

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Pegawai Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor  
Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan Kantor Wilayah Kementerian  
Agama D.I Yogyakarta )**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Oleh:**

**Afifah Nur Sansidar**

**NIM 17102040070**

**Pembimbing:**

**Early Magfiroh Innayati, S.Ag.M,Si.**

**NIP 197410251998032001**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2021**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-677/Un.02/DD/PP.00.9/04/2021

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan Kantor Wilayah Kementerian Agama D.I Yogyakarta)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **AFIFAH NUR SANSIDAR**  
Nomor Induk Mahasiswa : **17102040070**  
Telah diujikan pada : **Senin, 12 April 2021**  
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si  
SIGNED

Valid ID: 607e2176f2259



Penguji I

Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM  
SIGNED

Valid ID: 607d16d4d173



Penguji II

Bayu Mitra Adhyatma Kusuma, M.AP.  
SIGNED

Valid ID: 607d0fd371481



Yogyakarta, 12 April 2021  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 607e549eeef31a



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230  
E-mail: [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id), Yogyakarta 55281

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Saudari:

Nama : Afifah Nur Sansidar  
NIM : 17102040070  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan Kantor Wilayah Kementerian Agama D.I Yogyakarta)

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.


Dengan ini kami berharap agar skripsi/tugas akhir tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.


*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 30 Maret 2021

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing

  
M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si  
NIP. 19690227 200312 1 001

  
Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag, M.Si  
NIP 19741025 199803 2 001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afifah Nur Sansidar  
NIM : 17102040070  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten/ Kota dan Kantor Wilayah Kementerian Agama D.I. Yogyakarta)”** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap untuk mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 19 Maret 2021

Yang menyatakan,



Afifah Nur Sansidar  
NIM. 17102004070

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk almamater tercinta:

**Jurusan Manajemen Dakwah**

**Fakultas Dakwah dan Komunikasi**

**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah ayat 286)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup>Al-Qur'an, 2:286. Terjemah Kementerian Agama Republik Indonesia, Badan Penelitian, Pengembangan, Pendidikan, dan Pelatihan, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019).

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi sebagai syarat memperoleh gelar sarjana strata- 1 di Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat serta Salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang selalu dinanti-nantikan syafaatnya dan selalu menjadi suri tauladan terbaik bagi umat manusia.

Tentu peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten/ Kota dan Kantor Wilayah Kementerian Agama D.I Yogyakarta)” masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan yang ada pada peneliti. Akan tetapi berkat Doa, kesungguhan hati, usaha yang maksimal, kerja keras, dukungan dan bantuan yang diberikan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai dengan sebaik-baiknya. Untuk itu pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag. M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak M. Thoriq Nurmadiyansyah M,Si. selaku Kepala Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Hj. Early Magfiroh Innayati, S.Ag.M,Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus menjadi Dosen Pembimbing Skripsi, terimakasih banyak telah membimbing dari awal hingga akhir proses perkuliahan dan sangat berjasa dalam proses penyusunan skripsi ini, semoga Allah membalas seluruh kebaikan Ibu dan Ibu selalu diberi kesehatan dan kebahagiaan, Aamiin.
5. Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu, bimbingan dan pengarahan selama masa perkuliahan.
6. Seluruh staf TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya staf TU jurusan Manajemen Dakwah yang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam urusan administrasi bagi peneliti
7. Bapak Drs. H. Edhi Gunawan, M.Pd.I selaku Kepala Kanwil Kemenag DIY.
8. Seluruh Kepala Seksi dan Staf Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kemenag kabupaten/kota dan Kantor Wilayah Kemenag D.I Yogyakarta yang telah memberikan ijin dan berkenan meluangkan waktunya untuk membantu proses penelitian.
9. Orang Tua tersayang, Bapak Mujiman dan Ibu Tanti yang selalu memberikan doa, meridhoi setiap pilihan dan selalu memberi dukungan tanpa batas dan syarat apapun.



10. Kakak saya, Adi Nur Rohman yang selalu memberikan doa terbaik, dukungan, motivasi dan semangatnya.
11. Teman- teman Program Studi Manajemen Dakwah 2017, khususnya untuk Salsa, Puput, Ninok, Depi, Annisa, Indah, Iin, Atun, Ika, Yunda, Lia, Ifadatul, Umik, Izzul, Kiky, Ibnu, Syamil, Pakde Bayu, Fauzi, Ilham, Humam dan semuanya yang telah berbagi ilmu, pengalaman, dan waktunya selama masa perkuliahan ini.
12. Teman- teman “pejuang” skripsweet tersayang khususnya calon kakak ipar Indah Romadhona, Themil, Ndausi, Netty, Maoli, Ristak, Ripa, Khani, Uly, Resta, Lu’un, Vania, Uyyun, Mba Rani, Isna, Anggi, Pipinol, Faani dan teman-teman KKN Firda, Ncop, Nad, Zaki, Fuza, Jokis, Jamal, Huda, Iaras, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.
13. Sahabat dan teman-teman tercinta khususnya untuk Mba Mawar yang selalu meluangkan waktunya untuk membantu proses penyusunan skripsi ini.
14. Keluarga Mahasiswa Nahdlatul Ulama UIN Sunan Kalijaga yang telah menjadi keluarga terbaik selama masa perkuliahan.
15. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, Semoga segala hal baik dibalas dengan kebaikan yang berlipat oleh Allah SWT, Aamiin

Yogyakarta, 19 Maret 2021  
Hormat Saya,

Afifah Nur Sansidar  
NIM 17102040070

## ABSTRAK

Afifah Nur Sansidar, 17102040070, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan Kantor Wilayah Kementerian Agama D.I Yogyakarta)”. *Skripsi*, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama kabupaten/kota dan Kantor Wilayah Kementerian Agama D.I. Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Sederhana.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan Kantor Wilayah Kementerian Agama D.I.Yogyakarta. Berdasarkan hasil perhitungan penelitian yang dilakukan dengan bantuan SPSS 26.0 *for windows* menunjukkan  $t_{hitung}$  variabel beban kerja sebesar 7,235 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.020 sehingga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan Kantor Wilayah Kementerian Agama D.I.Yogyakarta. Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai  $R^2$  *square* 0,561 yang berarti bahwa variabel beban kerja memberikan sumbangan sebesar 56,1% terhadap variabel kinerja, sedangkan 43,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Seksi PHU.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
D. Kajian Pustaka .....	9
E. Kerangka Teori .....	13
F. Kerangka Berpikir .....	24
G. Hipotesis .....	25

H. Sistematika Pembahasan .....	25
---------------------------------	----

## **BAB II: METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	27
B. Variabel dan Definisi Operasional .....	27
C. Populasi dan Sampel.....	32
D. Instrumen Penelitian.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35
F. Validitas dan Reliabilitas.....	38
G. Analisis Deskriptif Data .....	39
H. Uji Asumsi Klasik .....	40
I. Analisis Data .....	41

## **BAB III: GAMBARAN UMUM LEMBAGA**

A. Sejarah Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY .....	44
B. Visi dan Misi Kantor Kemenag Kabupaten/Kota dan Kanwil Kemenag DIY .....	46
C. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kantor Kemenag Kabupaten/Kota dan Kanwil Kemenag DIY .....	46
D. Struktur Organisasi Kanwil Kemenag DIY.....	50
E. Gambaran Umum Seksi PHU.....	50

F. Tugas Pokok dan Fungsi Pengelolaan Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah (PHU).....	51
G. Data Pegawai .....	59

**BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

A. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
B. Analisis Statistik Deskriptif.....	68
C. Uji Asumsi Klasik .....	72
D. Analisis Regresi Sederhana .....	75
E. Uji Hipotesis.....	77
F. Pembahasan .....	79

**BAB IV: PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	83
B. Saran .....	84

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN – LAMPIRAN**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Jemaah Haji DIY.....	5
Tabel 2.1	Populasi Penelitian.....	32
Tabel 2.2	Kisi-kisi Instrumen Beban Kerja.....	33
Tabel 2.3	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai.....	34
Tabel 2.4	Skala likert.....	35
Tabel 3.1	Data Pegawai berdasarkan Jabatan dalam Dinas.....	59
Tabel 3.2	Data Pegawai berdasarkan Instansi.....	62
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	65
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	66
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.4	Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.5	Data Responden berdasarkan Umur.....	69
Tabel 4.6	Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
Tabel 4.7	Data Responden berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 4.9	Hasil Uji Linieritas.....	74
Tabel 4.10	Hasil Uji Homogenitas.....	75
Tabel 4.11	Hasil Analisa Regresi Sederhana.....	76
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial.....	77
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	78

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja dapat dinyatakan sebagai suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi seseorang. Dalam proses menyelesaikan sebuah tugas pekerjaan seseorang seharusnya memiliki kesediaan dan kemampuan tertentu. Akan tetapi kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan tanpa adanya pemahaman yang jelas, yaitu tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>1</sup>

Profesionalisme pegawai dalam melaksanakan urusan pemerintahan merupakan sebuah tuntutan bagi terlaksananya penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien di era yang penuh dengan persaingan dan segala keterbatasan yang dimiliki dari berbagai bidang.<sup>2</sup> Semua organisasi baik bisnis maupun publik tentu saja akan mengedepankan kinerja pegawainya. Tujuan didirikannya organisasi tersebut akan selalu menjadi fokus anggota organisasi.

Kinerja organisasi akan disumbangkan oleh kinerja tim, dan kinerja tim disumbangkan oleh kinerja pegawai.<sup>3</sup> Namun yang terjadi saat ini

---

<sup>1</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* cet.2 (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), hlm. x

<sup>2</sup> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisa Jabatan dan Analisis Beban Kerja . hlm 33

<sup>3</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. x

adalah profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Salah satu penyebab utamanya adalah adanya ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Hal ini terjadi karena komposisi keahlian pegawai yang belum proposional dan pendistribusian pegawai masih belum mengacu pada kebutuhan nyata organisasi.<sup>4</sup>

Kantor wilayah Kementerian Agama D.I Yogyakarta yang selanjutnya akan disingkat menjadi Kanwil Kemenag DIY merupakan Kantor Kementerian Agama yang berkedudukan di provinsi dan berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Kepala Menteri Agama Republik Indonesia.<sup>5</sup> Kantor Kementerian Agama kabupaten/kota yang selanjutnya akan disingkat menjadi Kantor Kemenag Kabupaten/Kota merupakan Kantor Kementerian Agama yang berada ditingkat kabupaten/kota dan dipimpin oleh seorang kepala kantor yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya memiliki beberapa seksi-seksi dan penyelenggara yang merupakan pelaksana teknis.<sup>6</sup>

Kantor Kemenag Kabupaten/Kota yang ada di DIY meliputi Kantor Kemenag Kabupaten Bantul, Sleman, Kulon Progo, Gunung Kidul dan Kantor Kemenag Kota Yogyakarta. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah yang selanjutnya akan disingkat menjadi Seksi PHU merupakan salah satu

---

<sup>4</sup> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan an Analisis Beban Kerja . hlm 33

<sup>5</sup> Peraturan Menteri Agama RI Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, BAB I pasal 3.

<sup>6</sup> *Ibid*, Bab II pasal 9.



seksi yang bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan dibidang pendaftaran dan pembatalan haji, bimbingan manasik, bina haji reguler, penyelenggara haji khusus dan umrah, transportasi dan dokumen haji reguler, serta administrasi keuangan haji.<sup>7</sup>

Menumpuknya pegawai di satu unit tanpa pekerjaan yang jelas dan kurangnya pegawai di unit lain merupakan kenyataan dari permasalahan tersebut.<sup>8</sup> Kinerja pegawai dikatakan baik apabila beban kerja yang ditetapkan tercapai atau hasil kinerjanya melebihi daripada beban kerja yang telah ditetapkan.<sup>9</sup> Seksi PHU merupakan salah satu seksi yang bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan dibidang pendaftaran dan pembatalan haji, bimbingan manasik, bina haji reguler, penyelenggara haji khusus dan umrah, transportasi dan dokumen haji reguler, serta administrasi keuangan haji.<sup>10</sup>

Kinerja pegawai pada Seksi PHU merupakan hal yang penting dalam upaya pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta administrasi lainnya di bidang penyelenggaraan haji dan umrah sesuai

---

<sup>7</sup> Peraturan Menteri Agama RI Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Bab II., Pasal 551.

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 34.

<sup>9</sup> Nursiti, Dwi., Aditya, Prayudi, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat", *Jurnal Psychomutiara*, Vol 3: 1 (Februari: 2020), hlm. 10.

<sup>10</sup> Peraturan Menteri Agama RI Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja, Bab II Pasal 551.

dengan tujuan serta visi dan misi kantor Kemenag kabupaten/kota dan Kanwil Kemenag provinsi. Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan pegawai Seksi PHU Kantor Kemenag Kabupaten Bantul, disebutkan bahwa permasalahan paling dominan terhadap kinerja pegawai yakni kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai sehingga mengakibatkan beban kerja yang berlebih.<sup>11</sup>

Beban kerja pada pegawai yang cukup banyak terdapat pada bidang pengadministrasian, bidang administrasi Seksi PHU Kemenag Kabupaten Bantul dijabat oleh tiga pegawai, akan tetapi ada kendala satu pegawai yang mengalami sakit dan satu pegawai yang meninggal sehingga pada bagian pengadministrasi hanya dikerjakan oleh satu orang.<sup>12</sup> Melihat kondisi tersebut, agar tugas administrasi tetap berjalan maka dikerjakan dengan saling bekerjasama oleh pegawai Seksi PHU pada bidang lainnya.<sup>13</sup>

Dalam pengamatan awal yang dilakukan, beliau menegaskan bahwa selama ini memang mengalami beban kerja yang berlebih, akan tetapi beliau dan pegawai lainnya mampu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Hal tersebut merupakan salah satu contoh dari permasalahan dalam pelaksanaan kinerja pegawai Seksi PHU. Permasalahan selanjutnya adalah dengan melihat jumlah jamaah haji di

---

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Imma Zumrotun S.H, selaku pengelola data pada Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kemenag Kab Bantul, pada tanggal 8 Desember 2020 pukul 10.44 WIB.

<sup>12</sup> *Ibid.* pukul 10.50 WIB

<sup>13</sup> *Ibid.*, pukul 11.01 WIB.

Provinsi DIY yang setiap tahunnya terus mengalami peningkatan. Seperti yang dipaparkan dalam data tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Jemaah Haji DIY**

Sub Elemen	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
Kuota Jemaah Haji	2.463,00	3.124,00	3.131,00	3.131,00	3.147,00
Pemberangkatan Jemaah Haji	2.463,00	3.124,00	3.131,00	3.131,00	0,00

Sumber: dokumen Bappeda Provinsi DIY<sup>14</sup>

Didukung dengan adanya pernyataan yang disampaikan oleh Kakanwil Kemenag DIY bapak Edhi Gunawan dalam acara jamarah yang diikuti oleh jajaran kepala Kankemenag Kabupaten/Kota se-DIY, Kasi pada Bidang PHU Kemenag DIY, Kasi Haji Kantor Kemenag kabupaten/kota, perwakilan Forum Komunikasi Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia, Penyelenggara Ibadah Haji Khusus dan Kelompok Bimbingan Ibadah Umrah DIY yang menyebutkan bahwa daftar tunggu (waiting list) haji di DIY saat ini mencapai 29 tahun dan angka tersebut di atas rerata nasional yang mencapai 24 tahun.<sup>15</sup>

Berdasarkan dari hasil observasi lapangan yang dilakukan apabila dilihat dari jumlah SDM/pegawai pada Seksi PHU di Kantor Kemenag

<sup>14</sup> Aplikasi dataku Daerah Istimewa Yogyakarta, elemen: jumlah jemaah haji [http://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data\\_dasar/index/317-jumlah-jemaah-haji?id\\_skpd=27](http://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data_dasar/index/317-jumlah-jemaah-haji?id_skpd=27)., Diakses paada hari kamis tanggal 10 Desember 2020 pukul 01.49 WIB.

<sup>15</sup> Inovasi Haji 2021: Menu Kedaerahan, <https://diy.kemenag.go.id/8764-inovasi-haji-2021-menu-kedaerahan.html>. Diakses pada ada hari Jumat, tanggal 11 desember 2020 pukul 01.19 WIB.

Kabupaten/Kota dan Kanwil Kemenag DIY dari masing-masing Kemenag kabupaten/kota kurang adanya pemerataan berdasarkan dengan jumlah beban kerjanya yang berarti bahwa setiap kabupaten/kota memiliki jumlah jamaah haji yang berbeda-beda akan tetapi jumlah pegawainya sama, bahkan di beberapa kabupaten ada yang memiliki jumlah pegawai yang lebih sedikit akan tetapi memiliki jumlah jamaah haji yang lebih banyak apabila dibandingkan dengan jumlah jamaah haji di kabupaten lain.<sup>16</sup>

Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan di Kemenag Kulon Progo, jumlah pegawai yang ada di Kemenag Kulon Progo adalah 5 orang termasuk dengan Kepala Seksi PHU dikarenakan ada satu pegawai yang sudah pensiun akan tetapi belum diganti. Sebelum adanya peraturan tentang penyesuaian ijazah, pembagian tugas jabatan seperti penyiap bahan, pengolah data, pengadministrasi sudah diterapkan pada pegawai Seksi PHU di Kemenag Kulon Progo, akan tetapi setelah adanya peraturan yang mengharuskan kesesuaian ijazah maka pembagian tersebut tidak berlaku karena ijazah yang diakui adalah ijazah yang SMA, sedangkan ijazah S1 dan S2 tidak diakui.

Hal ini mengharuskan seluruh pegawai di Kemenag Kulon Progo menjabat sebagai pengadministrasi, akan tetapi tugas pekerjaannya tetap seperti sebelum peraturan terkait dengan penyesuaian ijazah ini diberlakukan, sehingga disini terjadi ketidaksinkronan birokrasi, yaitu

---

<sup>16</sup> Observasi lapangan di Kantor Kemenag Gunung Kidul yang dilakukan pada tanggal 19 Oktober 2020, pukul 12.53 WIB.

penempatan kerja yang tidak sesuai dengan proporsinya.<sup>17</sup>Adanya beban kerja dengan penyediaan sumber daya yang terbatas tentunya akan berpengaruh pada kinerja pegawai.<sup>18</sup>

Masalah-masalah seperti yang telah disebutkan diatas dapat berdampak pada perencanaan kinerja yang menjadi tidak optimal. Walaupun dari beberapa pegawai merasa bahwa tugas yang diberikan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan meskipun tugas tersebut terlalu berlebih pegawai tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Hal ini tentu akan berbeda dengan pegawai yang merasa bahwa tugas yang berlebih tersebut dirasakan sebagai sebuah beban dan mengalami kelelahan baik secara fisik ataupun mental sehingga berdampak pada menurunnya kinerja bahkan dapat beresiko mengakibatkan stres kerja yang tinggi sehingga berpotensi terhadap menurunkan semangat pegawai dalam bekerja.<sup>19</sup>

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dan Kantor Wilayah Kementerian Agama D.I Yogyakarta).

---

<sup>17</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ari Gunawan, selaku pengadministrasi pada Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kemenag Kab Kulon Progo, pada tanggal 25 Januari 2021 pukul 10.24 WIB.

<sup>18</sup> Yana Diana, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort", *Jurnal manajemen tools*, Vol 11:2 (Desember, 2019). hlm. 199.

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm. 200.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Seksi PHU Kantor Kemenag kabupaten/kota dan Kanwil Kemenag DIY?”

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah:

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Seksi PHU Kantor Kemenag kabupaten/kota dan Kanwil Kemenag DIY.

### 2. Kegunaan Penelitian

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam meningkatkan pemahaman dan menambah wawasan tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam bidang beban kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan.
- b. Bagi Seksi PHU Kantor Kemenag Kabupaten/Kota dan Kanwil Kemenag DIY, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan sebagai rumusan strategi dalam meningkatkan etos kinerja dan semangat kinerja bagi pegawai.
- c. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan referensi sebagai bahan pembelajaran

dan perbandingan untuk melakukan penelitian yang sejenis dalam rangka mendapatkan hasil yang lebih baik.

#### **D. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka berfungsi untuk menunjukkan originalitas penelitian serta menjelaskan perbedaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian sejenis yang terdahulu.<sup>20</sup> Maka dalam rangka mempermudah penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian melalui beberapa jurnal dan skripsi yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sulastrri, Onardi (2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.<sup>21</sup>
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nursiti, Dwi., Aditya, Prayudi. (2020) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat”. Penelitian ini merupakan

---

<sup>20</sup> Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), hlm. 15.

<sup>21</sup> Sulastrri, Onardi, “Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan”, *Journal Of Management and Bussines*, Vol 2: 1 (Juni, 2020), hlm. 83-92.

penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah *Hypothetico deductive* dan juga menggunakan analisis regresi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh pada kinerja di Disnaker Kabupaten Langkat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 20,4% sedangkan 79,6% lainnya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>22</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Anggi Pratama Sagala (2020) yang berjudul “Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai kantor Kementerian Agama Kota Binjai”. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cross Sectional* dengan jenis penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan uji korelasi *Spearman-rho*. Hasil penelitian yang ditemukan yaitu terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Kantor ementerian Agama Kota Banjai.<sup>23</sup>
4. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Wati Nurul Alifah (2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan

---

<sup>22</sup> Nursiti, Dwi., Aditya, Prayudi, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat”, hlm 9-17.

<sup>23</sup> Anggi Pratama Sagala, “Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai”, *Skripsi tidak diterbitkan*, (Medan: Prodi Ilmu Kesejahteraan Masyarakat Fakultas Kesejahteraan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020), hlm. x.



program SPSS versi 26.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>24</sup>

5. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Suci Utami (2019) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank SUMUT Kantor Cabang Koordinasi Medan”. Teknik analisi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Secara parsial stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara Simultan diketahui bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank SUMUT Kantor Cabang Koordinasi Medan.<sup>25</sup>
6. Penelitian yang dilakukan oleh Sandrina Oktiana Br Siantui (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Mentok Karier (Studi pada karyawan) *Underground* di Divisi *Engineering* PT Freeport Indonesia)”. Penelitian ini disusun dengan

---

<sup>24</sup> Eka Wati Nurul Alifah, “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati”, *Skripsi tidak diterbitkan*, (Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertamina, 2020) hlm. x.

<sup>25</sup> Tri Suci Utami, “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank SUMUT Kantor Cabang Koordinasi Medan”, *Skripsi tidak diterbitkan*, (Medan: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019), hlm.x

menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis menggunakan uji regresi linear sederhana. Metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi, dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan yang mengalami kementakan karier dengan nilai standar koefisien sebesar 0.613 dan taraf signifikansi sebesar 0,01.<sup>26</sup>

Berdasarkan dari kajian pustaka diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada fokus penelitian hanya pada variabel beban kerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yakni variabel dependen variabel independen. Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan lebih dari dua variabel dengan objek penelitian pada pegawai bank, pegawai dinas, dan pegawai kemenag secara keseluruhan tetapi hanya satu kantor kemeng dan tidak berfokus pada satu seksi. Sedangkan penelitian ini fokus pada satu seksi, yaitu Seksi PHU yang ada pada seluruh Kantor Kemenag kabupaten/kota dan Kanwil Kemenag yang ada di D.I.Yogyakarta.

---

<sup>26</sup> Sandrina Oktiana Br. Sianturi, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Mentok Karier (Studi pada karyawan )Underground di Divisi Engineering PT Freeport Indonesia)", *Skripsi tidak diterbitkan*, (Yogyakarta: Prodi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2018), hlm. x

## E. Kerangka Teori

### 1. Tinjauan Tentang Beban Kerja

#### a. Pengertian Beban Kerja

Menurut pendapat Koesomowidjojo beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja dan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.<sup>27</sup> Sementara Kasmir menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Beban kerja merupakan beban yang diemban dalam jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Bagi beban kerja yang kurang maka harus ditambah sesuai dengan porsi yang telah ditetapkan agar tidak ada waktu menganggur dan bagi beban kerja yang berlebihan maka harus ditambah tenaga kerja agar hasil kerjanya dapat berkualitas.<sup>28</sup>

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas/pekerjaan karyawan yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan dikerjakan oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas.

---

<sup>27</sup> Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja.*, hlm. 21.

<sup>28</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, hlm. 40.

## b. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo. Menurut koesomowidjojo terdapat tiga indikator untuk mengukur beban kerja, yaitu:<sup>29</sup>

### 1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standar Operating Procedur*) kepada semua unsur dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja didalamnya dapat:

- a) Karyawan mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*.
- e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga/instansi.
- f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g) Memudahkan karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

---

<sup>29</sup>Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*, hlm. 33-36.

## 2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau memiliki SOP akan tetapi tidak konsisten dalam melaksanakan SOP sehingga penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sempit.

## 3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditentukan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sedikit waktu yang disediakan untuk melaksanakan tugas pekerjaan atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target dengan volume kerja yang diberikan maka akan semakin besar beban kerja yang diterima oleh karyawan.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo, faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, dengan penjelasan sebagai berikut:<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*, hlm.24

### 1) Faktor internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang bersumber dari dalam tubuh pekerja sebagai reaksi yang timbul dari beban kerja eksternal, reaksi tersebut meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan motivasi, keinginan, kepuasan, dan persepsi (faktor psikis).

### 2) Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja merupakan faktor yang bersumber dari luar tubuh pekerja. Beban kerja eksternal tersebut adalah:

#### a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentu saja akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

#### b) Tugas-tugas fisik

Tugas sebagai tuntutan pekerjaan yang bersifat fisik seperti sikap kerja dan aktivitas yang bersifat mental seperti kerumitan pekerjaan yang memicu emosional pekerja dan tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan.

#### c) Organisasi kerja

Organisasi kerja yang dimaksud berhubungan dengan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan

pekerjaan, waktu istirahat, shift kerja, sistem pengupahan, sistem kerja, modal struktur organisasi, serta pemberian wewenang, tugas dan tanggung jawab.

## 2. Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja). Pengertian kinerja (prestasi kerja) hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan/instansi kepadanya.<sup>31</sup> Menurut pendapat Mathis dan Jackson, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan.<sup>32</sup> Menurut Wirawan, Konsep Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen dan keluaran seorang pegawai.<sup>33</sup>

Sementara Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa kinerja individu adalah kemampuan seseorang dalam melakukan

---

<sup>31</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm. 67.

<sup>32</sup> Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. ter Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, (Jakarta: Salemba Empat, 2006). hlm. 78.

<sup>33</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009). hlm. 5-6.

tugas dengan keahlian tertentu, sedangkan kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pembagian tugas yang telah ditetapkan dan berguna untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>34</sup>

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab tugasnya dengan kemampuan yang dimiliki dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan/instansi yang dilaksanakan secara kualitas maupun kuantitas.

b. Indikator kinerja karyawan

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Mathis dan Jakson, mengatakan bahwa dimensi dari kinerja yaitu:<sup>35</sup>

1) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah ukuran hasil produktivitas yang diberikan pekerja sesuai dengan kinerja yang dicapai dan dapat diketahui melalui prestasi kerja dan pencapaian akan target yang diberikan perusahaan.

---

<sup>34</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 480.

<sup>35</sup> Mathis, R.L. dan Jakson, J.H. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 378.



## 2) Kualitas

Kualitas adalah ukuran dari hasil produktivitas yang diberikan oleh seorang karyawan kepada perusahaan melalui keterampilan, kemampuan, dan inisiatif yang dimiliki karyawan atau tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.

## 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kesesuaian terhadap waktu kerja yang dicapai karyawan sejak mulai hingga akhir (output) pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lainnya.

## 4) Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dapat menentukan kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui melalui tingkat kehadiran dan ketaatan dari karyawan kepada peraturan dan prosedur dari perusahaan atau adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan.

## 5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan yang lain dalam rangka menyelesaikan pekerjaan, yang berarti bahwa karyawan lebih

mengutamakan untuk melakukan kerja sama daripada bekerja secara individu.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut sudaryono, dibagi kedalam faktor intern dan ekstern, yaitu;<sup>36</sup>

1) Faktor internal

- a) Kecerdasan
- b) Keterampilan
- c) Kestabilan emosi
- d) Motivasi
- e) Persepsi peran
- f) Kondisi keluarga
- g) Kondisi fisik seseorang
- h) Karakteristik kelompok pekerja

2) Faktor eksternal

- a) Peraturan ketenaga kerjaan
- b) Keinginan pelanggan
- c) Pesaing
- d) Nilai-nilai sosial
- e) Serikat buruh
- f) Kondisi ekonomi
- g) Perubahan lokasi kerja
- h) Kondisi pasar

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu;<sup>37</sup>

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* +

---

<sup>36</sup> Sudaryono, *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus* cet. 1 (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2017), hlm. 67.

<sup>37</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm. 67.

*skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

## 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

## 3. Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan

Menurut pendapat Koesomowidjojo beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.<sup>38</sup> Beban kerja dapat diartikan sebagai salah satu sebuah perbedaan antara kapasitas dan kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Dalam waktu yang bersamaan pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas pekerjaannya. Dalam melaksanakan tugas tersebut tentu saja membutuhkan tambahan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya.<sup>39</sup> Menurut pendapat Mathis dan Jakson, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisi Beban Kerja*, hlm. 21.

<sup>39</sup> Octavia, dkk. “ Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDANGKOP dan UMKM Manokwari”, *Cakrawala Management Business Journal*, Vol 1:1 (2018) hlm. 73.

<sup>40</sup> Mathis, R.L. dan Jakson, J.H. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia.*, hlm. 78.

Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas maka akan berakibat pada semakin berkurangnya performa dalam bekerja.<sup>41</sup> Pegawai yang merasa bahwa tugas yang diberikan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan meskipun tugas tersebut terlalu berlebih maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya, sebaliknya apabila tugas yang berlebih tersebut dirasakan sebagai sebuah beban maka seseorang tersebut akan mengalami kelelahan baik secara fisik ataupun mental sehingga berdampak pada menurunnya kinerja.<sup>42</sup>

#### 4. Beban kerja dan kinerja dalam prespektif islam

Dalam ajaran agama islam, umat Islam diwajibkan untuk terus menggunakan akal yang telah diberikan oleh Allah SWT agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan perintah yang Allah tetapkan. Salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi adalah perintah Allah SWT kepada manusia agar bekerja sebagaimana disebutkan dalam Firman-Nya dalam QS. At Taubah ayat 105<sup>43</sup> yang artinya Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan

---

<sup>41</sup> Yana Diana, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort"., hlm. 199.

<sup>42</sup> *Ibid.*, hlm. 200.

<sup>43</sup> Imam Mahfud, "Kompensasi dan Evaluasi Kinerja Dalam Prespektuif Ilmu Ekonomi Islam," jurnal Madani Syari'ah Vol. 2, Agustus 2019, hlm.46.

yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.<sup>44</sup>

Disamping itu bekerja merupakan sebuah bangunan relasi sosial antar sesama manusia. Tujuan dari bekerja adalah untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidup manusia. Dengan bekerja manusia dapat meninggikan dirinya sebagai hamba Allah sekaligus membangun kehidupan dan lingkungan yang lebih manusiawi.<sup>45</sup> Pekerjaan yang baik dan dampak positif akan mendapatkan penghargaan baik di dunia ataupun di akhirat. Demikian pula sebaliknya, pekerjaan yang buruk dan mendatangkan *mudharat* akan mendapatkan ancaman di dunia ataupun di akhirat.<sup>46</sup>

Salah satu ajaran islam mengenai kinerja karyawan/pegawai adalah tidak boleh memberikan beban kerja melebihi batas kemampuan karyawan/pegawai. Islam juga memberikan aturan yang jelas dalam hal permasalahan kinerja. Salah satu yang harus diperhatikan adalah perlindungan terhadap karyawan/pegawai yang meliputi; perlindungan terhadap pegawai dan waktu istirahat yang layak, jaminan penghidupan, menyetujui dan membayar gaji/upah kepada pegawai.<sup>47</sup>

---

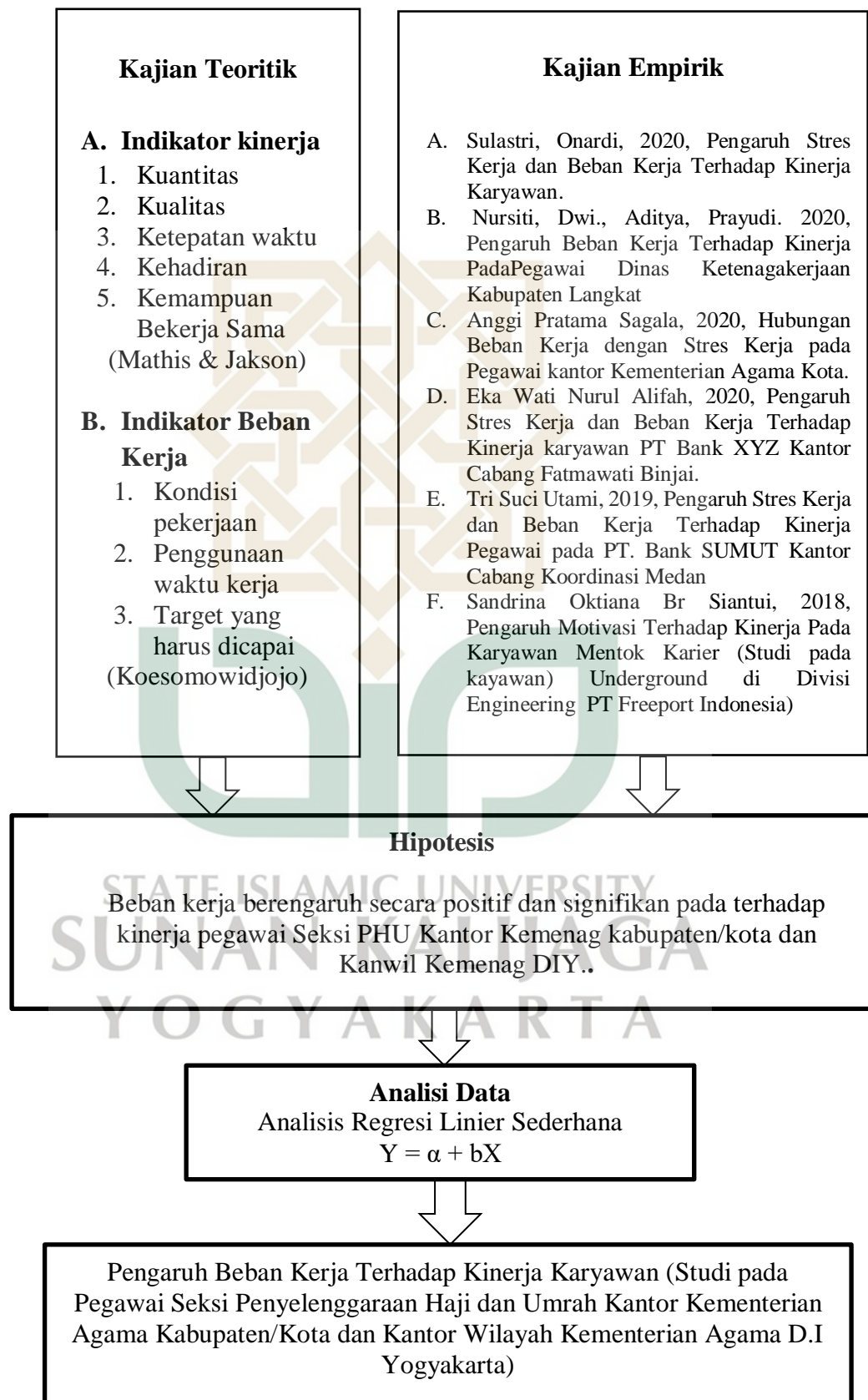
<sup>44</sup> Al-Qur'an, 2:286. Terjemah Kementerian Agama Republik Indonesia, Badan Penelitian, Pengembangan, Pendidikan, dan Pelatihan, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019).

<sup>45</sup> Havis Arafik, "Konsep Buruh Dalam Prespetif Islam", *Jurnal Islamic Banking*, Volume 4 Nomor 1 Agustus 2018. hlm. 5.

<sup>46</sup> Imam Mahfud, "Kompensasi dan Evaluasi", hlm. 46.

<sup>47</sup> Havis Arafik, "Konsep Buruh Dalam Prespetif Islam", hlm. 6.

## F. Kerangka Berpikir



## G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang memerlukan data untuk menguji kebenarannya.<sup>48</sup> Berdasarkan latar belakang dan kerangka berfikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis atas permasalahan yang ada yaitu: “beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Seksi PHU Kantor Kemenag Kabupaten/Kota dan Kanwil Kemenag DIY”.

## H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini akan di susun dalam bentuk laporan dan tersusun dari beberapa bagian. Secara keseluruhan, hasil laporan penelitian dalam skripsi ini terbagi menjadi 5 bab dan masing-masing bab terdiri dari sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

**BAB I** Merupakan pendahuluan yang menjadi acuan langkah penyusunan penelitian yang membahas mengenai bentuk penelitian yang dimulai dari penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode, hipotesis dan sistematika pembahasan.

**BAB II** Merupakan metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi jenis analisis penelitian, variabel dan definisi operasional, populasi dan sampel penelitian, instrumen

---

<sup>48</sup> Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, hlm. 19

penelitian dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data, validitas dan reabilitas data, serta analisis data yang digunakan dalam penelitian.

**BAB III** Merupakan uraian dari hasil penelitian yang berisi tentang gambaran umum Kantor Kemenag kabupaten/kota dan Kanwil Kemenag DIY. Pembahasan yang dikemukakan dalam bab ini meliputi sejarah, visi, misi, dan tujuan kantor Kementerian Agama serta akan dibahas secara khusus mengenai tugas dan fungsi Seksi PHU.

**BAB IV** Pada bab ini akan dibahas hasil dari penelitian yang meliputi uji statistik validitas dan reabilitas data, serta analisis data yang digunakan dalam penelitian.

**BAB V** Sebagai bagian akhir dari skripsi ini yaitu BAB V berisi kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil dari hasil analisis oleh peneliti dan saran dari hasil penelitian, serta lampiran yang diperlukan dalam penelitian skripsi.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Seksi PHU Kantor Kemenag kabupaten/kota dan Kanwil Kemenag DIY. Analisis penelitian dilakukan dengan bantuan SPSS 26.0 *for windows* menghasilkan t hitung variabel beban kerja sebesar  $7,235 >$  dari t table sebesar 2.020 dan nilai signifikan variabel beban kerja adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Seksi PHU Kantor Kemenag Kabupaten/Kota dan Kanwil Kemenag DIY
2. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 43 responden pegawai Seksi PHU Kantor Kemenag Kabupaten/Kota dan Kanwil Kemenag DIY hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan menghasilkan seluruh pernyataan valid dan reliabel. Setelah dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan uji homogenitas, uji analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi menghasilkan nilai *R square* 0,561 yang berarti bahwa

variabel beban kerja memberikan sumbangan sebesar 56,1% terhadap variabel kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti misalnya stres kerja, lingkungan kerja, konflik kerja, kompensasi dan kepuasan kerja, dll. Sehingga penelitian ini dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan maka saran yang dapat di sampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk Kantor Kemenag kabupaten/kota dan Kanwil Kemenag DIY sebaiknya pegawai Seksi PHU diberikan tugas yang sesuai dengan analisis jabatan yang dilakukan supaya hasil dari kinerjanya dapat maksimal dan tidak mengakibatkan beban kerja yang berlebih.
2. Saran untuk peneliti yang selanjutnya diharapkan untuk memperluas penelitian dengan menambahkan beberapa variabel independen seperti stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi agar dapat mengetahui pengaruh dari masing-masing faktor terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggi Pratama Sagala, Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai, *Skripsi tidak diterbitkan*, Medan: Prodi Ilmu Kesejahteraan Masyarakat Fakultas Kesejahteraan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Aplikasi dataku Daerah Istimewa Yogyakarta, elemen: jumlah jamaah haji , [http://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data\\_dasar/index/317-jumlah-jemaah-haji?id\\_skpd=27](http://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data_dasar/index/317-jumlah-jemaah-haji?id_skpd=27). diakses pada hari kamis tanggal 10 Desember 2020 pukul 01.49 WIB.
- Eka Wati Nurul Alifah, Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati, *Skripsi tidak diterbitkan*, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertamina, 2020.
- Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Febrianawati Yusup, “Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif” *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmu Kependidikan*, Vol 7: 1, , 2018.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21* (Semarang: Banda Penerbit Universita Diponegro, 2016.
- Imam Mahfud, “Kompensasi dan Evaluasi Kinerja Dalam Prespektuif Ilmu Ekonomi Islam,” *Jurnal Madani Syari’ah* Vol. 2, Agustus 2019.
- Inovasi Haji 2021: Menu Kedaerahan, <https://diy.kemenag.go.id/8764-inovasi-haji-2021-menu-kedaerahan.html>. diakses pada hari Jumat, tanggal 11 desember 2020 pukul 01.19 WIB.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* cet: 1, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, Badan Penelitian, Pengembangan, Pendidikan, dan Pelatihan, Al-Qur’an dan Terjemahannya, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an, 2019.
- Kementerian Agama Republik Indonesia Kantr wilayah kemenag DIY: Sejarah Kanwil Kementerian Agama D.I Yogyakarta, <https://diy.kemenag.go.id/2018/index.php/web/data/2.2>. diakses pada tanggal 1 Maret 2021 pukul 18.49 WIB.

KBBI Daring: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016, <https://kbbi.kemendibud.go.id/entri.pengaruh> diakses pada tanggal 4 januari 2020 pukul 13.30 WIB.

Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* cet.2, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.

Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. terj. Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, (Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Nuryadi, tutut Dewi, dkk, *Dasar-Dasar Statistik Pendidikan*, Yogyakarta: Sibuku Media, 2017.

Nursiti, Dwi., Aditya, Prayudi, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat”, *Jurnal Psychomutiara*, Vol 3: 1, Februari: 2020.

Octavia, dkk. “ Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDANGKOP dan UMKM Manokwari”, *Cakrawala Management Business Journal*, Vol 1:1, 2018.

Peraturan Menteri Agama RI Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama.

Peraturan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 2020 tentang rencana strategis kementerian agama tahun 2020- 2024.

Peraturan Menteri Agama RI Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisa Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

Sandrina Oktiana Br. Sianturi, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Mentok Karier (Studi pada kayawan )Underground di Divisi Engineering PT Freeport Indonesia)”, *Skripsi tidak diterbitkan* , (Yogyakarta: Prodi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2018.

Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.

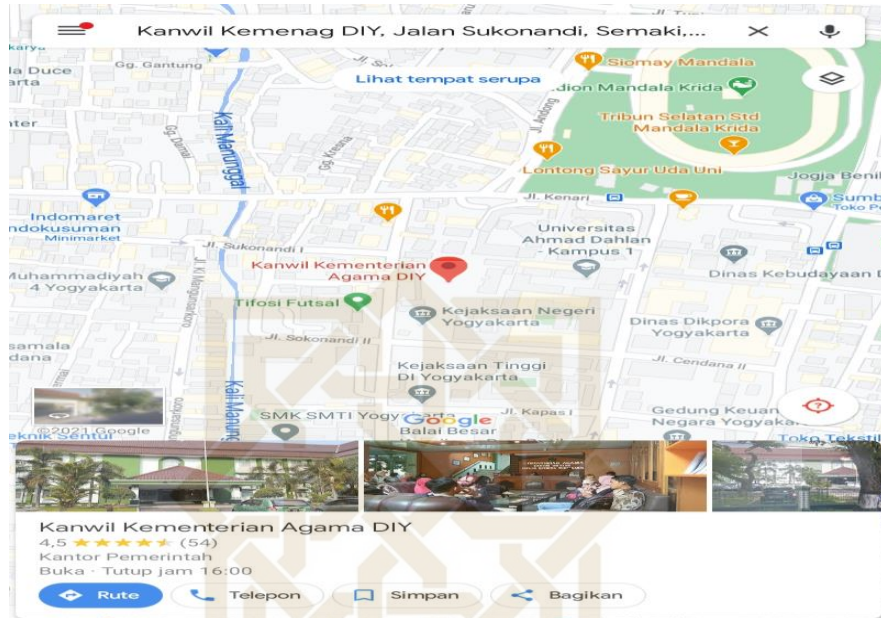
Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2017.

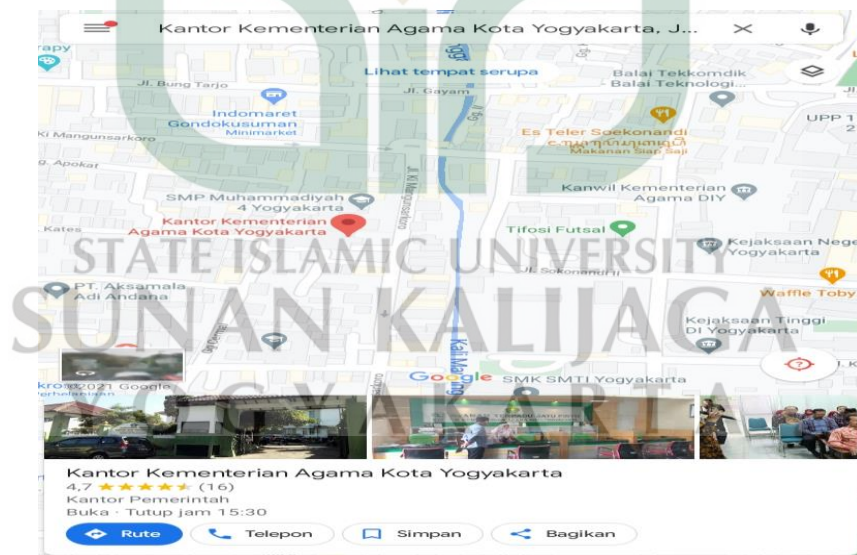
- Sudaryono, *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service. 2017.
- Sulastri, Onsardi, “Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan”, *Journal Of Management and Bussines*, Vol 2: 1, 2020.
- Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama D.I. Yogyakarta: <https://diy.kemenag.go.id/page-11-struktur-organisasi.html>. diakses pada tanggal 1 Maret 2021 pukul 19.10 WIB.
- Tri Suci Utami, “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank SUMUT Kantor Cabang Koordinasi Medan “, *Skripsi tidak diterbitkan* , Medan: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empa, 2009.
- Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- Yana Diana, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort”, *Jurnal manajemen tools*, Vol 11:2, 2019.



## Lampiran 1 Peta Lokasi Penelitian



1. Kanwil Kementerian Agama DIY, Jl. Sukonandi No.8, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55166



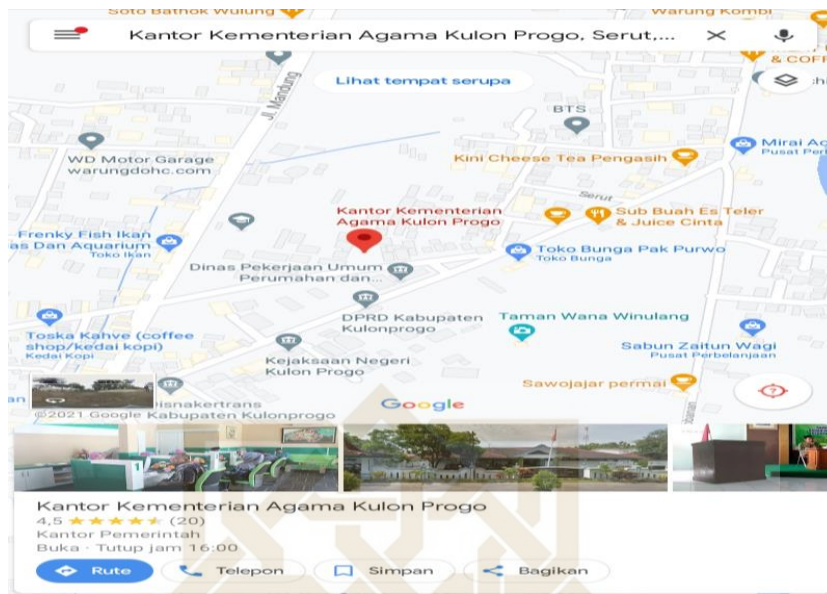
2. Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, Jl. Ki Mangunsarkoro, Gunungketur, Pakualaman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55166



3. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, Jl. DR. Wahidin Sudirohusodo No.16, Karangbayam, Bantul, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55714



4. Kantor Kementerian Agama Kab. Sleman, Jl. Dr. Radjimin, Paten, Tridadi, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55511



5. Kantor Kementerian Agama Kulon Progo, Jalan Bhayangkara, Wates, Serut, Pengasih,  
Kec. Pengasih, Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta 55651



6. Kantor Kementerian Agama Kab. Gunungkidul, Jl. Brigjen Katamso No.13, Trimulyo I,  
Kepek, Kec. Wonosari, Kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55813



## Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

### Kuesioner Penelitian

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang akan saya lakukan dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kemenag kabupaten/kota dan Kantor Wilayah Kemenag D.I Yogyakarta)” sebagai syarat kelulusan studi Program Strata-1 Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan segala kerendahan hati saya mohon kepada Bapak dan Ibu agar berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang telah saya ajukan. Dalam pengisian kuesioner ini Bapak dan Ibu dimohon untuk memilih jawaban dari pernyataan atas sikap dan pendapat yang sesuai dengan situasi yang Bapak dan Ibu rasakan dan alami. Seluruh data yang diperoleh dari hasil kuesioner ini hanya akan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik dan akan dijaga kerahasiaannya serta tidak akan berpengaruh kepada pekerjaan Bapak dan Ibu.

Atas kerjasama dan kesediaan yang telah Bapak dan Ibu berikan kepada saya, saya haturkan terimakasih. Bantuan dan partisipasi Bapak dan Ibu dalam penelitian ini sangat berarti dan berguna bagi saya. Semoga kebaikan yang Bapak dan Ibu berikan dibalas dengan kebaikan yang berlipat oleh Allah SWT, Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Hormat Saya,

Nama: Afifah Nur Sansidar  
NIM: 17102040070

## A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini dibuat semata-mata untuk keperluan akademis penelitian
2. Berilah tanda silang (✕) pada profil responden
3. Baca dan jawablah semua pernyataan secara cermat dan teliti
4. Berilah tanda *checklist* (✓) pada pilihan yang telah disediakan

## B. Identitas Responden

1. Nama :.....
2. Jabatan:.....
3. Jenis Kelamin
  - a) Laki-laki
  - b) Perempuan
4. Umur
  - a) 21-30 tahun
  - b) 31-40 tahun
  - c) 41-50 tahun
  - d) 51-60 tahun
5. Pendidikan Terakhir
  - a) SLTA/ sederajat
  - b) Diploma 1 (D1)
  - c) Diploma 2 (D2)
  - d) Diploma 3 (D3)
  - e) Sarjana Strata-1 (S1)
  - f) Lainnya:.....
6. Lama Bekerja
  - a) < 1 tahun
  - b) 2-3 tahun
  - c) 4-5 tahun
  - d) > 6 tahun

### C. Kriteria Penilaian

Berilah respon terhadap pernyataan kuesioner A dan kuesioner B dalam tabel dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom pilihan yang sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/I mengenai pernyataan yang telah disediakan dengan kriteria penilaian skala respon sebagai berikut:

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

### D. Kuesioner Penelitian

Kuesioner penelitian A

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menerima pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi saya				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan				
3.	Saya memiliki target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan				
4.	Tugas pekerjaan yang diberikan dapat saya dipahami dengan baik				
5.	Saya selalu menggunakan waktu jam kerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan				
6.	Target kerja yang harus dicapai sudah jelas				
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi				

8.	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja agar lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan				
9.	Target kerja yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang diduduki				
10.	Saya diberikan banyak pekerjaan setiap hari yang harus diselesaikan				
11.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tingkat kinerja pegawai				
12.	Target kerja yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi				
13.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan SOP				
14.	Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan tugas pekerjaan				
15.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan				

#### Kuesioner penelitian B

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Tingkat pencapaian pekerjaan yang saya lakukan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor				
2.	Saya selalu teiliti dalam mengerjakan pekerjaannya				
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan				
4.	Tingkat kehadiran pegawai dalam kantor dapat menentukan kinerja pegawai				
5.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan				

	kerja dan lingkungan kerja				
6.	Saya selalu diberi kesempatan untuk berinisiatif sendiri dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan				
7.	Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat tanpa ada kendala				
8.	Pekerjaan yang dilakukan terjadwal dengan baik didukung dengan kebijakan kantor yang diberikan				
9.	Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja				
10.	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja ketika mengalami masalah dalam pekerjaan				
11.	Saya selalu berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah di rencanakan				
12.	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi				
13.	Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan tepat waktu				
14.	Saya selalu hadir di kantor setiap jam kerja				
15.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain/rekan kerja				
16.	Saya selalu berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah di rencanakan				
17.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>Standar Operasional Prosedur (SOP)</i> yang telah ditetapkan				
18.	Waktu yang diberikan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.				

<b>19.</b>	Saya selalu datang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh kantor				
<b>20.</b>	Saya selalu menyesuaikan diri dengan rekan kerja demi mewujudkan kepentingan bersama				
<b>21.</b>	Saya siap mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktu demi menyelesaikan tugas hingga mencapai target				
<b>22.</b>	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan				
<b>23.</b>	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan tambahan dengan baik sesuai dengan batas waktu yang diberikan				
<b>24.</b>	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh kantor				
<b>25.</b>	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerjanya				

**Lampiran 3 Hasil Skor Item Pernyataan Beban Kerja dan Kinerja**

No	Pernyataan Beban Kerja Karyawan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	48
2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	42
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	44
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	42
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	54
7	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
11	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	52
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	57
14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	3	2	3	42
15	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	53
16	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	53
17	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	56
18	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	54
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	43

21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	2	2	50
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	43
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	43
24	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	38
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	42
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	42
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	41
28	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	47
29	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	46
30	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	46
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
32	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	53
33	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	53
34	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	43
35	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	47
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	56
37	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	53
38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	50
39	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	53
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	44
41	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	45
42	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	54
43	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	41







## Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Hasil Output Uji Validitas

#### a. Hasil Uji Validitas Variabel X (Beban Kerja)

#### Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	totalX
x1	Pearson Correlation	1	,273	,439**	,439**	,313*	,287	,206	,200	,411**	,450**	,575**	,148	,411**	,206	,249	,512**
	Sig. (2-tailed)		,077	,003	,003	,041	,062	,184	,199	,006	,002	,000	,344	,006	,185	,107	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x2	Pearson Correlation	,273	1	,686**	,686**	,546**	,588**	,508**	,456**	,607**	,466**	,561**	,495**	,519**	,462**	,451**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,077		,000	,000	,000	,000	,001	,002	,000	,002	,000	,001	,000	,002	,002	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x3	Pearson Correlation	,439**	,686**	1	1,000**	,732**	,760**	,502**	,711**	,687**	,522**	,658**	,425**	,687**	,388*	,383*	,843**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,010	,011	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x4	Pearson Correlation	,439**	,686**	1,000**	1	,732**	,760**	,502**	,711**	,687**	,522**	,658**	,425**	,687**	,388*	,383*	,843**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,010	,011	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x5	Pearson Correlation	,313*	,546**	,732**	,732**	1	,662**	,450**	,572**	,636**	,279	,775**	,390**	,636**	,480**	,410**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,041	,000	,000	,000		,000	,002	,000	,000	,070	,000	,010	,000	,001	,006	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x6	Pearson Correlation	,287	,588**	,760**	,760**	,662**	1	,581**	,619**	,744**	,446**	,711**	,415**	,664**	,384*	,445**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,062	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000	,006	,000	,011	,003	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x7	Pearson Correlation	,206	,508**	,502**	,502**	,450**	,581**	1	,379*	,566**	,443**	,497**	,403**	,395**	,558**	,466**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,184	,001	,001	,001	,002	,000		,012	,000	,003	,001	,007	,009	,000	,002	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x8	Pearson Correlation	,200	,456**	,711**	,711**	,572**	,619**	,379*	1	,582**	,359*	,558**	,346*	,487**	,372*	,370*	,675**
	Sig. (2-tailed)	,199	,002	,000	,000	,000	,000	,012		,000	,018	,000	,023	,001	,014	,015	,000

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x9	Pearson Correlation	,411**	,607**	,687**	,687**	,636**	,744**	,566**	,582**	1	,553**	,795**	,537**	,674**	,581**	,495**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x10	Pearson Correlation	,450**	,466**	,522**	,522**	,279	,446**	,443**	,359*	,553**	1	,422**	,439**	,488**	,491**	,527**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,000	,000	,070	,003	,003	,018	,000		,005	,003	,001	,001	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x11	Pearson Correlation	,575**	,561**	,658**	,658**	,775**	,711**	,497**	,558**	,795**	,422**	1	,449**	,631**	,507**	,437**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,005		,003	,000	,001	,003	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x12	Pearson Correlation	,148	,495**	,425**	,425**	,390**	,415**	,403**	,346*	,537**	,439**	,449**	1	,537**	,580**	,552**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,344	,001	,004	,004	,010	,006	,007	,023	,000	,003	,003		,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x13	Pearson Correlation	,411**	,519**	,687**	,687**	,636**	,664**	,395**	,487**	,674**	,488**	,631**	,537**	1	,464**	,565**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,001	,000	,001	,000	,000		,002	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x14	Pearson Correlation	,206	,462**	,388*	,388*	,480**	,384*	,558**	,372*	,581**	,491**	,507**	,580**	,464**	1	,595**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,185	,002	,010	,010	,001	,011	,000	,014	,000	,001	,001	,000	,002		,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x15	Pearson Correlation	,249	,451**	,383*	,383*	,410**	,445**	,466**	,370*	,495**	,527**	,437**	,552**	,565**	,595**	1	,682**
	Sig. (2-tailed)	,107	,002	,011	,011	,006	,003	,002	,015	,001	,000	,003	,000	,000	,000		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
totalX	Pearson Correlation	,512**	,741**	,843**	,843**	,759**	,800**	,672**	,675**	,860**	,688**	,826**	,671**	,797**	,699**	,682**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).















\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

### a. Variabel X (Beban Kerja)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	15

### b. Variabel Y (Kinerja Karyawan )

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	25



## Lampiran 5 Data Deskriptif Responden

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	30	69,8	69,8	69,8
	perempuan	13	30,2	30,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31- 40 tahun	10	23,3	23,3	23,3
	41- 50 tahun	20	46,5	46,5	69,8
	51- 60 tahun	13	30,2	30,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/ Sederjat	7	16,3	16,3	16,3
	D2	2	4,7	4,7	20,9
	D3	1	2,3	2,3	23,3
	S1	25	58,1	58,1	81,4
	S2	8	18,6	18,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	1	2,3	2,3	2,3
	4- 5 tahun	2	4,7	4,7	7,0
	> 6 tahun	40	93,0	93,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

### Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,96192529
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,071
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

## Lampiran 7 Hasil Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * BebanKerja	Between Groups	(Combined)	2672,241	17	157,191	5,409	,000
		Linearity	1905,919	1	1905,919	65,581	,000
		Deviation from Linearity	766,321	16	47,895	1,648	,128
	Within Groups		726,550	25	29,062		
	Total		3398,791	42			

## Lampiran 8 Hasil Uji Homogenitas

**Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
kinerja karyawan	Based on Mean	,529	5	37	,753
	Based on Median	,336	5	37	,888
	Based on Median and with adjusted df	,336	5	32,784	,887
	Based on trimmed mean	,475	5	37	,793

## Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,395	7,319		4,563	,000
	BebanKerja	1,071	,148	,749	7,235	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

### Lampiran 10 Hasil Uji Parsial (t)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,395	7,319		4,563	,000
	BebanKerja	1,071	,148	,749	7,235	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

### Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 <sup>a</sup>	,561	,550	6,034

a. Predictors: (Constant), BebanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 12 Dokumentasi



1. Penyerahan Kuesioner di Kanwil Kemenag  
DIY



2. Penyerahan Kuesioner di Kantor Kemenag  
Kabupaten Sleman



3. Penyerahan Kuesioner di Kantor Kemenag  
Kabupaten Kulon Progo



4. Penyerahan Kuesioner di Kantor Kemenag  
Kabupaten Bantul



5. Penyerahan Kuesioner di Kemenag Kota  
Yogyakarta



6. Penyerahan Kuesioner di Kemenag Kabupaten  
Gunung Kidul



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Afifah Nur Sansidar  
Tempat/ Tgl. Lahir : Bantul, 01 Juni 1999  
Alamat : Ceme, Srigading, Sanden, Bantul, Yogyakarta  
Email : [nursansidar@gmail.com](mailto:nursansidar@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

#### 1. Pendidikan Formal

- a. SD/MI : SD N Bonggalan 2006-2011
- b. SMP/MTs : MTs Sunan Pandanaran 2011-2015
- c. SMA/MA : MA Sunan Pandanaran 2015-2017

#### 2. Pendidikan Non Formal

- a. Pesantren : Ponpes Sunan Pandanaran 2011-2017

### C. Pengalaman Organisasi

- 1. Pengurus Mahkamah Bahasa MA Sunan Pandanaran periode 2015-2016
- 2. Ketua departemen Pendidikan HTT (OSIS) periode 2016-2017
- 3. Pengurus KMNU UIN Sunan Kalijaga periode 2018-2019
- 4. Kepala BSO Keputrian KMNU UIN Sunan Kalijaga periode 2019- 2020
- 5. Pengurus MPO KMNU UIN SUKA periode 2020-2021

Yogyakarta, 30 Maret 2021



Afifah Nur Sansidar