari, Kel. Cipamokolan, Riung Bandung
Pekerjaan	:	Mahasiswa
NomorTelepon	:	089616352602
e-mail	:	alfridafadillah138@gmail.com
Rincian Informasi yang Dibutuhkan *(tambahkan kertas bila perlu)*	:	- Data kinerja Januari 2024 - Juni 2024 /SKP - Data Presensi pegawai
Tujuan Penggunaan Informasi *(tambahkan kertas bila perlu)*	:	Penelitian Tugas Akhir (Skripsi)
Cara Memperoleh Informasi **	:	☐ Melihat/ membaca/ mendengarkan/ mencatat*** ☑ Mendapatkan Salinan Informasi (*hardcopy/ softcopy*)***
Cara Mendapatkan Salinan Informasi** *(diisi jika ingin Mendapatkan Salinan Informasi)*	:	☐ Mengambil langsung ☐ Kurir ☐ Pos ☐ Faksimil ☑ Email

Bandung, 25 Juli 2024

Petugas Pelayanan Informasi
(Penerima Permohonan)

(Moch Edy)

Pemohon

(ALFRIDA FADILLAH R)

Lampiran 6 Tanda Bukti Permohonan dan Penyerahan Informasi Publik

PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH
Jl. Kawaluyaan Indah II No. 4 Soekarno-Hatta Telp. (022) 7320048
Faksimil (022) 7320049 Website:http://dispusipda.jabarprov.go.id e-mail : dispusipda@jabarprov.go.id
BANDUNG 40286

No. Pendaftaran: ppid-p/25/07/2024/16

TANDA BUKTI
PERMOHONAN INFORMASI PUBLIK

Telah terima dari Pemohon/ Pengguna Informasi Publik;

Nama	:	Alfrida Fadillah Ridwan
Tempat, Tangal Lahir	:	Bandung, 21 November 2003
No. Identitas (KTP/ SIM/ Paspor)	:	~~Uni~~ 3273236111030005
Nama Organisasi	:	Universitas Winaya Mukti
Informasi yang Dimohonkan	:	Data Kinerja Pegawai dan Data Presensi (Januari 2024 - Juni 2024)

Oleh *Desk* Layanan Informasi PPID Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat pada tanggal 25/7/2024

Petugas,

(Moch Erly)

Pemohon,

(ALFRIDA FADILLAH R.)

PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH
Jl. Kawaluyaan Indah II No. 4 Soekarno-Hatta Telp. (022) 7320048
Faksimil (022) 7320049 Website:http://dispusipda.jabarprov.go.id e-mail : dispusipda@jabarprov.go.id
BANDUNG 40286

TANDA BUKTI
PENYERAHAN INFORMASI PUBLIK

Telah terima dari Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Berupa Informasi Mengenai : Data Kinerja Pegawai Bulan Januari - Juni 2024 (SKP, Data Presensi Pegawai

Bentuk Informasi : ☑ *Soft Copy* ☐ *Hard Copy*

Oleh Pemohon Informasi Publik atas nama **(Nama Pemohon)** dengan Nomor Pendaftaran **(No. Pendaftaran)** pada tanggal 25/7/2024

Yang Menyerahkan Informasi,
Desk Layanan PPID Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

(Moch Erly)

Yang Menerima Informasi,

(ALFRIDA FADILLAH R.)

Lampiran 7 Kuesioner Pernyataan Pra – Survei

BEBAN KERJA			
NO.	**PERTANYAAN**	**Ya**	**Tidak**
1.	Saya dapat mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus diselesaikan		
2.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi		
3.	Saya mendapatkan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi		
4.	Tugas yang diberikan terkadang mendadak dengan jangka waktu yang singkat		
EMPLOYEE ENGAGAMENT			
NO	**PERTANYAAN**	**Ya**	**Tidak**
1.	Saat bekerja, Saya merasa tidak mudah lelah dan memiliki ketahanan tinggi terhadap pekerjaan		
2.	Saya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan saya		
3.	Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya dan lupa waktu		
KINERJA PEGAWAI			
NO	**PERTANYAAN**	**Ya**	**Tidak**
1.	Saya selalu dapat mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan		
2.	Saya selalu dapat mengerjakan tugas sesuai kuantitas yang diinginkan		
3.	Saya selalu dapat menggunakan waktu kerja secara efektif		
4.	Secara keseluruhan Saya mampu melakukan pekerjaan Saya tanpa banyak kesalahan		

Lampiran 8 Kuesioner Pernyataan Penelitian

KUISIONER

PENGARUH BEBAN KERJA DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT

TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Kepada Yth,
Bapak / Ibu Pegawai
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
di Tempat

Dengan hormat,

Izin memperkenalkan diri, Saya Alfrida Fadillah Ridwan merupakan Mahasiswi Semester Akhir Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti dengan ini saya memerlukan beberapa data untuk menunjang tugas akhir saya. Penelitian ini mengenai "**Pengaruh Beban Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat"**.

Saya sangat menghargai dan memahami waktu Bapak/Ibu sangatlah terbatas dan berharga. Namun, Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan kondisi yang sesungguhnya.

Saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Semua informasi yang diberikan dijamin kerahasiaannya pada kuesioner yang terlampir.

Salam,
Alfrida Fadillah R

BAGIAN A
IDENTITAS RESPONDEN

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon di isi lengkapi data diri pada tempat yang sudah disediakan dan mohon beri tanda (√) dalam kotak untuk alternatif jawaban pada jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan usia yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

Nama :
(*Dapat diisikan inisial)*
……

Jenis Kelamin :

	Laki – laki		Perempuan

Rentang Usia :

	20 – 25 tahun		41 – 45 tahun
	26 – 30 tahun		46 – 50 tahun
	31 – 35 tahun		51 – 60 tahun
	36 – 40 tahun		>60 tahun

Pendidikan Terakhir :

	SMA/K/SLTA		Diploma
	S1 / Sarjana		S2 / Pasca Sarjana
	S3 / Doktor		

Status Kepegawaian :

	PNS		Lainnya (…)

……

Lama Kerja :

	< 1 tahun		1 – 5 tahun
	6 – 10 tahun		11 – 15 tahun
	16 – 20 tahun		> 20 tahun

BAGIAN B
KUESIONER

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon Bapak / Ibu beri beri tanda (√) dalam kotak sesuai dengan keadaan beban kerja dan *employee engagement* (keterikatan pegawai) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat yang sebenarnya pada masing – masing item yang ada.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu - Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

BEBAN KERJA						
NO.	**PERTANYAAN**	**SS**	**S**	**R**	**TS**	**STS**
1	Saya merasa paham terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan					
2	Saya dapat menghadapi masalah dan dapat mengambil langkah yang diambil untuk memastikan solusi yang lebih baik					
3	Saya merasa nyaman dan dapat berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan saya					
4	Saya dapat mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus diselesaikan sesuai target					

5	Saya dapat mengevakuasi hasil kerja dalam jangka waktu tertentu					
6	Saya dapat menentukan prioritas tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu					
7	Ketika dalam tekanan bekerja, Saya masih mampu menyelesaikan tugas dengan cepat					
8	Ketika dalam tekanan bekerja, Saya masih mampu menyelesaikan tugas dengan tepat					

EMPLOYEE ENGAGAMENT						
NO	**PERTANYAAN**	**SS**	**S**	**R**	**TS**	**STS**
1	Saya dapat menerima dan menyesuaikan segala kondisi pekerjaan yang diberikan					
2	Saya dapat memberikan usaha yang optimal dan mengerahkan tenaga untuk pekerjaan					
3	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa yang diharapkan					
4	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan					
5	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dinas					
6	Saya memberikan ide / gagasan untuk kemajuan dinas					
7	Saya merasa waktu berjalan lebih cepat ketika saya bekerja					
8	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan					

KINERJA PEGAWAI						
NO	**PERTANYAAN**	**SS**	**S**	**R**	**TS**	**STS**
1.	Saya selalu dapat mengerjakan tugas sesuai kuantitas yang diinginkan					
2	Secara keseluruhan saya mampu melakukan pekerjaan saya tanpa banyak kesalahan					
3	Saya selalu dapat mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan					
4	Secara keseluruhan saya mampu melakukan hasil pekerjaan saya sesuai dengan yang diharapkan					
5	Secara keseluruhan saya mampu melakukan hasil pekerjaan saya sesuai dengan yang ditugaskan					
6	Saya dapat membagi tugas dan berkolaborasi dengan rekan kerja saya dengan tugas yang diberikan oleh atasan					
7	Saya berusaha mendengarkan pendapat dan ide rekan kerja saya dalam bekerja sama					
8	Saya percaya bahwa hasil kerja saya mencerminkan kemampuan dan tanggung jawab saya terhadap tugas					
9	Saya selalu mempertimbangkan dampak dari keputusan yang saya buat dengan tim dan organisasi / dinas					
10	Dalam melaksanakan tugas, saya dapat dengan nyaman mengusulkan ide dan mengambil langkah inisiatif					
11	Penyelesaian tugas tidak pernah melebihi standar waktu yang ditetapkan					

Lampiran 9 Tabulasi Data

No. Resp	BEBAN KERJA (X1)								TOTAL	RATA - RATA
	Kondisi Pekerjaan			Target yang Dicapai		Penggunaan Waktu Kerja				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		
1	4	4	5	4	4	5	5	5	36	4,50
2	5	4	4	4	4	5	4	4	34	4,25
3	5	5	5	5	4	4	3	4	35	4,38
4	5	5	4	5	5	4	5	5	38	4,75
5	5	4	5	4	4	5	4	4	35	4,38
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
7	4	3	4	4	4	3	3	4	29	3,63
8	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4,75
9	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4,88
10	4	3	4	4	4	4	3	5	31	3,88
11	5	4	5	5	4	5	5	5	38	4,75
12	5	4	5	5	4	5	5	5	38	4,75
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
15	4	4	4	3	4	4	3	3	29	3,63
16	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4,25
17	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4,63
18	5	5	4	5	4	5	4	5	37	4,63
19	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3,50

20	5	5	5	4	5	4	5	5	**38**	**4,75**
21	5	5	5	5	5	4	4	4	**37**	**4,63**
22	5	4	5	4	4	5	4	4	**35**	**4,38**
23	5	5	5	5	5	4	5	5	**39**	**4,88**
24	5	5	4	4	5	4	3	4	**34**	**4,25**
25	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
26	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
27	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
28	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
29	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
30	4	4	4	5	4	4	4	4	**33**	**4,13**
31	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
32	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
33	4	4	4	4	4	4	4	4	**32**	**4,00**
34	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
35	4	5	4	5	4	5	4	5	**36**	**4,50**
36	4	4	4	4	4	4	4	4	**32**	**4,00**
37	4	4	4	4	4	4	4	4	**32**	**4,00**
38	5	4	5	4	5	5	4	5	**37**	**4,63**
39	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
40	5	4	4	4	4	4	4	4	**33**	**4,13**
41	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
42	5	5	5	4	5	5	4	5	**38**	**4,75**
43	5	5	5	4	5	5	5	4	**38**	**4,75**

44	5	5	5	4	4	5	4	4	**36**	**4,50**
45	5	4	5	5	5	5	4	4	**37**	**4,63**
46	3	3	3	3	3	3	3	3	**24**	**3,00**
47	5	4	4	4	4	4	4	4	**33**	**4,13**
48	4	4	3	4	4	3	3	4	**29**	**3,63**
49	5	4	4	4	4	4	4	4	**33**	**4,13**
50	5	5	5	4	5	5	4	4	**37**	**4,63**
51	4	4	4	4	4	5	4	4	**33**	**4,13**
52	5	4	5	4	4	4	4	4	**34**	**4,25**
53	5	4	4	4	5	5	4	5	**36**	**4,50**
54	5	5	5	4	4	4	4	4	**35**	**4,38**
55	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**

No.Resp	***EMPLOYEE ENGAGEMENT* (X2)**								**TOTAL**	**RATA - RATA**
	Vigor			**Dedication**		**Absorption**				
	X2.1	**X2.2**	**X2.3**	**X2.4**	**X2.5**	**X2.6**	**X2.7**	**X2.8**		
1	5	4	4	5	5	4	4	5	**36**	**4,50**
2	4	4	4	4	4	4	5	5	**34**	**4,25**
3	4	3	4	4	5	4	4	4	**32**	**4,00**
4	5	4	5	5	4	5	4	4	**36**	**4,50**
5	5	5	4	4	4	4	5	5	**36**	**4,50**
6	5	5	5	5	5	4	4	5	**38**	**4,75**
7	4	3	4	4	4	4	4	4	**31**	**3,88**

8	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
9	5	5	5	5	4	4	4	4	**36**	**4,50**
10	3	3	4	5	4	4	4	3	**30**	**3,75**
11	5	5	4	5	5	4	5	5	**38**	**4,75**
12	5	5	4	5	5	5	5	5	**39**	**4,88**
13	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
14	4	5	4	4	5	4	4	4	**34**	**4,25**
15	4	4	4	3	5	4	4	4	**32**	**4,00**
16	4	4	4	4	5	4	4	4	**33**	**4,13**
17	5	5	4	5	5	5	5	5	**39**	**4,88**
18	5	5	4	5	5	5	5	5	**39**	**4,88**
19	4	4	4	3	4	3	4	5	**31**	**3,88**
20	4	4	5	5	4	5	4	5	**36**	**4,50**
21	4	5	5	4	5	5	5	4	**37**	**4,63**
22	5	4	4	4	5	4	4	4	**34**	**4,25**
23	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
24	4	4	5	4	4	5	5	5	**36**	**4,50**
25	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
26	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
27	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
28	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
29	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
30	5	5	4	4	5	5	5	5	**38**	**4,75**
31	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**

32	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
33	4	4	4	4	4	4	4	4	**32**	**4,00**
34	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
35	4	5	4	5	4	5	4	5	**36**	**4,50**
36	4	4	4	4	4	4	4	4	**32**	**4,00**
37	4	4	4	4	4	4	5	5	**34**	**4,25**
38	4	5	5	5	5	4	5	5	**38**	**4,75**
39	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
40	4	4	4	4	4	4	4	4	**32**	**4,00**
41	5	5	5	5	5	5	5	5	**40**	**5,00**
42	4	5	5	5	5	4	4	5	**37**	**4,63**
43	5	5	5	4	5	5	5	5	**39**	**4,88**
44	4	5	4	4	5	5	4	4	**35**	**4,38**
45	4	4	5	4	5	4	4	5	**35**	**4,38**
46	4	4	3	3	4	3	3	4	**28**	**3,50**
47	4	4	4	4	4	4	4	4	**32**	**4,00**
48	4	4	4	4	3	3	5	4	**31**	**3,88**
49	4	4	4	4	4	4	4	4	**32**	**4,00**
50	5	5	5	4	5	4	5	5	**38**	**4,75**
51	5	4	4	4	4	4	3	4	**32**	**4,00**
52	5	4	4	4	5	4	4	5	**35**	**4,38**
53	5	4	5	5	5	4	4	4	**36**	**4,50**
54	4	4	4	4	4	4	5	5	**34**	**4,25**
55	5	5	5	5	5	4	5	5	**39**	**4,88**

No.Resp	KINERJA PEGAWAI (Y)											JUMLAH	RATA RATA
	Kuantitas		Kualitas			Kerjasama		Tanggungjawab		Inisiatif			
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11		
1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	**52**	**4,73**
2	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	**46**	**4,18**
3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	**46**	**4,18**
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	**49**	**4,45**
5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	**48**	**4,36**
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	**54**	**4,91**
7	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	**40**	**3,64**
8	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	**53**	**4,82**
9	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	**45**	**4,09**
10	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	**41**	**3,73**
11	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	**50**	**4,55**
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	**54**	**4,91**
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**55**	**5,00**
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	**45**	**4,09**
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**42**	**3,82**

16	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	**45**	**4,09**
17	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	**51**	**4,64**
18	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	**53**	**4,82**
19	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	**47**	**4,27**
20	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	**47**	**4,27**
21	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	3	**47**	**4,27**
22	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	**48**	**4,36**
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**55**	**5,00**
24	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	**47**	**4,27**
25	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	**51**	**4,64**
26	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	**53**	**4,82**
27	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	**51**	**4,64**
28	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	**50**	**4,55**
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	**54**	**4,91**
30	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	**47**	**4,27**
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**55**	**5,00**
32	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	**49**	**4,45**
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	**43**	**3,91**
34	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	**51**	**4,64**

35	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	**51**	**4,64**
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**44**	**4,00**
37	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	**50**	**4,55**
38	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	**49**	**4,45**
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**55**	**5,00**
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	**45**	**4,09**
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**55**	**5,00**
42	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	**49**	**4,45**
43	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	**53**	**4,82**
44	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	**53**	**4,82**
45	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	**46**	**4,18**
46	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	**39**	**3,55**
47	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	**45**	**4,09**
48	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	**42**	**3,82**
49	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	**45**	**4,09**
50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**54**	**4,91**
51	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	**45**	**4,09**
52	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	**49**	**4,45**
53	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	**50**	**4,55**

54	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	**49**	**4,45**
55	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	**51**	**4,64**

Lampiran 10 *Method of Successive* Interval (MSI)

Succesive Interval Beban Kerja (X1)								
X1.1	**X1.2**	**X1.3**	**X1.4**	**X1.5**	**X1.6**	**X1.7**	**X1.8**	**TOTAL**
2,388	2,377	3,717	2,478	2,771	3,717	3,548	3,853	24,848
3,963	2,377	2,271	2,478	2,771	3,717	2,228	2,402	22,207
3,963	3,825	3,717	3,940	2,771	2,271	1,000	2,402	23,889
3,963	3,825	2,271	3,940	4,309	2,271	3,548	3,853	27,981
3,963	2,377	3,717	2,478	2,771	3,717	2,228	2,402	23,653
3,963	3,825	3,717	3,940	4,309	3,717	3,548	3,853	30,872
2,388	1,000	2,271	2,478	2,771	1,000	1,000	2,402	15,310
2,388	3,825	2,271	3,940	4,309	3,717	3,548	3,853	27,851
3,963	3,825	2,271	3,940	4,309	3,717	3,548	3,853	29,426
2,388	1,000	2,271	2,478	2,771	2,271	1,000	3,853	18,032
3,963	2,377	3,717	3,940	2,771	3,717	3,548	3,853	27,886
3,963	2,377	3,717	3,940	2,771	3,717	3,548	3,853	27,886
3,963	3,825	3,717	3,940	4,309	3,717	3,548	3,853	30,872
2,388	2,377	2,271	2,478	2,771	2,271	2,228	2,402	19,186

2,388	2,377	2,271	1,000	2,771	2,271	1,000	1,000	15,078
2,388	2,377	3,717	2,478	2,771	3,717	2,228	2,402	22,077
3,963	3,825	3,717	2,478	2,771	2,271	3,548	3,853	26,426
3,963	3,825	2,271	3,940	2,771	3,717	2,228	3,853	26,569
2,388	2,377	1,000	1,000	2,771	2,271	1,000	1,000	13,807
3,963	3,825	3,717	2,478	4,309	2,271	3,548	3,853	27,964
3,963	3,825	3,717	3,940	4,309	2,271	2,228	2,402	26,656
3,963	2,377	3,717	2,478	2,771	3,717	2,228	2,402	23,653
3,963	3,825	3,717	3,940	4,309	2,271	3,548	3,853	29,426
3,963	3,825	2,271	2,478	4,309	2,271	1,000	2,402	22,519
3,963	3,825	3,717	3,940	4,309	3,717	3,548	3,853	30,872
3,963	3,825	3,717	3,940	4,309	3,717	3,548	3,853	30,872
3,963	3,825	3,717	3,940	4,309	3,717	3,548	3,853	30,872
3,963	3,825	3,717	3,940	4,309	3,717	3,548	3,853	30,872
3,963	3,825	3,717	3,940	4,309	3,717	3,548	3,853	30,872
2,388	2,377	2,271	3,940	2,771	2,271	2,228	2,402	20,649
3,963	3,825	3,717	3,940	4,309	3,717	3,548	3,853	30,872
3,963	3,825	3,717	3,940	4,309	3,717	3,548	3,853	30,872
2,388	2,377	2,271	2,478	2,771	2,271	2,228	2,402	19,186
3,963	3,825	3,717	3,940	4,309	3,717	3,548	3,853	30,872
2,388	3,825	2,271	3,940	2,771	3,717	2,228	3,853	24,994
2,388	2,377	2,271	2,478	2,771	2,271	2,228	2,402	19,186
2,388	2,377	2,271	2,478	2,771	2,271	2,228	2,402	19,186
3,963	2,377	3,717	2,478	4,309	3,717	2,228	3,853	26,641

3,963	3,825	3,717	3,940	4,309	3,717	3,548	3,853	30,872
3,963	2,377	2,271	2,478	2,771	2,271	2,228	2,402	20,762
3,963	3,825	3,717	3,940	4,309	3,717	3,548	3,853	30,872
3,963	3,825	3,717	2,478	4,309	3,717	2,228	3,853	28,089
3,963	3,825	3,717	2,478	4,309	3,717	3,548	2,402	27,958
3,963	3,825	3,717	2,478	2,771	3,717	2,228	2,402	25,101
3,963	2,377	3,717	3,940	4,309	3,717	2,228	2,402	26,653
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,000
3,963	2,377	2,271	2,478	2,771	2,271	2,228	2,402	20,762
2,388	2,377	1,000	2,478	2,771	1,000	1,000	2,402	15,415
3,963	2,377	2,271	2,478	2,771	2,271	2,228	2,402	20,762
3,963	3,825	3,717	2,478	4,309	3,717	2,228	2,402	26,639
2,388	2,377	2,271	2,478	2,771	3,717	2,228	2,402	20,632
3,963	2,377	3,717	2,478	2,771	2,271	2,228	2,402	22,207
3,963	2,377	2,271	2,478	4,309	3,717	2,228	3,853	25,196
3,963	3,825	3,717	2,478	2,771	2,271	2,228	2,402	23,655
3,963	3,825	3,717	3,940	4,309	3,717	3,548	3,853	30,872
2,388	2,377	2,271	2,478	2,771	2,271	2,228	2,402	19,186
3,963	2,377	3,717	2,478	4,309	3,717	2,228	2,402	25,190

Succesive Interval *Employee Engagement* (X2)								
X2.1	**X2.2**	**X2.3**	**X2.4**	**X2.5**	**X2.6**	**X2.7**	**X2.8**	**TOTAL**
4,182	2,312	2,762	3,810	4,046	2,470	2,463	4,046	26,089
2,650	2,312	2,762	2,365	2,498	2,470	3,947	4,046	23,049
2,650	1,000	2,762	2,365	4,046	2,470	2,463	2,498	20,253
4,182	2,312	4,298	3,810	2,498	3,929	2,463	2,498	25,989
4,182	3,753	2,762	2,365	2,498	2,470	3,947	4,046	26,023
4,182	3,753	4,298	3,810	4,046	2,470	2,463	4,046	29,066
2,650	1,000	2,762	2,365	2,498	2,470	2,463	2,498	18,706
4,182	3,753	4,298	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	32,010
4,182	3,753	4,298	3,810	2,498	2,470	2,463	2,498	25,971
1,000	1,000	2,762	3,810	2,498	2,470	2,463	1,000	17,002
4,182	3,753	2,762	3,810	4,046	2,470	3,947	4,046	29,014
4,182	3,753	2,762	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	30,474
4,182	3,753	4,298	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	32,010
2,650	3,753	2,762	2,365	4,046	2,470	2,463	2,498	23,006
2,650	2,312	2,762	1,000	4,046	2,470	2,463	2,498	20,199
2,650	2,312	2,762	2,365	4,046	2,470	2,463	2,498	21,565
4,182	3,753	2,762	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	30,474
4,182	3,753	2,762	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	30,474
2,650	2,312	2,762	1,000	2,498	1,000	2,463	4,046	18,730
2,650	2,312	4,298	3,810	2,498	3,929	2,463	4,046	26,004
2,650	3,753	4,298	2,365	4,046	3,929	3,947	2,498	27,485
4,182	2,312	2,762	2,365	4,046	2,470	2,463	2,498	23,097

4,182	3,753	4,298	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	32,010
2,650	2,312	4,298	2,365	2,498	3,929	3,947	4,046	26,044
4,182	3,753	4,298	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	32,010
4,182	3,753	4,298	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	32,010
4,182	3,753	4,298	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	32,010
4,182	3,753	4,298	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	32,010
4,182	3,753	4,298	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	32,010
4,182	3,753	2,762	2,365	4,046	3,929	3,947	4,046	29,029
4,182	3,753	4,298	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	32,010
4,182	3,753	4,298	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	32,010
2,650	2,312	2,762	2,365	2,498	2,470	2,463	2,498	20,017
4,182	3,753	4,298	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	32,010
2,650	3,753	2,762	3,810	2,498	3,929	2,463	4,046	25,909
2,650	2,312	2,762	2,365	2,498	2,470	2,463	2,498	20,017
2,650	2,312	2,762	2,365	2,498	2,470	3,947	4,046	23,049
2,650	3,753	4,298	3,810	4,046	2,470	3,947	4,046	29,018
4,182	3,753	4,298	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	32,010
2,650	2,312	2,762	2,365	2,498	2,470	2,463	2,498	20,017
4,182	3,753	4,298	3,810	4,046	3,929	3,947	4,046	32,010
2,650	3,753	4,298	3,810	4,046	2,470	2,463	4,046	27,534
4,182	3,753	4,298	2,365	4,046	3,929	3,947	4,046	30,565
2,650	3,753	2,762	2,365	4,046	3,929	2,463	2,498	24,465
2,650	2,312	4,298	2,365	4,046	2,470	2,463	4,046	24,648
2,650	2,312	1,000	1,000	2,498	1,000	1,000	2,498	13,958

2,650	2,312	2,762	2,365	2,498	2,470	2,463	2,498	20,017
2,650	2,312	2,762	2,365	1,000	1,000	3,947	2,498	18,534
2,650	2,312	2,762	2,365	2,498	2,470	2,463	2,498	20,017
4,182	3,753	4,298	2,365	4,046	2,470	3,947	4,046	29,106
4,182	2,312	2,762	2,365	2,498	2,470	1,000	2,498	20,087
4,182	2,312	2,762	2,365	4,046	2,470	2,463	4,046	24,645
4,182	2,312	4,298	3,810	4,046	2,470	2,463	2,498	26,078
2,650	2,312	2,762	2,365	2,498	2,470	3,947	4,046	23,049
4,182	3,753	4,298	3,810	4,046	2,470	3,947	4,046	30,550

Succesive Interval Kinerja Pegawai (X1)											
Y.1	**Y.2**	**Y.3**	**Y.4**	**Y.5**	**Y.6**	**Y.7**	**Y.8**	**Y.9**	**Y.10**	**Y.11**	**TOTAL**
3,947	3,371	2,463	4,154	4,182	2,362	3,381	3,697	4,182	2,339	3,371	37,452
3,947	2,160	3,947	2,621	2,650	3,939	1,000	2,256	2,650	2,339	2,160	29,669
2,463	1,000	2,463	2,621	4,182	3,939	2,117	3,697	2,650	3,781	1,000	29,914
2,463	2,160	2,463	4,154	2,650	3,939	3,381	2,256	4,182	3,781	2,160	33,590
2,463	2,160	3,947	2,621	2,650	3,939	2,117	3,697	4,182	2,339	2,160	32,276
3,947	3,371	2,463	4,154	4,182	3,939	3,381	3,697	4,182	3,781	3,371	40,471
1,000	2,160	2,463	1,000	2,650	2,362	1,000	2,256	2,650	1,000	2,160	20,701
3,947	3,371	3,947	4,154	4,182	2,362	3,381	2,256	4,182	3,781	3,371	38,937
2,463	1,000	2,463	2,621	2,650	3,939	2,117	2,256	4,182	3,781	1,000	28,473
2,463	2,160	2,463	2,621	1,000	2,362	2,117	2,256	1,000	1,000	2,160	21,603
3,947	2,160	3,947	4,154	4,182	3,939	1,000	3,697	4,182	2,339	2,160	35,709

3,947	3,371	3,947	4,154	4,182	3,939	3,381	3,697	4,182	2,339	3,371	40,512
3,947	3,371	3,947	4,154	4,182	3,939	3,381	3,697	4,182	3,781	3,371	41,955
2,463	2,160	2,463	2,621	2,650	2,362	3,381	2,256	2,650	2,339	2,160	27,504
2,463	1,000	2,463	2,621	2,650	2,362	2,117	2,256	2,650	2,339	1,000	23,921
2,463	2,160	2,463	4,154	2,650	2,362	1,000	3,697	2,650	2,339	2,160	28,099
3,947	2,160	3,947	2,621	4,182	3,939	2,117	3,697	4,182	3,781	2,160	36,735
3,947	3,371	3,947	2,621	4,182	3,939	3,381	2,256	4,182	3,781	3,371	38,980
3,947	2,160	2,463	4,154	4,182	2,362	3,381	1,000	2,650	2,339	2,160	30,799
2,463	2,160	2,463	2,621	2,650	3,939	2,117	3,697	2,650	3,781	2,160	30,701
2,463	1,000	3,947	2,621	2,650	3,939	3,381	3,697	2,650	3,781	1,000	31,129
2,463	2,160	2,463	4,154	2,650	3,939	2,117	3,697	4,182	2,339	2,160	32,325
3,947	3,371	3,947	4,154	4,182	3,939	3,381	3,697	4,182	3,781	3,371	41,955
2,463	2,160	3,947	2,621	2,650	3,939	2,117	2,256	2,650	3,781	2,160	30,744
3,947	1,000	3,947	4,154	4,182	3,939	3,381	3,697	4,182	3,781	1,000	37,212
3,947	3,371	3,947	4,154	4,182	3,939	1,000	3,697	4,182	3,781	3,371	39,574
3,947	1,000	3,947	4,154	4,182	3,939	3,381	3,697	4,182	3,781	1,000	37,212
3,947	1,000	3,947	4,154	4,182	3,939	2,117	3,697	4,182	3,781	1,000	35,949
3,947	3,371	3,947	4,154	4,182	3,939	2,117	3,697	4,182	3,781	3,371	40,691
2,463	1,000	3,947	4,154	4,182	2,362	3,381	2,256	4,182	2,339	1,000	31,268
3,947	3,371	3,947	4,154	4,182	3,939	3,381	3,697	4,182	3,781	3,371	41,955
2,463	2,160	3,947	2,621	2,650	3,939	2,117	3,697	4,182	3,781	2,160	33,718
2,463	2,160	2,463	2,621	2,650	2,362	1,000	2,256	2,650	2,339	2,160	25,123
3,947	1,000	3,947	4,154	4,182	3,939	3,381	3,697	4,182	3,781	1,000	37,212
3,947	3,371	2,463	4,154	4,182	2,362	3,381	2,256	2,650	3,781	3,371	35,920

2,463	2,160	2,463	2,621	2,650	2,362	2,117	2,256	2,650	2,339	2,160	26,241
3,947	3,371	3,947	4,154	4,182	2,362	2,117	2,256	2,650	2,339	3,371	34,699
3,947	2,160	3,947	4,154	4,182	3,939	1,000	3,697	2,650	2,339	2,160	34,176
3,947	3,371	3,947	4,154	4,182	3,939	3,381	3,697	4,182	3,781	3,371	41,955
2,463	2,160	2,463	2,621	2,650	3,939	2,117	2,256	2,650	2,339	2,160	27,818
3,947	3,371	3,947	4,154	4,182	3,939	3,381	3,697	4,182	3,781	3,371	41,955
3,947	1,000	2,463	4,154	4,182	3,939	3,381	3,697	2,650	3,781	1,000	34,195
3,947	3,371	3,947	4,154	4,182	3,939	1,000	3,697	4,182	3,781	3,371	39,574
3,947	3,371	2,463	4,154	4,182	3,939	3,381	3,697	2,650	3,781	3,371	38,938
3,947	1,000	2,463	2,621	4,182	3,939	2,117	3,697	2,650	2,339	1,000	29,956
2,463	1,000	1,000	2,621	2,650	1,000	3,381	1,000	2,650	1,000	1,000	19,764
2,463	2,160	2,463	2,621	2,650	3,939	2,117	2,256	2,650	2,339	2,160	27,818
2,463	1,000	3,947	4,154	2,650	2,362	1,000	1,000	2,650	2,339	1,000	24,566
2,463	2,160	2,463	2,621	2,650	3,939	2,117	2,256	2,650	2,339	2,160	27,818
2,463	3,371	3,947	4,154	4,182	3,939	3,381	3,697	4,182	3,781	3,371	40,471
1,000	3,371	1,000	2,621	2,650	2,362	2,117	2,256	4,182	2,339	3,371	27,270
3,947	2,160	2,463	2,621	2,650	3,939	3,381	3,697	4,182	2,339	2,160	33,539
2,463	3,371	2,463	4,154	4,182	3,939	2,117	2,256	4,182	2,339	3,371	34,839
2,463	2,160	3,947	2,621	2,650	3,939	3,381	3,697	2,650	3,781	2,160	33,449
3,947	2,160	3,947	4,154	2,650	3,939	2,117	3,697	4,182	3,781	2,160	36,736

Lampiran 11 Hasil Uji Validitas

Correlations : BEBAN KERJA (X1)										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.610**	.666**	.480**	.595**	.484**	.501**	.470**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.610**	1	.522**	.596**	.694**	.471**	.604**	.518**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.666**	.522**	1	.483**	.502**	.594**	.612**	.499**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.480**	.596**	.483**	1	.577**	.483**	.660**	.721**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	.595**	.694**	.502**	.577**	1	.502**	.594**	.607**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	.484**	.471**	.594**	.483**	.502**	1	.612**	.550**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.7	Pearson Correlation	.501**	.604**	.612**	.660**	.594**	.612**	1	.747**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000

	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.8	Pearson Correlation	.470**	.518**	.499**	.721**	.607**	.550**	.747**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.746**	.791**	.771**	.794**	.795**	.747**	.856**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	57
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										

Correlations : EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2)										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.611**	.435**	.502**	.526**	.459**	.405**	.526**	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.611**	1	.497**	.494**	.541**	.552**	.574**	.599**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.435**	.497**	1	.607**	.428**	.549**	.464**	.428**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.001	.000	.000	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.502**	.494**	.607**	1	.382**	.593**	.414**	.382**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.004	.000	.002	.004	.000

	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.526**	.541**	.428**	.382**	1	.475**	.326*	.399**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004		.000	.015	.003	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	.459**	.552**	.549**	.593**	.475**	1	.528**	.416**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.7	Pearson Correlation	.405**	.574**	.464**	.414**	.326*	.528**	1	.632**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.002	.015	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.8	Pearson Correlation	.526**	.599**	.428**	.382**	.399**	.416**	.632**	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004	.003	.002	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.745**	.820**	.738**	.741**	.678**	.774**	.731**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations ; KINERJA PEGAWAI (Y)												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.257	.493**	.617**	.705**	.342*	.269*	.415**	.345**	.440**	.257	.720**
	Sig. (2-tailed)		.058	.000	.000	.000	.011	.047	.002	.010	.001	.058	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.2	Pearson Correlation	.257	1	.130	.304*	.308*	.089	.107	.154	.308*	.168	1.000**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.058		.346	.024	.022	.517	.436	.261	.022	.222	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.3	Pearson Correlation	.493**	.130	1	.377**	.405**	.470**	.006	.415**	.405**	.494**	.130	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.346		.005	.002	.000	.963	.002	.002	.000	.346	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.4	Pearson Correlation	.617**	.304*	.377**	1	.650**	.155	.246	.295*	.458**	.388**	.304*	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.005		.000	.258	.070	.029	.000	.003	.024	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.5	Pearson Correlation	.705**	.308*	.405**	.650**	1	.270*	.306*	.381**	.491**	.471**	.308*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.002	.000		.046	.023	.004	.000	.000	.022	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.6	Pearson Correlation	.342*	.089	.470**	.155	.270*	1	.047	.666**	.406**	.610**	.089	.560**
	Sig. (2-tailed)	.011	.517	.000	.258	.046		.733	.000	.002	.000	.517	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.7	Pearson Correlation	.269*	.107	.006	.246	.306*	.047	1	.107	.259	.351**	.107	.426**
	Sig. (2-tailed)	.047	.436	.963	.070	.023	.733		.439	.056	.009	.436	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

Y.8	Pearson Correlation	.415**	.154	.415**	.295*	.381**	.666**	.107	1	.438**	.522**	.154	.628**
	Sig. (2-tailed)	.002	.261	.002	.029	.004	.000	.439		.001	.000	.261	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.9	Pearson Correlation	.345**	.308*	.405**	.458**	.491**	.406**	.259	.438**	1	.471**	.308*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.010	.022	.002	.000	.000	.002	.056	.001		.000	.022	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.10	Pearson Correlation	.440**	.168	.494**	.388**	.471**	.610**	.351**	.522**	.471**	1	.168	.710**
	Sig. (2-tailed)	.001	.222	.000	.003	.000	.000	.009	.000	.000		.222	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.11	Pearson Correlation	.257	1.000**	.130	.304*	.308*	.089	.107	.154	.308*	.168	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.346	.024	.022	.517	.436	.261	.022	.222		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.720**	.607**	.589**	.674**	.744**	.560**	.426**	.628**	.687**	.710**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													

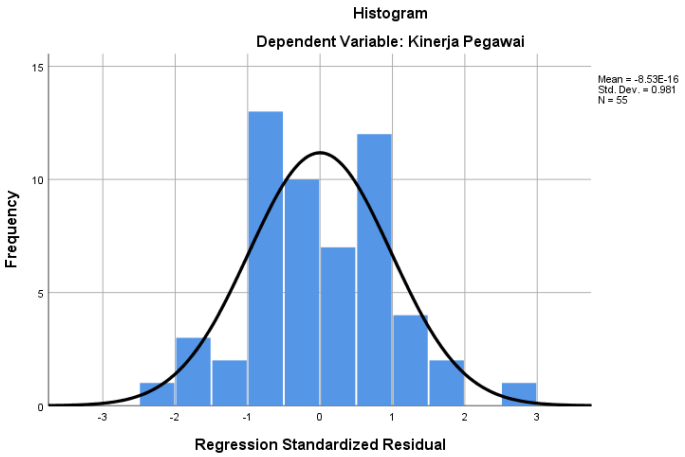
Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas

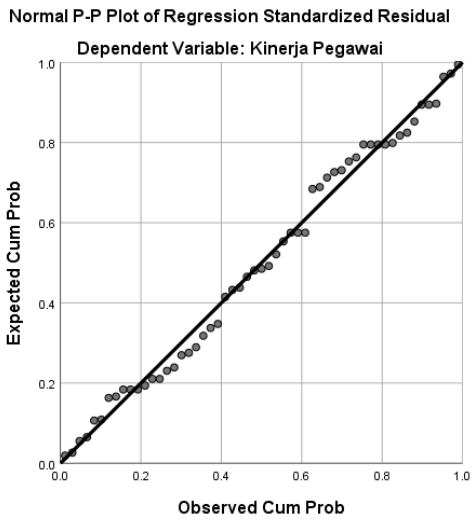
BEBAN KERJA (X1)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	8

EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	8

KINERJA PEGAWAI (Y)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	11

Lampiran 13 Hasil Uji Asumsi Klasik : Uji Normalitas (Histogram & P.Plot)





Lampiran 14 t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr / df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 15 F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

LAMPIRAN