

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN PRABUMULIH BARAT**

SKRIPSI



**MARLIN TANIA
2022110055**

**PROGRAM STUDI MANAJEMAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN PRABUMULIH BARAT**

SKRIPSI



**MARLIN TANIA
2022110055**

**PROGRAM STUDI MANAJEMAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH BARAT

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih**

Oleh:

**MARLIN TANIA
2022110055**

Prabumulih, 26 Juni 2026

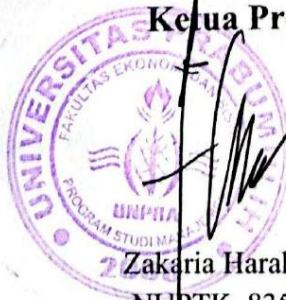
Pembimbing I

Resi Marina, S.E., M.Si.
NUPTK. 3958755656300002

Pembimbing II

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NUPTK. 9845750651130112

Ketua Program Studi



Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat”** telah dipertahankan terhadap Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Prabumulih Pada Tanggal 26 Juni 2026.

Prabumulih 26 Juni .2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Resi Marina, S.E., M.Si.
NUPTK. 3958755656300002

()

Anggota :

1. Romsa Endrekson, S.P., M.M
NUPTK. 9845750651130112

()

2. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 83527576581301

()

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Program Studi Manajemen



Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTERGRITAS

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah ini :

Nama : Marlin Tania

Nim : 2022110055

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa sebenarnya, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari saya terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil dari plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 26 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Marlin Tania
NIM. 2022110055

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“"Perjalanan ini tidak mudah tapi setiap langkahnya adalah bukti bahwa aku tidak menyerah"

"Untuk semua lelah yang pernah dirasakan ini adalah jawabannya"

"Aku mungkin lambat tapi aku tidak pernah berhenti"

Ku persembahkan untuk:

- ❖ Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh rasa Syukur kepada Allah SWT, atas segala Rahmat, kesehatan, kekuatan, dan kemudian yang telah diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
- ❖ Kepada ibu ku tercinta dan alm ayah ku, terima kasih atas segala doa, kasih sayang, dukungan dan motivasi yang tiada hentinya.
- ❖ Kepada suami dan anak tercinta, terima kasih atas cinta, kesabaran dan dukungan yang selalu diberikan dalam setiap langkah perjuangan saya.
- ❖ Kepada dosen pembimbing dan seluruh dosen, terima kasih atas ilmu, bimbingan, arahan, serta kesabaran dalam membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan, terima kasih atas kebersamaan, motivasi, dan bantuan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
- ❖ Untuk diriku sendiri, terima kasih karena telah mampu bertahan, berjuang dan tidak menyerah hingga sampai di titik ini. Kamu kuat dan berhasil membuktikan bahwa usaha, kesabaran dan keyakinan mampu membawa pada pencapaian ini, tetaplah rendah hati, terus belajar dan jangan berhenti untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

ABSTRAK

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat

Marlin Tania, 2022110055, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan (X_1) dan beban kerja (X_2) secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat. Dengan sampel berjumlah 48 responden yang adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dibuat dengan SPSS versi 26. Hasil pengujian statistik uji parsial, diperoleh bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,630 > 2,014$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Untuk variabel beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,484 > 2,014$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Serta pengujian secara simultan ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $42,317 > 3,20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel tingkat pendidikan (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai



ABSTRACT

The Effect of Education Level and Workload on Employee Performance at the West Prabumulih District Office

Marlin Tania, 2022110055, 2026

This study aims to determine the partial and simultaneous effect of education level (X1) and workload (X2) on employee performance (Y) at the West Prabumulih District Office. A sample of 48 respondents, all employees at the West Prabumulih District Office, was selected. The analysis technique used was multiple linear regression analysis using SPSS version 26. The results of the partial statistical test showed that education level (X1) had a partial positive and significant effect on employee performance (Y), with a calculated t value $> t$ table ($4.630 > 2.014$), with a significance level of $0.000 < 0.05$. The workload variable (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y), with a calculated t value $> t$ table, or $3.484 > 2.014$, with a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneous testing also shows that the calculated F value $> F$ table, or $42.317 > 3.20$, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that there is a positive and significant influence of the education level (X1) and workload (X2) variables simultaneously on employee performance (Y) at the West Prabumulih District Office.

Keywords: *Education Level, Workload, and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih”**. Proposal ini dibuat untuk memenuhi sebagian syarat penulisan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Penulis menyadari dalam penulisan proposal ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga proposal ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua.

Pada kesempatan ini juga dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas nasehat, bimbingan dan dukungannya kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E., M.HI selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Ibu Resi Marina, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam penulisan proposal ini.
5. Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam penulisan proposal ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama masa perkuliahan.

7. Bapak Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih beserta seluruh staf pegawai yang telah bersedia menerima dan mau membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

Prabumulih, Juni 2026

Penulis

Marlin Tania
2022110055



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN INTERGRITAS.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiviv
DAFTAR LAMPIRAN	xvv
DAFTAR SINGKATAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Teori.....	6
2.1.1. Tingkat pendidikan.....	6
2.1.1.1. Pengertian Tingkat Pendidikan	6
2.1.1.2. Tujuan Pendidikan	6
2.1.1.3. Fungsi-Fungsi Pendidikan	7
2.1.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan.....	8
2.1.1.5 Dimensi Pendidikan.....	8
2.1.1.6. Indikator Tingkat pendidikan.....	9
2.1.2. Beban kerja	10
2.1.2.1 Definisi Beban kerja	10
2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	11

2.1.2.3. Jenis Beban Kerja	13
2.1.2.4. Dampak Beban Kerja.....	14
2.1.2.5. Indikator Beban Kerja	15
2.1.3. Kinerja Pegawai	15
2.1.3.1. Definisi Kinerja Pegawai.....	15
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	16
2.1.3.3. Aspek Pengukuran Kinerja	17
2.1.3.4. Penilaian Kinerja	17
2.1.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai.....	18
2.1.3.6. Indikator Kinerja Pegawai	18
2.2. Penelitian Terdahulu	19
2.3. Kerangka Pemikiran	21
2.4. Hipotesis Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Metode Penelitian.....	22
3.1.2 Desain Penelitian.....	22
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
3.3. Populasi dan Sampel	23
3.3.1. populasi	23
3.3.2. Sampel.....	23
3.4. Jenis dan Sumber data	24
3.4.1. Jenis data	24
3.4.2. Sumber Data.....	24
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	24
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.7. Uji Instrumen Penelitian.....	27
3.7.1. Instrumen Penelitian	27
3.7.2. Teknik Analisis Data	28
3.7.2.1. Uji Validitas	28
3.7.2.2. Uji Reliabilitas	28
3.8. Uji Asumsi Klasik.....	29

3.8.1. Uji Normalitas.....	29
3.8.2. Uji Multikolinieritas.....	29
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas.....	30
3.9. Uji Regresi Linear Berganda	30
3.10. Uji Hipotesis.....	31
3.10.1. Uji T (parsial).....	31
3.10.2. Uji F Simultan.....	31
3.10.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1. Objek Penelitian	34
4.1.1. Sejarah Kecamatan Prabumulih Barat	34
4.1.2. Visi Dan Misi Kecamatan Prabumulih Barat.....	34
4.1.3. Struktur Kecamatan Prabumulih Barat	34
4.1.4. Deskripsi Tugas.....	35
4.2. Karakteristik Responden	45
4.3. Analisis Tanggapan Responden.....	48
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Pendidikan (X_1).....	49
4.3.2 Tanggapan responden Beban Kerja (X_2).....	50
4.3.3 Tanggapan responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	51
4.4 Hasil Analisis Uji Instrumen	52
4.4.1 Uji Validitas.....	52
4.4.2 Uji Reabilitas.....	54
4.5 Uji Asumsi Klasik	55
4.5.1 Uji Normalitas.....	55
4.5.2 Uji Multikolinieritas	56
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.6. Metode Analisis.....	57
4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.7. Hasil Uji Hipotesis	59
4.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	59
4.7.2 Uji Simultan (Uji F)	61
4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	61

4.8. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	62
BAB V PENUTUP	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN	69



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian	25
Tabel 3.2 Skala Likert	27
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Tingkat Pendidikan (n=48).....	49
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Beban Kerja (N=48).....	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Kinerja (N=48)	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X_1)	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_2)	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolineritas.....	56
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji T)	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	61
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	62

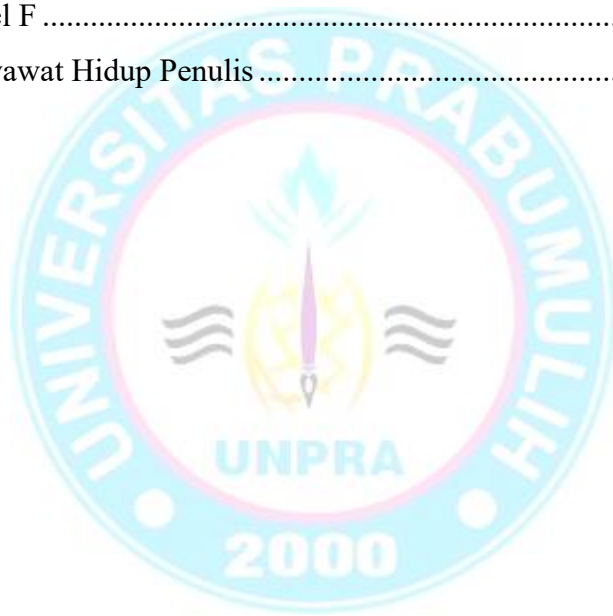
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4.1 Struktur Kecamatan Prabumulih Barat	35
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot	55
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Responden.....	69
Lampiran 2 Tabulasi Responden.....	71
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian.....	75
Lampiran 4 Kartu Bimbingan	76
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 6 Hasil Uji SPSS.....	88
Lampiran 7 Tabel R.....	92
Lampiran 8 Tabel t	94
Lampiran 9 Tabel F	96
Lampiran 10 Riwayat Hidup Penulis.....	98



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
SPSS	: <i>Statiscal Package for the Social Sciences</i>
DF	: <i>degree of freedom</i>
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>
SS	: Sangat Setuju
N	: Netral
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju
TUKIN	: Tunjangan Kerja
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PPPK	: Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja
BPKAD	: Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah
SP	: Standar Pelayanan
SKM	: Survei Kepuasan Masyarakat
SOP	: Standar Operasional Prosedur
SPM	: Standar Pelayanan Minimal

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki karakter individu yang berbeda-beda satu sama lain. Oleh karena itu disinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi yang dimaksud sumber daya manusia tersebut adalah pegawai. Pegawai menjadi unsur yang amat penting karena pegawai merupakan faktor produksi yang selalu bergerak, dan mempunyai akal serta motivasi dalam bekerja. Pegawai yang bekerja tanpa ada beban dan penuh semangat, dapat dipastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan bisa diselesaikan dengan baik serta tujuan organisasi akan tercapai. Tercapainya tujuan organisasi tersebut tentu tidak terlepas dari kinerja para pegawai. Kinerja pegawai dapat dijelaskan kedalam beberapa hal, salah satunya yaitu kinerja individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan pegawai pada suatu organisasi yang telah menetapkan standar kinerja.

Standar kinerja tersebut dapat berupa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, lamanya waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dan memiliki perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi. Setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah diharapkan memberikan pelayanan yang terbaik. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan meningkatkan pendidikan dan mengurangi beban kerja pegawai.

Pendidikan bukan sesuatu yang asing bagi masyarakat Indonesia. Pendidikan sebagai suatu upaya yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan pengetahuannya, keterampilan, sikap, serta perilaku mereka agar siap menghadapi

tuntutan dunia kerja dan berkinerja dengan baik di masa mendatang (Tamara, et.al, 2024). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya yang akan datang. Kegiatan tersebut dimaksudkan dalam rangka meningkatkan kemampuan dari pegawai. Pendidikan juga berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh organisasi. Melalui pendidikan maka keterampilan dan keahlian akan meningkatserta bisa mengurangi beban kerja yang berlebihan.

Beban kerja adalah suatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja itu untuk melakukan pekerjaanya, kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan ekspektasi kerja berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada hasil nyata atau prestasi yang dicapai oleh individu pegawainya (Bu'ulolo, 2022). Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja itu sendiri, sedangkan faktor internal adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri. Beban kerja berlebihan dapat menyebabkan menurunnya motivasi pegawai sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja yang dapat dirasakan oleh pegawai. Beban kerja yang berlebihan serta kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun jika pegawai memandang pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan pegawai ketika tugasnya selesai.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik, Kantor Kecamatan Prabumulih Barat menghadapi berbagai tantangan terkait kinerja pegawai. Berdasarkan observasi pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat salah satu fenomena yang muncul adalah ketidakseimbangan kinerja antar pegawai, yang terlihat dari adanya pegawai yang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan berkualitas, sementara sebagian lainnya menunjukkan penurunan produktivitas. Perbedaan kinerja tersebut diduga berkaitan dengan tingkat pendidikan pegawai yang bervariasi, mulai dari lulusan SMA, Diploma, hingga Sarjana. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan

analisis, pemahaman prosedur administrasi, serta adaptasi terhadap teknologi yang lebih baik. Sementara pegawai dengan pendidikan lebih rendah seringkali membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami instruksi, mengalami kesulitan dalam pengoperasian sistem berbasis digital, dan kurang percaya diri dalam mengambil keputusan. Kondisi ini memunculkan kesenjangan kualitas kerja dan efektivitas pelayanan.

Selain itu, beban kerja pegawai semakin meningkat seiring dengan bertambahnya volume pelayanan administrasi kependudukan, perizinan, dan urusan masyarakat lain yang harus ditangani setiap hari. Ketidakseimbangan pembagian tugas kepada pegawai, kurangnya tenaga kerja tambahan dari pegawai, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan yang harus selesai cepat membuat sebagian pegawai mengalami kelelahan fisik maupun mental. Beban kerja yang tinggi ini menyebabkan menurunnya fokus pegawai, meningkatnya tingkat kesalahan dalam administrasi, dan juga keterlambatan dalam penyelesaian layanan kepada masyarakat. Permasalahan ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan beban kerja merupakan dua faktor penting yang dapat berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat. Jika tidak ditangani dengan baik, kondisi ini dapat berdampak pada turunnya kualitas layanan publik dan menimbulkan ketidakpuasan masyarakat.

Berdasarkan fenomena diatas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan tingkat pendidikan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi kajian ilmu mengenai tingkat pendidikan, beban kerja dan kinerja pegawai berupa :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan tingkat pendidikan dan beban kerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dengan bahasan yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi (Kantor Kecamatan prabumulih Barat)

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak kecamatan dalam mengelola dan menyeimbangkan tingkat pendidikan dan beban kerja pegawai, dengan demikian kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada pegawai yang berhubungan dengan pentingnya mengutamakan kemampuan dan keseimbangan beban kerja.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan masalah pada penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya berfokus pada variabelnya yaitu tingkat pendidikan, beban kerja, dan kinerja pegawai. Serta untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara setiap variabel yang akan diteliti tersebut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori

2.1.1. Tingkat pendidikan

2.1.1.1. Pengertian Tingkat Pendidikan

Tingkatan pendidikan menurut (Lestari 2016; Erdiansyah *et. al*, 2024) merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. Sedangkan menurut (Siahaan 2015; Bahri, 2022) pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar pegawai secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan, mengendalikan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya.

Selanjutnya menurut (Suwatno 2013; Fitriyani, 2021) pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karir serta pendidikan dan pelatihan. Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

2.1.1.2. Tujuan Pendidikan

Menurut (Elfachmi 2016; Bahri, 2022) menjelaskan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar, dan indah untuk kehidupan, oleh karena itu tujuan pendidikan mempunyai tujuan pendidikan memiliki dua fungsi yaitu memberi pengarahan kepada segenap kegiatan pendidikan dan sebagai sesuatu yang ingin di capai oleh

setiap kegiatan pendidikan yang telah dilaksanakan. Pada umumnya, terdapat empat jenjang tujuan, yaitu :

1. Tujuan umum

Tujuan umum merupakan tujuan pendidikan secara nasional. Pancasila merupakan landasan umum dari tujuan pendidikan nasional di Indonesia.

2. Tujuan institusional

Tujuan institusional merupakan tujuan yang menjadi tugas dari lembaga tertentu untuk mencapainya.

3. Tujuan kurikuler

Tujuan kurikuler merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu bidang studi atau pelajaran.

4. Tujuan instuksional

Tujuan instuksional merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam penguasaan materi tertentu.

2.1.1.3. Fungsi-Fungsi Pendidikan

Menurut Umam (2022) fungsi pendidikan yang sesungguhnya adalah membangun manusia yang beriman, cerdas, kompetitif, dan bermartabat. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi yang spesifik untuk memberikan sebuah tujuan yang spesifik pula, yaitu:

1. Menyiapkan Sebagai Manusia yang Berbudi

Manusia yang berbudi disini adalah manusia yang baik, kehadirannya mampu menciptakan ketentraman, keamanan, kedamaian serta kebahagiaan lahir batin

2. Menyiapkan Tenaga Kerja

Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja sebuah organisasi.

3. Menyiapkan Warga Negara yang Baik

Pendidikan sebagai penyiapan warga Negara yang baik dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang terencana untuk membekali peserta didik agar menjadi warga negara yang baik.

2.1.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut (Rattu 2018; Bahri 2022) adalah sebagai berikut :

a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan meningkatkan pengetahuan.

b. Sosial Ekonomi

Sosial ekonomi merupakan posisi seseorang dalam masyarakat berkaitan dengan orang lain dalam arti lingkungan pergaulan, prestasinya, dan hak-hak serta kewajibannya dalam berhubungan dengan sumber daya.

c. Sosial Budaya

Sosial budaya atau kebudayaan adalah segala sesuatu atau tata nilai yang berlaku dalam sebuah masyarakat yang menjadi ciri khas dari masyarakat.

d. Psikologi

Konseptual psikologi adalah alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

e. Perkembangan IPTEK

IPTEK adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari kemampuan untuk menciptakan alat, dan metode pengolahan, hingga , keberadaan IPTEK ini dapat membantu pekerjaan manusia.

2.1.1.5 Dimensi Pendidikan

Menurut (Hariandja 2010; Bahri 2022) dimensi pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Latar Belakang Pendidikan

Tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat pengembangan dari seorang pegawai, karena dengan pendidikan yang memadai maka pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapinya.

2. Wawasan Pengetahuan

Bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relative

singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pendidikan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.1.6. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut (Hariandja 2010; Bahri 2022), indikator pendidikan yang berkaitan dengan dimensi diatas adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah seseorang melakukan pengindraan terhadap suatu obyek tertentu, sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan adalah domain yang sangat penting untuk terbentuknya perilaku seseorang.

2. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu pekerjaan selanjutnya dikatakan seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah kapasitas yang diperlukan oleh seseorang untuk menjalankan tugas dalam rangka mengembangkan diri, diperoleh lewat proses latihan, training atau lewat pengalaman yang bervariasi.

4. Sikap

Sikap merupakan tanggapan reaksi seseorang terhadap objek tertentu yang bersifat positif atau negatif yang biasanya diwujudkan dalam bentuk rasa suka atau tidak suka, setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek tertentu.

5. Perilaku

Perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme atau makhluk hidup yang bersangkutan. Perilaku manusia pada hakikatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, mengkonsumsi, membaca, menulis dan sebagainya.

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1 Definisi Beban kerja

Menurut (Menpan 2011; Rizman 2022), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Seorang pekerja berat, seperti pekerja-pekerja bongkar dan muat barang pelabuhan, memikul lebih berat beban fisik daripada beban mental atau sosial. Sebaliknya seorang pengusaha, mungkin tanggung jawabnya merupakan beban mental yang relatif jauh lebih besar. Adapun petugas sosial, mereka lebih banyak menghadapi beban-beban sosial, (Mahawati, 2021:4). Menurut (Sunyoto 2012; Perdana, 2021) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi dan volume kerja mungkin terlalu banyak.

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai.

Dari berbagai definisi di atas, dapat diambil kesimpulan, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Mahawati, *et. al*, (2021:5) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi yang akan menjadi beban tambahan pada jasmani dan faktor lingkungan fisik, kimia, biologi, ergonomic, dan psikologi. Secara umum yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (*task*) itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut *stressor*.

- a. Tugas-tugas (*tasks*) yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tat ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, cara angkat-angkut, beban yang diangkat-angkut alat bantu kerja, sarana informasi termasuk display dan kontrol, dan alur kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, terhadap pekerjaan.
- b. Organisasi kerja yang dapat memengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, system kerja, music kerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja meliputi lingkungan kerja fisik (suhu, kelembapan udara, radiasi, kebisingan, penerangan, tekanan panas dan getaran); lingkungan kerja kimiawi (debu, gas-gas pencemaran udara, uap, logam, fume dalam udara dan berbagai bahan kimia lainnya); lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasite, jamur, serangga); lingkungan kerja

psikologis (pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan atasan, pekerja dengan keluarga dan pekerja dengan lingkungan sosial yang berdampak kepada performansi kerja di tempat kerja). Faktor-faktor lingkungan kerja (fisik, kimia, biologi, psikologi dan ergonomi atau fisiologi) yang tidak sesuai atau tidak baik dapat memperberat beban kerja seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif yaitu melalui perubahan reaksi fisiologis. Sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkait erat dengan harapan, keinginan, kepuasan, dan penilaian subjektif lainnya. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain-lain). Selain beban kerja fisik, beban kerja yang bersifat mental tidaklah semudah menilai beban kerja fisik.

Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi faal tubuh. Secara fisiologis, aktivitas mental terlihat sebagai suatu jenis pekerjaan yang ringan sehingga kebutuhan kalori aktivitas mental juga lebih rendah. Padahal secara moral dan tanggung jawab, aktivitas mental jelas lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik karena lebih melibatkan kerja otak (*white-collar*) dari pada kerja otot (*blue-collar*).

Menurut (Suwanto & Priansa, 2016; Geopani 2024) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan pekerjaan itu sendiri. Kondisi pada lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan serta kenyamanan kerja, hal ini meliputi:

- a. Rancangan ruang kerja, yaitu kesesuaian dalam memposisikan susunan kursi, meja serta fasilitas lainnya.
 - b. Rancangan pekerjaan, yaitu proses menentukan peralatan pekerjaan yang digunakan, metode atau prosedur apa saja yang digunakan untuk menjalankan tugasnya.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan dilingkungan kerja apakah sudah cukup atau belum. Tingkat kebisingan juga perlu diperhatikan, suara bising dapat mengganggu konsentrasi pegawainya, maka dari itu suara bising harus dikurangi demi kenyamanan para pegawai.
 - d. Sirkulasi udara, yaitu bagaimana kondisi suhu udara pada lingkungan pekerja apakah sesuai atau tidak, serta sirkulasi udara yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan para pekerja dalam bekerja sehingga kinerja mereka tidak terganggu.
2. Faktor Lingkungan Psikis
- a. Sistem pengawasan yang buruk atau tidak efisien, seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya feedback prestasi kerja, dan ketidaksesuaian dalam pemberian wewenang serta tanggung jawab besar tapi tidak diimbangi dengan pemberian wewenang yang besar pula akan menimbulkan ketidakpuasan.
 - b. Lingkungan fisik ditempat kerja dapat berdampak positif dan negatif

2.1.2.3. Jenis Beban Kerja

Dalam Sanjani, *et. al*, (2021:44) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) jenis beban kerja, yaitu:

1. Beban Kerja Kuantitatif, meliputi:
 - a. Harus melaksanakan pekerjaan secara ketat selama jam kerja.
 - b. Banyaknya pekerjaan dan beragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan.
 - c. Kontak langsung pegawai secara terus menerus selama jam kerja.
 - d. Rasio pegawai dan peserta.
2. Beban Kerja Kualitatif, meliputi:

- a. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan.
- b. Tanggung jawab yang tinggi.
- c. Harapan manajer terhadap kualitas kerja yang optimal tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja.

2.1.2.4. Dampak Beban Kerja

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 di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan kepada pegawai. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja, (Irawati & Carrollina, 2017; Geopani 2024) Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawainya, dampak negatif tersebut dapat berupa:

1. Kualitas Kerja

Menurun beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja yang baik, kelebihan beban kerja akan dapat mengakibatkan menurunnya kualitas kerja dari pegawai akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan Pelanggan

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

3. Kenaikan Tingkat Absensi

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

2.1.2.5. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut (Putra 2012; Perdana, 2021) dibagi menjadi empat indikator yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan suatu individu terhadap besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hasil kerja yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu yang telah diberikan perusahaan kepada seorang pegawai untuk melaksanakannya.

2. Kondisi pekerjaan

Pandangan individu mengenai kondisi dari pekerjaannya ialah seperti melakukan pekerjaan diluar waktu yang telah ditentukan, dan mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya.

3. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh para pekerja atau pegawai mengenai pekerjaannya, seperti beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, beban kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan yang ada di organisasi atau instansi.

4. Waktu kerja

Waktu kerja adalah waktu kerja yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.3. Kinerja Pegawai

2.1.3.1. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2022) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang berupa input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas yang ditentukan untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan atau instansi agar kinerja di perusahaan atau instansi tersebut dapat mencapai kesuksesan.

Menurut (Nurhaningsih, 2020; Wulandari 2023) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Afandi 2018; Geopani 2024) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah suatu tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tempat dimana mereka bekerja.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Farisi, *et. al*, (2023) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan yaitu, peran seseorang pekerja atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku pegawai untuk mendukung mental kerja supaya siap dengan beban kerja yang ada.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pimpinan dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.3.3. Aspek Pengukuran Kinerja

Menurut (Sutrisno 2016; Bahri 2022). pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu :

1. Hasil kerja

Hasil kerja merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,

3. Inisiatif

Inisiatif merupakan tingkat kepekaan terhadap sesama selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah masalah yang timbul.

4. Kecakapan mental

Kecakapan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Sikap adalah tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Disiplin waktu dan tingkatan absensi merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut (Dessler 2003; Ajabar, 2020) didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar, dan pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau karyawan dapat terus memiliki kinerja yang lebih baik lagi. Menurut (Bangun 2012; Maharani, 2021) menjelaskan bahwa

penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses pemberian penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar-standar yang berlaku sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan adanya penilaian kinerja menurut (Attwood dan Dimmock, 2013; Ajabar, 2020) bahwa tujuan-tujuan dari penilaian kinerja yaitu:

1. Membantu meningkatkan kinerja.
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan.
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
4. Menyepakati rencana pengembangan karyawan di masa depan.
5. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat.
6. Memberi umpan balik kepada pekerja mengenai kinerjanya.
7. Memberi konsultasi mengenai peluang karier.
8. Menentukan taraf kinerja untuk peninjauan gaji.
9. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja stafnya.

2.1.3.6. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Hasibuan 2012; Bahri, 2022) indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah jumlah tenaga kerja yang akan dilakukan dalam periode waktu tertentu.
3. Aturan Kerja
Aturan kerja yaitu hal-hal yang harus ditaati pegawai selama operasional perusahaan berjalan atau selama berada dalam lingkungan pekerjaan.

4. Instruksi Kerja

Instruksi kerja adalah dokumen mekanisme kerja yang mengatur secara rinci dan jelas urutan suatu aktifitas yang hanya melibatkan satu fungsi saja sebagai pendukung prosedur mutu atau prosedur kerja.

5. Beban Kerja

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok individu yang melibatkan interaksi dan saling menyelesaikan tanggung jawab masing-masing hingga tujuan tercapai.

7. Beban Kerja

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

8. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang seharusnya dilakukan agar tujuan tercapai.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian terdahulu ini yaitu untuk mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan antara hasil penelitian yang sedang dilakukan dengan kajian yang sudah ada sebelumnya. Dengan melakukan tinjauan ini, penulis dapat mengenali kelebihan dan kelemahan dari penelitian ini dan mendapatkan wawasan baru dalam pengetahuan yang ada dalam bidang penelitian tersebut. Penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari penelitian ini bisa dilihat tabel 2.1 berikut:

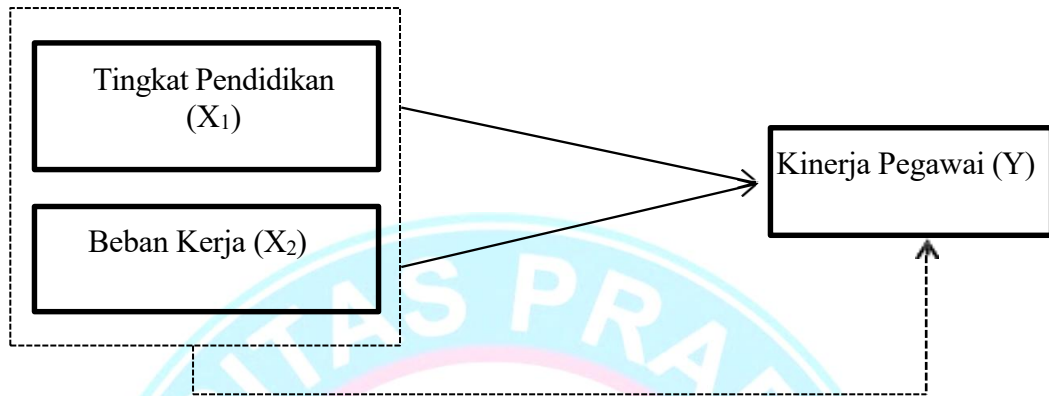
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Harsa Arif (2022)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Arista Auto Prima Pekanbaru	Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
2.	Rosinta (2024)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.
3.	Wahyu Erdiansyah (2024)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros	Yaitu tingkat pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Liensa Tamara et. al, (2024)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang	Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa secara keseluruhan terdapat dampak yang signifikan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap performa karyawan. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap performa karyawan.
5.	Rizman (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Rokan Hilir	Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa beban kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Rokan Hilir.

Sumber: Dari Berbagai Jurnal (2025)

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka, maka disusunlah kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini, yang dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah sebagai berikut:



Sumber: Penulis (2025)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > Pengaruh secara Parsial
- - - - -> Pengaruh secara Simultan

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang ada dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₀ : Diduga tingkat pendidikan dan beban kerja tidak berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.
- H₁ : Diduga tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.
- H₂ : Diduga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.
- H₃ : Diduga tingkat pendidikan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Menurut Adinda *et. al.*, (2023) dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik. Metode kuantitatif adalah penelitian yang menyajikan informasi atau penjelasan dalam bentuk angka dan kemudian dianalisis dengan metode statistic. Analisis statistik ini menghasilkan gambaran fenomena dalam bentuk tabel atau grafik. Penelitian pada dasarnya adalah sebuah proses sistematis yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan tertentu. Secara fundamental, prosedur penelitian adalah metode ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan informasi untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pemahaman tentang statistik kuantitatif, akademisi biasanya menggunakan uji statistik berbasis angka untuk menguji hipotesis mereka berdasarkan pemahaman mereka tentang statistik kuantitatif.

3.1.2 Desain Penelitian

Menurut Handayani. F (2021) desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausal, yang merupakan desain penelitian yang disusun untuk meneliti hubungan variabel terhadap objek yang akan diteliti lebih bersifat sebab dan akibat sehingga dalam penelitian tersebut ada variabel independen dan variabel dependen, kemudian dicari seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih penulis yaitu pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih yang beralamatkan di Jalan Jendral Sudirman No.5 Kelurahan Patih Galung, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. Adapun waktu pelaksanaan pada penelitian ini akan mulai dilaksanakan pada tanggal 10 November 2025 sampai dengan bulan 31 Mei 2026.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih penulis yaitu pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih yang beralamatkan di Jalan Jendral Sudirman No.5 Kelurahan Patih Galung, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. Adapun waktu pelaksanaan pada penelitian ini akan mulai dilaksanakan pada tanggal 10 November 2025 sampai dengan bulan 31 Mei 2026.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2022) 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. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih yang berjumlah 48 pegawai yakni: 14 PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 34 PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).

3.3.2. Sampel

Sampling adalah teknik (prosedur atau perangkat) yang digunakan oleh peneliti untuk secara sistematis memilih sejumlah item atau individu yang relatif lebih kecil dari populasi yang telah ditentukan sebelumnya untuk dijadikan subjek (sumber data) untuk observasi atau eksperimen sesuai tujuan (Firmansyah, 2022). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel dilakukan secara sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih yang berjumlah 48 pegawai yakni : 14 PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 34 PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

1. Data kualitatif adalah data sekunder yang di peroleh dari kantor kecamatan Prabumulih barat seperti struktur organisasi, sejarah, visi misi, dan lainnya.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh oleh instansi Kecamatan Prabumulih barat yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

3.4.2. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber informasi utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dalam proses penelitian. Data ini diperoleh dari sumber asli, yaitu responden atau informan yang terkait dengan variabel penelitian. Data primer dapat berupa hasil observasi, wawancara, atau pengumpulan data melalui angket. Contoh pengumpulan data primer meliputi wawancara dengan subjek penelitian, observasi langsung di lapangan, dan penggunaan kuesioner yang disebarakan kepada responden (Laia *et al.*, 2022; Subagiya, 2023)

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Artinya, data ini tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti melainkan dari sumber yang telah ada sebelumnya, seperti dokumen, literatur, atau data yang dikumpulkan oleh pihak lain. Contoh sumber data sekunder meliputi buku, jurnal akademis, artikel, laporan keuangan, dan data sensus yang telah dikumpulkan (Alir, 2005; Sulung & Muspawi, 2024).

3.5. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian ialah ciri, atribut, atau aspek yang diberikan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis pada individu, objek, atau kegiatan tertentu, yang mengindikasikan variansi yang telah ditetapkan, dari variansi tersebut peneliti dapat menyusun kesimpulan yang relevan dengan tujuan penelitian yang bersangkutan (Aditya, 2021). Tujuan operasional variabel dalam sebuah penelitian membantu peneliti untuk memahami keterkaitan antara variabel tersebut dengan variabel lain.

Keadaan ini memungkinkan peneliti untuk mengenali pola atau keterkaitan yang ada, sehingga memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang lebih akurat mengenai fenomena yang sedang diteliti. Dalam studi ini, terdapat dua jenis variabel, yakni variabel independen dan Variabel dependen.

1. Variabel Independen

Dalam suatu penelitian, Suatu variabel diindikasikan bebas bila keadaannya akan memengaruhi atau mengakibatkan perubahan terhadap variabel dependennya (Benny et al., 2022). Tingkat pendidikan (X_1) dan beban kerja (X_2) ialah variabel independen dalam studi ini.

2. Variabel Dependen

Dalam suatu penelitian, variabel dependen ialah variabel yang terpengaruh atau berakibat, sebagai hasil dari adanya variabel dependen (Benny et al., 2022). Kinerja Karyawan (Y) menjadi variabel dependen dalam studi ini.

Definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Tingkat pendidikan (X_1)	Tingkatan pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi (Lestari 2016; Kusuma <i>et. al</i> , 2023).	1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Keterampilan 4. Sikap 5. Perilaku	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Beban Kerja (X_2)	Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi dan volume kerja mungkin terlalu banyak (Sunyoto 2012; Perdana, 2021).	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar pekerjaan 4. Waktu kerja	1-3 4-6 7-8 9-10
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ata kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi 2018; Geopani 2024).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Aturan Kerja 4. Instruksi Kerja 5. Beban Kerja 6. Kerjasama 7. Beban Kerja 8. Tanggung Jawab	1 2 3 4 5 6 7-8 9-10

Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini ada beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan terstruktur melalui pengamatan serta mencatat informasi terkait fenomena yang sedang dikaji (Zuchri, 2021). Dalam studi ini, peneliti melakukan pengamatan terhadap sejumlah aktivitas yang terjadi di PT Primantara Wisesa Sejahtera. Hasil pengamatan tersebut digunakan sebagai data utama dan menjadi dasar pedoman selama proses penelitian, ini membantu peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai Pengaruh tingkat pendidikan Dan Beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Prabumulih barat.

2. Kuesioner

Menurut Prasetyo *et. al*, (2021) Metode penelitian deskriptif analitis adalah suatu pendekatan yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Desain penelitian ini melibatkan distribusi kuesioner kepada partisipan untuk mengumpulkan data yang akan dianalisis lebih lanjut. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, yang berisi pertanyaan terkait dengan indikator-indikator dari masing-masing variabel. Penelitian ini mengaplikasikan skala likert dengan tiga tingkat signifikansi sebagai metode untuk menguji variabel-variabel yang ada pada penelitian.

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah , artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang di wawancara. Wawancara (Interview) yaitu melakukan tanya jawab atau mengkonfirmasi kepada sample peneliti dengan sistematis (struktur). Wawancara diartikan cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan tanya jawab secara lisan, sepihak, bertatap muka secara langsung dan dengan arah tujuan yang telah ditentukan.

4. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan ialah metode penelitian yang memanfaatkan berbagai sumber seperti pustaka, buku, catatan, terbitan berkalah, refrensi yang lain memberi temuan studi sebelumnya yang relevan untuk memperoleh jawaban dan dasar teoritis untuk masalah yang akan diselidiki (Yaniawati, 2020). Dalam studi ini, studi kepustakaan diterapkan untuk mencari dasar teoritis yang terkait dengan judul penelitian, seperti jurnal, buku, teori-teori pakar, dan sumber lain sebagai bahan pustaka yang memperkuat penelitian. Proses pengumpulan refrensi- referensi ini memastikan bahwasanya penelitian diselenggarakan dalam kerangka yang terperinci dan didukung oleh pemahaman yang mendalam tentang topik yang dibahas.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data. Skala dalam pengukuran yang digunakan adalah skala likert 1-5. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap suatu objek. Skala likert psikometrik dituangkan dalam bentuk responden tertulis (angket) dan digunakan dalam metode survey. Dengan demikian pengguna instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner sebagai daftar pernyataan yang diberikan kepada pegawai pada kantor kecamatan Prabumulih barat. kota Prabumulih.

Responden akan memilih jawaban yang telah disediakan dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Keterangan	Lambang	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.7.2. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kumpulan metode yang digunakan untuk memproses, memahami, dan menginterpretasikan data yang dikumpulkan dalam penelitian. dengan melalui aplikasi SPSS. SPSS yang merupakan singkatan dari *Statistical Package for the Social Sciences* yaitu sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah dipahami untuk cara pengoperasiannya (Handayani, *et al.*, 2023). Serta dengan pendekatan ini mencakup pengumpulan, penjelasan, dan analisis data untuk memberikan gambaran yang jelas dan mudah dipahami tentang fenomena yang diamati (Mbuik *et al.*, 2023). Analisis kuantitatif berfokus pada data dalam bentuk angka atau numerik, dan peneliti menemukan korelasi dengan menggunakan teknik statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences*.

3.7.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ialah proses evaluasi dengan tujuan untuk menilai seberapa efektif instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sedang diteliti. Validitas instrumen dinyatakan ketika pertanyaan yang terdapat dalam instrumen tersebut mampu dengan tepat menggambarkan konsep yang ingin diukur. Untuk menilai apakah angka dari masing-masing item pertanyaan termasuk valid atau tidak dalam penelitian dapat dikerjakan pengujian validitas memanfaatkan perangkat lunak statistik SPSS.

1. Item pertanyaan dianggap valid ketika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif.
2. Ketika r hitung $<$ r tabel dan bernilai negatif, variabel dianggap tidak valid.

3.7.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat akurasi, presisi dan konsistensi. Uji reabilitas mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan atau pernyataan yang digunakan. Uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's*

α dengan tingkat taraf signifikan yang digunakan, yaitu 0,6. Kriteria uji reabilitas yaitu :

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti pola distribusi normal. Data yang memenuhi kriteria distribusi normal dianggap baik. Salah satu cara untuk menguji normalitas data adalah dengan analisis grafik. Uji asumsi normalitas, yaitu uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov dan grafik histogram, digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis tersebut menentukan keputusan uji normalitas.

1. Jika nilai signifikan > 0,05, maka data residual terselbut berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan < 0,05, maka data residual tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas adalah kondisi di mana terdapat korelasi yang signifikan atau kuat antara dua atau lebih variabel bebas pada suatu model regresi. Variabel bebas yang saling berkorelasi akan menyebabkan identifikasi hubungan atau dampak tiap variabelnya terhadap variabel terikat menjadi sulit. Multikolinearitas adalah fenomena ketika terdapat ketergantungan linear yang kuat atau sempurna antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Hal ini bisa menyebabkan masalah dalam analisis regresi, mengurangi keakuratan estimasi, dan membuat interpretasi hasil menjadi sulit (Refiyana & Vefiadytria, 2024). Untuk penarikan kesimpulan dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*), dan nilai tolerance dalam output pengolahan data IBM SPSS sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.
2. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka dapat diartikan bahwa terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual tetap disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas). Dikatakan bebas dari heteros kalau signifikan $> 0,05$, tetapi kalau $\leq 0,05$ itu telah mengandung masalah heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya lakukan dengan uji Glejser yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan dan tingkat kepercayaan mencapai 5% maka akan diartikan ada indikasi heteroskedastisitas (Indri & Putra, 2022).

3.9. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah metode peramalan yang memiliki ciri-ciri variabel tidak bebas berjumlah satu dan variabel bebas berjumlah lebih dari satu. Analisa ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Anggara *et al.*, 2023). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 variabel, rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi Tingkat Pendidikan

b₂ = Koefisien regresi Beban Kerja

X₁ = Tingkat Pendidikan

X_2 = Beban Kerja

e = Standar error

3.10. Uji Hipotesis

3.10.1. Uji t (Parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana Pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung (Tahitu *et al.*, 2024).

Adapun pengambilan kesimpulan:

1. Jika nilai t hitung $< t$ tabel, $sig > 0,05$ maka tidak ada pengaruh X terhadap Y, H_0 diterima, H_a ditolak.
2. Jika nilai t hitung $> t$ tabel $sig < 0,05$ maka tidak ada pengaruh X terhadap Y, H_0 ditolak, H_a diterima.

3.10.2. Uji F (Simultan)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat (Masiaga *et al.*, 2022). Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima H_a ditolak artinya variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.10.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.
2. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = nilai koefisien determinasi

R^2 = nilai koefisien korelasi



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Kecamatan Prabumulih Barat

Kantor Camat Prabumulih Barat, sebagai bagian dari pemerintahan Kota Prabumulih, memiliki sejarah yang terkait dengan pembentukan kota tersebut. Prabumulih sendiri menjadi kota otonom berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2001 tanggal 21 Juni 2001, yang berarti statusnya berkembang dari bagian Kabupaten Muara Enim. Kantor Camat Prabumulih Barat, bersama dengan kantor camat lainnya di Kota Prabumulih, berfungsi untuk mengadministrasikan pemerintahan di wilayah kecamatan masing-masing. Kantor Camat Prabumulih Barat, seperti kantor camat lainnya di Prabumulih, bertugas mengelola pemerintahan di wilayah kecamatan tersebut. Kota Prabumulih terbagi menjadi beberapa kecamatan dan setiap kecamatan memiliki kantor camat masing-masing sebagai pusat pemerintahan tingkat kecamatan. Lokasi Kecamatan Prabumulih Barat berada di Jalan Jendral Sudirman No. 05 Kelurahan Patih Galung Prabumulih, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan, Kode Pos: 31127. Sekarang kantor Kantor Camat Prabumulih Barat dipimpin oleh bapak Edi Suanto, SH, M.Si. Adapun Sejarah singkat jumlah Kecamatan yang ada di Kota Prabumulih Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2001 tentang Kota Prabumulih yang terdiri dari empat Kecamatan yaitu :

1. Kecamatan Prabumulih Barat
2. Kecamatan Prabumulih Timur
3. Kecamatan Cambai
4. Kecamatan Rambang Kapak Tengah

Pada tahun 2007 terjadi penambahan dua Kecamatan yaitu :

1. Kecamatan Prabumulih Utara
2. Kecamatan Prabumulih Selatan

Luas Wilayah Kecamatan Prabumulih Barat tahun 2020 sekitar 6.134.00 Hektar dengan terdiri dari lima kelurahan dan satu Desa dengan jumlah penduduk 28.644 Jiwa dengan total kepala keluarga 7876, 32 RW dan 99 RT.

Secara Geografis Kecamatan Prabumulih Barat berbatasan dengan :

1. Sebelah Utara dengan Kecamatan Prabumulih Utara dan Kabupaten Pali
2. Sebelah Selatan dengan Kecamatan Prabumulih Selatan
3. Sebelah Timur dengan Kecamatan Prabumulih Timur dan Prabumulih Utara
4. Sebelah Barat dengan Kabupaten Muara Enim

Kecamatan Prabumulih Barat terdiri dari Enam Kelurahan dan satu Desa yaitu :

1. Kelurahan Muntang Tapus
2. Kelurahan Prabumulih
3. Kelurahan Patih Galung
4. Kelurahan Gunung Kemala
5. Kelurahan Payu Putat
6. Kelurahan Tebing Tanah Putih
7. Desa Tanjung Telang

4.1.2. Visi Dan Misi Kecamatan Prabumulih Barat

Visi Kecamatan Prabumulih Barat :

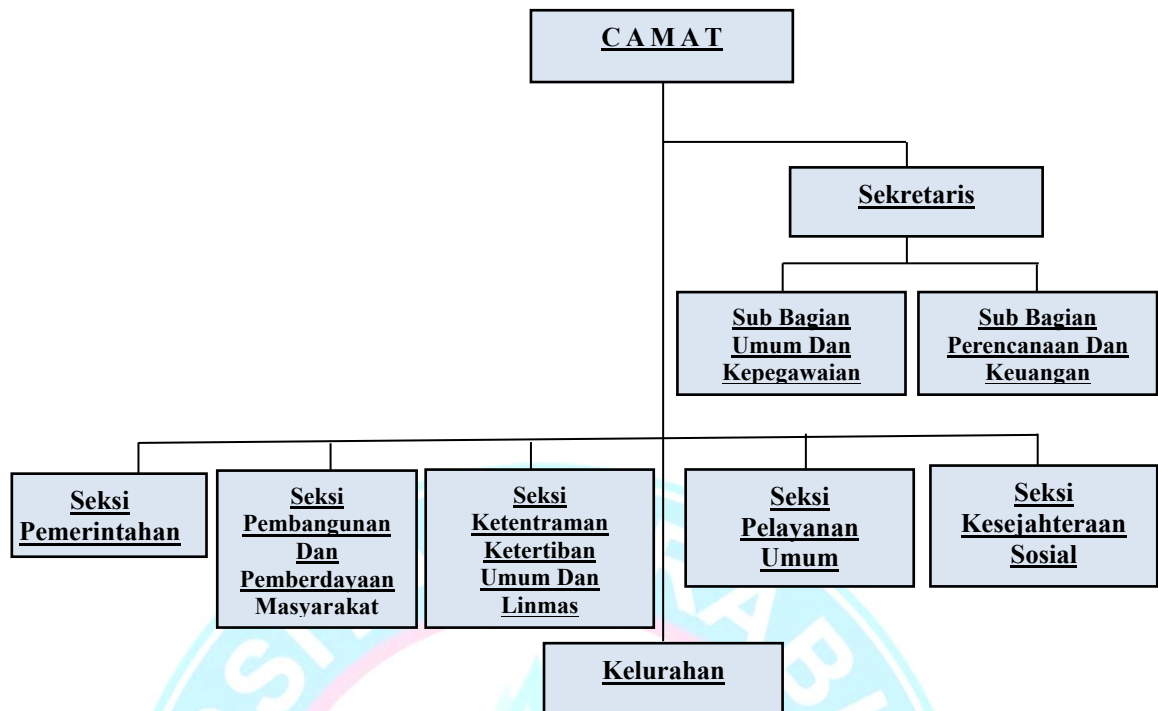
“Terwujudnya Perubahan Menuju Masyarakat Prabumulih Barat Yang Makmur Dan Sejahtera”

Misi Kecamatan Prabumulih Barat :

1. Menciptakan Pelayanan Yang Profesional Di Bidang Administrasi Pemerintahan Umum
2. Memperkuat SDM Yang Berkualitas Menuju Masyarakat Yang Makmur dan Sejahtera
3. Meningkatkan Peran Serta Masyarakat Dalam Pembangunan dan Agama
4. Mewujudkan Reformasi Birokrasi Pemerintahan Secara Dinamis, Efisiensi, Bersih dan Profesional.

4.1.3. Struktur Kecamatan Prabumulih Barat

Struktur organisasi adalah suatu system yang menggambarkan hubungan antara berbagai bagian, posisi, dan tingkatan dalam suatu organisasi. Struktur organisasi menentukan bagaimana tugas, tanggung jawab, dan wewenang dibagi dan dikoordinasikan dalam organisasi.



Sumber: Kecamatan Prabumulih Barat Tahun 2026

Gambar 4.1 Struktur Kecamatan Prabumulih Barat

4.1.4. Deskripsi Tugas

Tugas wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi perusahaan tidak akan sama, maka dari itu penulis akan membahas wewenang dan tanggung jawab dari struktur Kantor Camat Prabumulih Barat yang berdasarkan Peraturan Walikota Prabumulih No. 45 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan sebagai berikut:

A. Tugas

1. Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat.

Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

2. Sekretariat Kecamatan dipimpin oleh seorang Sekretaris.

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat, merencanakan, mengatur, kegiatan pelayanan dan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumahtanggaan, informasi

kehumasan dan ketatausahaan dan melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku serta Sekretaris Camat berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat.

3. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian.

Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Sekretaris Camat, teknis operasional di bidang umum dan kepegawaian, merencanakan, melaksanakan, memproses, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan dan kepegawaian di lingkungan Kecamatan.

4. Kepala Subbagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian.

Kepala Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Sekretaris Camat, teknis operasional di bidang perencanaan dan keuangan, merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas koordinasi, penyusunan rencana dan program kerja Kecamatan, pengelolaan administrasi keuangan dan pertanggung jawaban pengelolaan keuangan Kecamatan.

5. Kepala Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.

Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan penyelenggaraan pemerintahan, teknis operasional di bidang pemerintahan dikecamatan, memproses, menyusun, melakukan kegiatan pelayanan pemerintahan Kecamatan yang meliputi pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik, kependudukan, hukum dan perundang-undangan, pertanahan, fasilitasi pemerintahan desa/kelurahan serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

6. Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.

Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Camat, teknis operasional di bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di kecamatan, memproses, menyusun rumusan kebijakan dan melakukan kegiatan dalam bidang pembangunan dan

pemberdayaan masyarakat serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

7. Kepala Seksi Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.

Kepala Seksi Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Camat, teknis operasional di bidang ketentraman, ketertiban umum dan linmas di kecamatan, memproses, menyusun melakukan rumusan kegiatan dan tugas Camat dalam bidang pelayanan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum.

8. Kepala Seksi Pelayanan Umum dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.

Kepala Seksi Pelayanan Umum mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Camat, teknis operasional dan pelayanan administrasi terpadu kecamatan atau dalam bentuk pelayanan lain dalam rangka penyelenggaraan pelayanan umum, serta memproses, menyusun, melakukan rumusan kegiatan dan tugas Camat dalam bidang pelayanan umum sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

9. Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.

Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Camat, teknis operasional dan perumusan kebijakan bidang kesejahteraan sosial, serta memproses, menyusun, melakukan rumusan kegiatan dan tugas Camat dalam bidang kesejahteraan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

B. Fungsi

1. Camat sebagaimana dimaksud ayat (2) menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyelenggaraan urusan Pemerintahan umum;
 - b. Pengkoordinasian kegiatan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat;
 - c. Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketenteraman, ketertiban umum dan Linmas;
 - d. Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
 - e. Pengkoordinasian penyelenggaraan kesejahteraan sosial;

- f. Pengkoordinasian penerapan dan penegakan Perda dan Peraturan Walikota;
 - g. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan;
 - h. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan desa dan kelurahan;
 - i. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan Daerah kota yang ada di kecamatan;
 - j. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan peraturan perundang-undangan; dan
 - k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
2. Sekretaris Camat sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi :
- a. Pelaksanaan kegiatan administrasi umum ketatausahaan;
 - b. Pelaksanaan persiapan penyusunan anggaran Kecamatan;
 - c. Pelaksanaan rencana kegiatan dan pengendalian Kecamatan;
 - d. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkantoran, kearsipan, kerumahtanggaan, perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan dan kepegawaian Kecamatan;
 - e. Pelaksanaan pembinaan organisasi dan tatalaksana di lingkungan Kecamatan;
 - f. Pelaksanaan informasi dan kehumasan;
 - g. Pembinaan tertib administrasi, organisasi dan hukum di lingkungan Kecamatan;
 - h. Pengkoordinasian administrasi pelayanan publik di bidang pelaksanaan pemerintahan daerah di wilayah Kecamatan;
 - i. Pelaksanaan rumusan kebijakan pengelolaan administrasi kepegawaian Perangkat Daerah lainnya di wilayah Kecamatan;
 - j. Pelaksanaan koordinasi dengan Perangkat Daerah, DPRD, Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan instansi terkait di bidang pengelolaan kesekretariatan Kecamatan; dan

- k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
3. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi :
 - a. Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan, kerumah tanggaan, kepegawaian, dan ketatausahaan Kecamatan;
 - b. Penyusunan penerimaan, pendistribusian, dan pengiriman surat-surat, naskah dinas dan pengelolaan dokumentasi serta kearsipan Kecamatan;
 - c. Penyusunan pembuatan dan pengadaan naskah Dinas;
 - d. Penyusunan pengelolaan dan penyiapan bahan pembinaan dokumentasi dan kearsipan kepada sub unit kerja di lingkungan Kecamatan;
 - e. Penyusunan dan penyiapan pengelolaan dan pengendalian administrasi perjalanan dinas, pelayanan keprotokolan dan penyelenggaraan rapat-rapat dinas;
 - f. Penyusunan informasi dan pelayanan hubungan masyarakat, pengurusan kerumahtanggaan, keamanan dan ketertiban kantor;
 - g. Penyusunan pemeliharaan dan perawatan serta pengelolaan lingkungan kantor, gedung kantor, kendaraan dinas, dan aset Kecamatan lainnya;
 - h. Penyusunan dan penyiapan rencana kebutuhan sarana dan prasarana perlengkapan Kantor dan pelaksanaan pengadaan, penyimpanan, pendistribusian dan inventarisasi perlengkapan kantor;
 - i. Penyusunan bahan penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan pelaksanaan tugas Kecamatan;
 - j. Penyusunan pengelolaan perpustakaan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan;
 - k. Pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan pemeliharaan data serta dokumentasi kepegawaian;
 - l. Penyusunan dan penyiapan rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai;
 - m. Penyusunan dan penyiapan bahan administrasi kepegawaian yang meliputi kenaikan pangkat, gaji berkala, pensiun dan pemberian penghargaan serta peningkatan kesejahteraan pegawai;

- n. Penyusunan dan penyiapan pegawai untuk mengikuti pendidikan/pelatihan struktural, teknis dan fungsional, ujian dinas;
 - o. Pelaksanaan fasilitasi pembinaan umum kepegawaian dan pengembangan karir serta disiplin pegawai;
 - p. Penyusunan dan penyiapan pengurusan administrasi pensiun dan cuti pegawai;
 - q. Pengkoordinasian penyusunan administrasi DP-3, DUK, sumpah / janji pegawai;
 - r. Penyusunan koordinasi pelayanan administrasi umum dan kepegawaian dengan sub unit kerja lain di lingkungan kecamatan;
 - s. Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
 - t. Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
4. Kepala Subbagian Perencanaan dan Keuangan sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi :
- a. Penyusunan rencana kerja operasional kegiatan pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan program kerja Kecamatan;
 - b. Penyusunan rencana operasional dan koordinasi kegiatan dan program kerja Kecamatan.
 - c. Penyusunan rencana dan program kegiatan Perangkat Daerah lainnya di wilayah Kecamatan;
 - d. Penyusunan rencana kegiatan pemerintahan melalui proses musyawarah perencanaan pembangunan;
 - e. Penyusunan rencana strategis Kecamatan;
 - f. Penyusunan rancangan peraturan penunjang pelaksanaan tugas;
 - g. Penyusunan monitoring dan evaluasi serta pelaporan tugas;
 - h. Penyusunan pembinaan dan pengendalian kegiatan dan program yang dilaksanakan perangkat daerah di Kecamatan;
 - i. Penyusunan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan perimbangan keuangan daerah dalam pelaksanaan pemerintahan;

- j. Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan kecamatan dan pelaksanaan pengumpulan bahan anggaran kecamatan;
 - k. Penyusun pengelolaan administrasi keuangan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan kecamatan serta pelaksanaan penyusunan dan pengkoordinasian pembuatan daftar gaji serta tunjangan;
 - l. Penyusunan perencanaan operasional kegiatan penyusunan rencana dan program administrasi pengelolaan keuangan dan pelaksanaan penatausahaan pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan kecamatan;
 - m. Penyusunan administrasi keuangan dan penyiapan bahan pembinaan administrasi akuntansi anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan kecamatan;
 - n. Penyusunan penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan kecamatan dan pelaksanaan penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan kecamatan;
 - o. Pengerjaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya;
 - p. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan dan pengelolaan keuangan dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan; dan
 - q. Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Kepala Seksi Pemerintahan sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi:
- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan kecamatan;
 - b. Penyusunan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan kecamatan;
 - c. Penyusunan penetapan penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi, pemberian rekomendasi serta koordinasi pelaksanaan pengumpulan data di bidang pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik serta kependudukan;
 - d. Pelaksanaan pengusulan pemekaran/pemecahan dan penghapusan desa/kelurahan dan kecamatan;

- e. Pelaksanaan pembinaan, pengendalian serta pengawasan bidang administrasi pemerintahan, kependudukan dan pertanahan;
 - f. Pelaksanaan pengumpulan dan pengelolaan serta penganalisaan data bidang administrasi pemerintah, kependudukan dan pertanahan;
 - g. Pelaksanaan inventarisasi permasalahan-permasalahan dan penyiapan bahan petunjuk pemecahan;
 - h. Pelaksanaan fasilitasi kebijakan daerah bidang administrasi pemerintah, kependudukan dan pertanahan;
 - i. Pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan terhadap administrasi pemerintahan kecamatan dan kelurahan/desa;
 - j. Penyusunan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan hukum dan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lain yang berhubungan dengan bidang pemerintahan;
 - k. Penyusunan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan, organisasi kemasyarakatan di desa dan / atau kelurahan serta bantuan desa/kelurahan;
 - l. Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
 - m. Penyusunan koordinasi pelaksanaan pemerintahan kecamatan dengan instansi terkait lainnya; dan
 - n. Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
6. Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi :
- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan pemberdayaan masyarakat;
 - b. Penyusunan program dan pembinaan usaha ekonomi masyarakat;
 - c. Pelaksanaan mendorong partisipasi masyarakat ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan;
 - d. Penyusunan fasilitasi pembinaan dan pengkoordinasian di bidang keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera;

- e. Penyusunan fasilitasi pembinaan dan pengkoordinasian pemberian perijinan di bidang lembaga keagamaan dan sosial;
 - f. Pelaksanaan koordinasi perencanaan dan pembangunan di wilayah kecamatan;
 - g. Pengerjaan pengumpulan data yang diperlukan untuk penyusunan perencanaan pembangunan;
 - h. Pelaksanaan penyiapan bahan dalam rangka pengentasan kemiskinan;
 - i. Penyusunan koordinasi teknis operasional pelaksanaan tugas UPTD/UPTB dan UPT dalam pengembangan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan;
 - j. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan;
 - k. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta;
 - l. Penyusunan koordinasi pengembangan pemberdayaan masyarakat dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan;
 - m. Pelaksanaan tugas-tugas lain di bidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
 - n. Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
7. Kepala Seksi Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi :
- a. Penyusunan rencana dan program pelaksanaan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum, fasilitasi dan bantuan pelaksanaan operasional penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan / Keputusan Walikota di wilayah Kecamatan;
 - b. Pembinaan pengendalian operasional Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum serta bantuan pelaksanaan operasional penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan / Keputusan Walikota;

- c. Penyusunan fasilitasi dan pembinaan satuan perlindungan masyarakat melalui kesiagaan dan penanggulangan bencana serta peningkatan sumber daya manusia satuan perlindungan masyarakat;
 - d. Pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penerapan peraturan perundang-undangan;
 - e. Penyusunan fasilitasi dan koordinasi teknis pelaksanaan operasional penyidikan pelanggaran Peraturan Daerah dengan instansi terkait;
 - f. Pengkoordinasian dan fasilitasi penyelenggaraan pemilu dengan instansi terkait;
 - g. Pengkoordinasian dan pembinaan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum, kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait;
 - h. Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
 - i. Penyusunan koordinasi ketentraman dan ketertiban umum dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan; dan
 - j. Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
8. Kepala Seksi Pelayanan Umum sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi :
- a. Penyusunan rencana dan program pelaksanaan kegiatan di bidang pelayanan umum;
 - b. Perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan;
 - c. Pelaksanaan percepatan pencapaian standar pelayanan (SP), standar pelayanan minimal (SPM) standar operasional prosedur (SOP) dan survei kepuasan masyarakat (SKM) di Kecamatan;
 - d. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan umum di Kecamatan;
 - e. Pelaksanaan evaluasi terhadap pelaksanaan pelayanan umum di Kecamatan;
 - f. Pelaksanaan sebagian kewenangan dalam pemberian rekomendasi, koordinasi pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelenggaraan terhadap urusan pemerintah di bidang pendidikan, kesehatan, pekerjaan

umum dan penataan ruang, perumahan rakyat dan kawasan pemukiman, sosial dan administrasi kependudukan dan catatan sipil;

- g. Penyusunan koordinasi teknis operasional pelaksanaan tugas UPTD/UPTB dan UPT dalam pengembangan pelayanan umum di wilayah Kecamatan;
- h. Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- i. Penyusunan koordinasi pelayanan umum dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan; dan
- j. Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9. Kepala Seksi kesejahteraan sosial sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program pelaksanaan kegiatan di bidang kesejahteraan sosial;
- b. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang ketenagakerjaan;
- c. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang kesejahteraan sosial;
- d. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan di bidang kesejahteraan sosial;
- e. Pengerjaan tugas yang diberikan atasan sesuai apa tugas dan fungsinya.
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan kesejahteraan sosial di Kecamatan;
- g. Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- h. Penyusunan koordinasi kesejahteraan sosial dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan; dan
- i. Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Prabumulih Barat. Berikut adalah deskripsi mengenai jumlah data responden yang berdasarkan dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan lama bekerja seorang pegawai di organisasi yang didapatkan melalui kuesioner.

1. Karakteristik berdasarkan Jenis kelamin responden

Jenis kelamin adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan berdasarkan sifat, peran, dan posisinya. Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	16	33.33%
Perempuan	32	66.67%
Jumlah	48	100 %

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 48 orang. Tabel diatas menunjukkan jumlah responden berjenis laki-laki sebanyak 16 orang atau sebesar 33,33% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang atau sebesar 66,67%. Jadi dapat disimpulkan lebih banyak pegawai perempuan dibandingkan dengan laki-laki dengan tujuan bahwa pekerjaan di organisasi membutuhkan pekerja yang memiliki ketelitian dan kerapian yang tinggi terhadap suatu pekerjaan.

2. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir responden

Pendidikan terakhir adalah pendidikan yang telah ditempuh oleh seseorang yang dibuktikan dengan ijazah. Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S2	5	10.42%
S1	18	37.50%
D3	4	8.33%
SMA/SMK	21	43.75%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jenjang pendidikan responden mayoritas terdapat di jenjang SMA/SMK yaitu sebanyak 21 orang (43,75%), jenjang D3 sebanyak empat orang (8,33%), jenjang S1 sebanyak 18 orang (37,50%), dan jenjang S2 lima orang (10,42%). Jadi bahwa pendidikan yang tinggi akan adanya pengetahuan serta kompetensi yang dimiliki setiap individu di dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi kinerja dari individu tersebut.

3. Karakteristik berdasarkan usia responden

Usia adalah umur yang diukur sejak seseorang lahir hingga waktu umur itu dihitung. Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 30	7	14.58%
31 – 40	14	29.17%
41 – 50	20	41.67%
> 50	7	14.58%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa kategori usia responden terbanyak yaitu pada usia 41-50 tahun dengan 20 responden atau 41,67%. Responden pada rentang usia 20-30 tahun sebanyak tujuh responden atau 14,58%. Responden pada rentang usia 31-40 tahun sebanyak 14 responden atau 29,17%. Responden pada rentang usia > 50 tahun sebanyak tujuh responden atau 14,58%. Jadi dari kategori usia responden usia 41-50 tahun dengan 20 responden atau 41,67% tenaga kerja yang memiliki energi intelektual dan energi fisik dengan baik serta memiliki potensi tinggi untuk produktif dalam bekerja.

4. Karakteristik berdasarkan lama bekerja responden

Lama bekerja atau masa kerja adalah suatu kurun waktu seseorang bekerja di suatu tempat, dimulai dari seseorang mulai bekerja sampai sekarang. Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	31	64.58%
1 - 3 Tahun	3	6.25%
4 - 6 Tahun	2	4.17%
> 6 Tahun	12	25%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diketahui bahwa mayoritas responden telah bekerja di organisasi dalam jangka < 1 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau 64,58%. Responden telah bekerja di organisasi dalam jangka 1-3 tahun yaitu sebanyak tiga orang atau 6,25%. Responden telah bekerja di organisasi dalam jangka 4-6 tahun yaitu sebanyak dua orang atau 4,17%. Responden telah bekerja di organisasi dalam jangka > 6 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 25%. Responden dengan masa kerja < 1 tahun lebih banyak, hal ini dikarenakan bahwa organisasi lebih memilih fresh graduate yang memiliki kreatifitas tinggi, dapat memberikan ide-ide baru, lebih menguasai teknologi, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

4.3. Analisis Tanggapan Responden

Data deskriptif merupakan gambaran informasi yang dimanfaatkan dalam penelaahan. Dengan menguji deskripsi data ini, peneliti berusaha dapat memahami gambaran atau keadaan partisipan yang terpilih menjadi sampel dalam penelitian ini. Berlandaskan dari pengumpulan data kuesioner dari hasil jawaban responden, diperoleh sampel sebesar 48 pegawai dari Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Menurut Sugiyono (2023) analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya interval kelas sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

Keterangan:

RS = rentan skala

m = skor maksimal

n = skor minimal

k = jumlah kategori

Langkah dan prosesnya yaitu:

$$RS = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = sangat tidak baik

1,81 – 2,60 = tidak rendah

2,61 – 3,40 = cukup

3,41 – 4,20 = baik

4,21 – 5,00 = sangat baik

4.3.1. Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Pendidikan (X_1)

Untuk mengetahui penilaian dari 48 responden terhadap variabel tingkat pendidikan (X_1) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan. Dimana tanggapan dari responden mengenai variabel tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Pendidikan (X_1) n = 48

Tingkat Pendidikan (X _i)			Frekuensi										Jumlah		$\bar{X}_1$
Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS						
	5		4		3		2		1						
P1	23	115	19	76	6	18	0	0	0	0	48	209	4.35		
P2	10	50	29	116	9	27	0	0	0	0	48	193	4.02		
P3	18	90	22	88	8	24	0	0	0	0	48	202	4.21		
P4	19	95	18	72	11	33	0	0	0	0	48	200	4.17		
P5	20	100	21	84	7	21	0	0	0	0	48	205	4.27		
P6	15	75	17	68	16	48	0	0	0	0	48	191	4.00		
P7	17	85	26	104	5	15	0	0	0	0	48	204	4.25		
P8	28	140	12	48	8	24	0	0	0	0	48	212	4.47		
P9	13	65	27	108	8	24	0	0	0	0	48	197	4.09		
P10	14	70	19	76	15	45	0	0	0	0	48	191	3.98		
Nilai Rata-Rata Variabel tingkat Pendidikan													4.18		

Sumber : Data yang diolah dari kuesioner tahun 2026

Berlandaskan tabel 4.5 terakuisisi hasil data tanggapan variabel tingkat pendidikan, nilai rata-rata tingkat pendidikan sebesar 4,18 yang artinya baik. Skor mean tertinggi mencapai 4,47 pada pernyataan kedelapan, yakni: Saya bersikap disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja. Sementara itu, skor mean terendah sebesar 3,93 pada pernyataan kesepuluh, yang menyatakan: Pendidikan saya mempengaruhi perilaku saya dalam bekerja secara profesional.

4.3.2. Tanggapan responden Beban Kerja (X_2)

Untuk mengetahui penilaian dari 48 responden terhadap variabel beban kerja (X_2) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan beban kerja. Dimana tanggapan dari responden mengenai beban kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja (X_2) n=48

Beban Kerja (X ₂)			Frekuensi										Jumlah		$\bar{X}_2$
Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS						
	5		4		3		2		1						
P1	20	100	18	72	10	30	0	0	0	0	48	202	4.21		
P2	17	85	20	80	11	33	0	0	0	0	48	198	4.12		
P3	22	110	18	72	8	24	0	0	0	0	48	206	4.29		
P4	19	95	14	56	15	45	0	0	0	0	48	196	4.08		
P5	20	100	15	60	13	39	0	0	0	0	48	199	4.14		
P6	21	105	13	52	14	42	0	0	0	0	48	199	4.01		
P7	20	100	17	68	11	33	0	0	0	0	48	201	4.18		
P8	13	65	21	84	14	42	0	0	0	0	48	191	3.98		
P9	13	65	23	92	12	36	0	0	0	0	48	193	4.02		
P10	12	60	23	92	13	39	0	0	0	0	48	191	3.98		
Nilai Rata-Rata Variabel Beban Kerja													4.12		

Sumber : Data yang diolah dari kuesioner tahun 2026

Berlandaskan pada tabel 4.6 terakuisisi hasil data tanggapan variabel beban kerja, nilai rata-rata tingkat beban kerja 4,12 artinya baik. Skor mean tertinggi mencapai 4,29 pada pernyataan ketiga, yakni: Target kerja yang tinggi bisa memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi. Sementara itu, skor mean terendah sebesar 3,98 pada pernyataan kedelapan dan kesepuluh, yang menyatakan: Saya merasa standar pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai dan Saya sering bekerja di luar jam kerja untuk menyelesaikan tugas.

4.3.3. Tanggapan responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 48 responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dimana tanggapan dari responden mengenai kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) n=48

Kinerja Pegawai (Y)		Frekuensi										Jumlah		$\bar{Y}$
Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS					
	5		4		3		2		1					
P1	13	65	27	108	8	24	0	0	0	0	48	197	4.10	
P2	15	75	17	68	16	48	0	0	0	0	48	191	3.98	
P3	11	55	21	84	15	45	1	2	0	0	48	186	3.87	
P4	12	60	29	116	7	21	0	0	0	0	48	197	4.10	
P5	19	95	23	92	6	18	0	0	0	0	48	205	4.27	
P6	16	80	31	124	1	3	0	0	0	0	48	207	4.03	
P7	16	80	21	84	11	33	0	0	0	0	48	197	4.10	
P8	23	115	19	76	6	18	0	0	0	0	48	209	4.35	
P9	15	75	26	104	7	21	0	0	0	0	48	200	4.17	
P10	26	130	11	44	11	33	0	0	0	0	48	207	4.31	
Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai													4.16	

Sumber: Data yang diolah oleh kuesioner tahun 2026

Berlandaskan tabel 4.7. terakuisisi hasil data tanggapan variabel beban kerja, nilai rata-rata tingkat kinerja pegawai 4,16 artinya baik. Skor mean tertinggi mencapai 4,35 pada pernyataan kedelapan, yakni: Tugas tambahan tidak mengganggu kinerja saya. Sementara itu, skor mean terendah sebesar 3,87 pada pernyataan ketiga, yang menyatakan: Saya mematuhi semua aturan kerja yang berlaku baik dalam SOP.

4.4. Hasil Analisis Uji Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data yaitu menggunakan program *IBM Stastitical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Variabel yang diuji adalah variabel bebas yaitu tingkat pendidikan (X_1) dan beban kerja (X_2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y).

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ialah proses evaluasi dengan tujuan untuk menilai seberapa efektif instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sedang diteliti. Validitas instrumen dinyatakan ketika pertanyaan yang terdapat dalam instrumen tersebut mampu dengan tepat menggambarkan konsep yang ingin diukur. Hasil uji validitas untuk variabel tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel tingkat pendidikan (X_1)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	37.40	16.414	.633	.801
X1_2	37.73	18.244	.339	.828
X1_3	37.54	17.402	.433	.821
X1_4	37.58	17.099	.430	.822
X1_5	37.48	16.383	.630	.801
X1_6	37.77	15.925	.603	.803
X1_7	37.50	17.830	.420	.821
X1_8	37.33	16.355	.571	.807
X1_9	37.65	17.212	.519	.813
X1_10	37.77	16.266	.570	.807

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Berdasarkan dari nilai Df yang diperoleh adalah $df = 48 - 2 = 46$, untuk tingkat signifikansi 5% atau 0,05 maka nilai validitas dari rtabel adalah 0,2845. Setiap pernyataan dapat dikatakan valid apabila rhitung > rtabel. Pada Tabel 4.8 menunjukkan hasil uji validitas dari variabel tingkat pendidikan dengan jumlah sampel 48 Responden. Variabel tingkat pendidikan terdiri dari 10 Pernyataan. 10 pernyataan tersebut menunjukkan bahwa rhitung > rtabel yang berarti semua pernyataan dikatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel beban kerja (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	36.96	22.594	.548	.851
X2_2	37.04	22.466	.576	.848
X2_3	36.88	22.452	.597	.847
X2_4	37.08	21.950	.572	.849
X2_5	37.02	21.893	.600	.846
X2_6	37.02	21.553	.624	.844
X2_7	36.98	22.361	.565	.849
X2_8	37.19	22.794	.530	.852
X2_9	37.15	22.553	.595	.847
X2_10	37.19	23.134	.505	.854

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Berdasarkan dari nilai Df yang diperoleh adalah $df = 48 - 2 = 46$, untuk tingkat signifikansi 5% atau 0,05 maka nilai validitas dari rtabel adalah 0,2845. Setiap pernyataan dapat dikatakan valid apabila rhitung > rtabel . Pada Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji validitas dari variabel beban kerja dengan jumlah sampel 48 Responden. Variabel beban kerja terdiri dari 10 Pernyataan. 10 pernyataan tersebut menunjukkan bahwa rhitung > rtabel yang berarti semua pernyataan dikatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	37.48	16.085	.567	.805
Y_2	37.60	15.521	.523	.810
Y_3	37.71	15.615	.527	.809
Y_4	37.48	17.021	.408	.820
Y_5	37.31	16.560	.456	.816
Y_6	37.27	16.968	.544	.810
Y_7	37.48	15.446	.596	.801
Y_8	37.23	16.308	.483	.813
Y_9	37.42	16.589	.462	.815
Y_10	37.27	15.095	.581	.803

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Berdasarkan dari nilai Df yang diperoleh adalah $df = 48 - 2 = 46$, untuk tingkat signifikansi 5% atau 0,05 maka nilai validitas dari rtabel adalah 0,2845. Setiap pernyataan dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji validitas dari variabel kinerja pegawai dengan jumlah sampel 48 Responden. Variabel kinerja pegawai terdiri dari 10 Pernyataan. 10 pernyataan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti semua pernyataan dikatakan valid.

4.4.2. Uji Reabilitas

Analisis reliabilitas diberlakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal butir-butir instrumen yang telah dinyatakan valid. Nilai Cornbach's Alpha $> 0,6$ menunjukkan bahwa butir-butir tersebut mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Berikut hasil analisis reliabilitas dalam variabel tingkat pendidikan, beban kerja dan kinerja pegawai. Hasil uji realibilitas untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
Tingkat pendidikan	0,828	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,862	0,6	Reliabel
Kinerja	0,826	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel tingkat pendidikan (X_1) sebesar 0,828, variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,862 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,826. Sehingga instrumen untuk variabel tingkat pendidikan (X_1), beban kerja (X_2) dan variabel kinerja pegawai (Y) tersebut dinyatakan reliabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti pola distribusi normal. Data yang memenuhi kriteria distribusi normal dianggap baik.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Tingkat pendidikan	.118	48	.093	.947	48	.302
Beban Kerja	.144	48	.104	.943	48	.202
Kinerja	.105	48	.200*	.958	48	.802

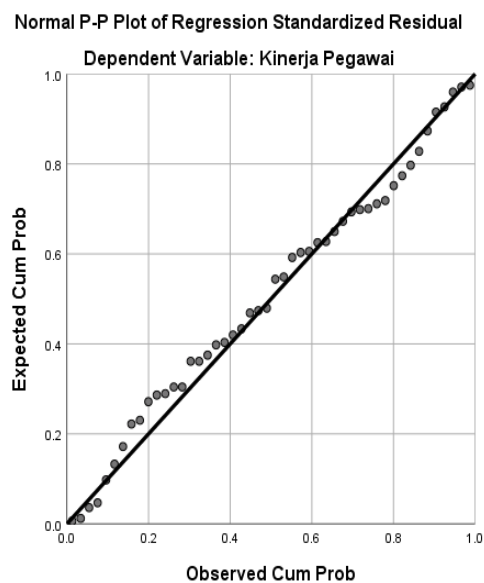
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh nilai signifikan tingkat pendidikan (X1) sebesar 0,302, beban kerja (X2) sebesar 0,202, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,802. Seluruh signifikansi lebih besar dari 0.05 yang artinya data setiap variabel berdistribusi normal.

Salah satu cara untuk menguji normalitas data adalah dengan analisis grafik. Adapun untuk mengetahui data ini distribusi normal atau tidak dapat dilihat dari hasil uji normalitas pada gambar 4.2 sebagai berikut:



Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot

Hasil gambar grafik P-plot pada gambar 4.2 mengindikasikan bahwa titik-titik data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya data terdistribusi normal.

4.5.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan guna mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Kriteria evaluasi dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai toleransi lebih kecil dari 0,10 menunjukkan adanya indikasi multikolinearitas dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.229	3.768		1.918	.061		
Tingkat pendidikan	.501	.108	.513	4.630	.000	.629	1.590
Beban kerja	.327	.094	.386	3.484	.001	.629	1.590

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

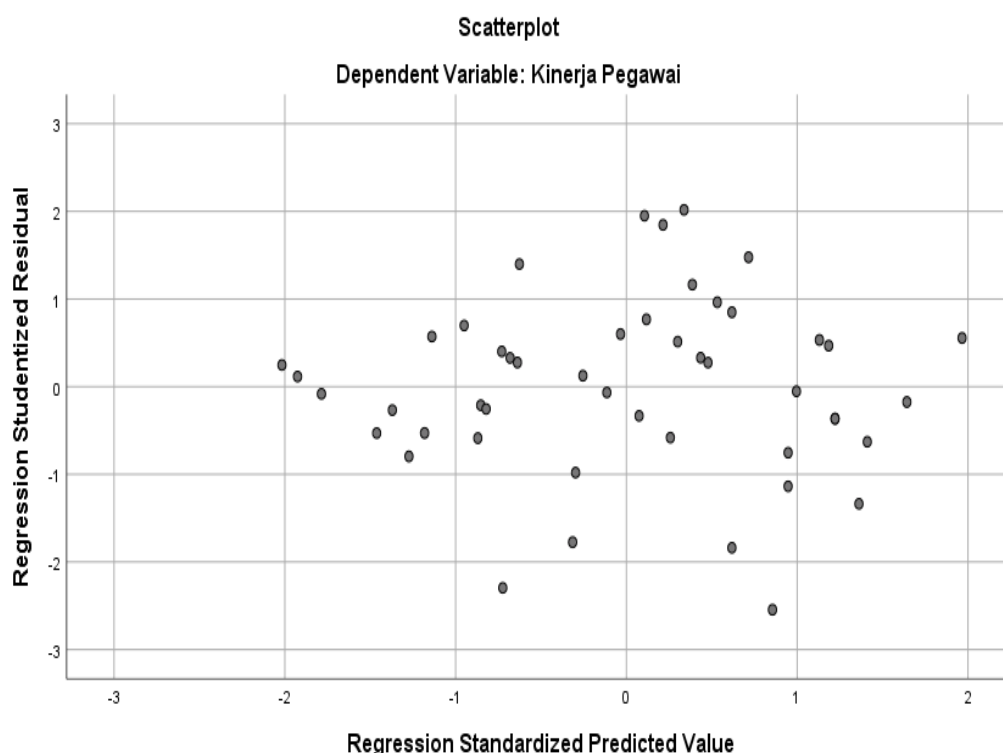
Hasil uji multikolinearitas variabel tingkat pendidikan memiliki nilai toleransi sebesar 0,629 dan nilai VIF sebesar 1,590. Variabel beban kerja menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,629 dan nilai VIF sebesar 1,590. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terdapat indikasi multikolinearitas di antara variabel-variabel tersebut.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan guna mendeteksi adanya ketidakseragaman variasi residual dalam model regresi. Metode yang diaplikasikan mencakup analisis grafik *Scatterplot* dan uji *Glejser*. Pengujian uji

heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot* dengan kriteria pengujiannya sebagai berikut:

1. Pola tersebar, jika titik-titik data pada grafik *Scatterplot* tersebar secara acak di sekitar garis regresi, maka menandakan ketidakhadiran heteroskedastisitas.
2. Pola gelombang: Jika titik-titik pada grafik *Scatterplot* membentuk pola bergelombang, maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot*:



Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.6. Metode Analisis

Metode analisis data ini yaitu tahapan dari proses penelitian dimana semua data-data yang telah dikumpulkan akan dilakukan proses analisis untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut.

4.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui atau memprediksi adanya hubungan antara variabel tingkat pendidikan (X_1) dan beban kerja (X_2) dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y). Model regresi disini memasukan dua variabel independen yaitu tingkat pendidikan (X_1) dan beban kerja (X_2). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel bebas yaitu tingkat pendidikan dan beban kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Berikut ini adalah rumus regresi linear berganda:

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

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- X_1 : tingkat pendidikan
- X_2 : beban kerja
- a : Konstanta
- b_1 – b_2 : Koefisien regresi variabel bebas X_1 dan X_2
- e : Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	7.229	3.768	
	Tingkat Pendidikan	.501	.108	.513
	Beban Kerja	.327	.094	.386

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Dari tabel 4.15 di atas dapat diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.229 + 0,501 X_1 + 0,327 X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7.229 artinya apabila variabel bebas tingkat pendidikan dan beban kerja bernilai konstan (0), maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih nilainya sebesar 7.229.
1. Koefisien regresi $X_1 = 0,501$ artinya apabila instansi meningkatkan faktor tingkat pendidikan sebesar satu satuan maka instansi akan mendapatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,501 satuan.
2. Koefisien regresi $X_2 = 0,327$ artinya apabila instansi meningkatkan faktor beban kerja sebesar satu satuan maka instansi akan mendapatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,327 satuan.

4.7. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ini adalah jawaban dari hipotesis yang telah diajukan untuk mengambil keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Adapun uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji parsial (t) dan uji simultan (f).

4.7.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau parsial digunakan guna menilai apakah variabel independen seperti variabel tingkat pendidikan dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pengujian independen dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t tabel diperoleh dari rumus derajat kebebasan ($df = n - 2$ yaitu ($df = 48 - 2 = 46$), $\alpha = 0,05$ uji dua arah ini diperoleh t tabel sebesar 2,012 memakai tingkat signifikansi 0,05. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai t hitung $< t$ tabel , $sig > 0,05$ maka tidak ada pengaruh X terhadap Y, H_0 diterima, H_a ditolak.
2. Jika nilai t hitung $> t$ tabel $sig < 0,05$ maka tidak ada pengaruh X terhadap Y, H_0 ditolak, H_a diterima.

Hasil uji parsial dalam penelitian ini didapat dengan menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.229	3.768		1.918	.061		
Tingkat pendidikan	.501	.108	.513	4.630	.000	.629	1.590
Beban kerja	.327	.094	.386	3.484	.001	.629	1.590

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel tingkat pendidikan (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,630 > 2.012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hipotesis (H_1) diterima, (H_0) ditolak hal ini dapat diartikan ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.
2. Pengaruh variabel beban kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa variabel beban kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,484 > 2.012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hipotesis (H_2) diterima, (H_0) ditolak hal ini dapat diartikan ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

4.7.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan digunakan guna menilai ada tidaknya pengaruh secara bersamaan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu model regresi. Pengambilan keputusan pengujian ini melihat nilai f yang ada dalam tabel ANOVA dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. $df_1 = k - 1 = 1$, $df_2 = n - k - 1$ $df_2 = 48 - 2 - 1 = 45$ dalam F tabel sig 0,05 adalah 3,20. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut.

- Jika nilai F hitung $>$ F tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai F hitung lebih $<$ F tabel atau nilai signifikansi $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil uji simultan dalam penelitian ini didapat dengan menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599.114	2	299.557	42.317	.000 ^b
	Residual	318.553	45	7.079		
	Total	917.667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Tingkat Pendidikan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $42.317 > 3.20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hipotesis (H_3) diterima, (H_0) ditolak maka dapat diartikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel tingkat pendidikan (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

4.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan guna mengevaluasi seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen. Berikut hasil pengujian uji koefisien determinasi. Hasil koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini didapat

dengan menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.1 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.808 ^a	.653	.637	2.661	1.869

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diketahui memiliki nilai sebesar 0,637. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel tingkat pendidikan (X_1) dan variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 63.7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh tingkat pendidikan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian Koefisien regresi (X_1) sebesar 0,630 artinya apabila variabel tingkat pendidikan mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,630. Variabel tingkat pendidikan (x_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.630 > 2.012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Ini sejalan dengan penelitian oleh Fathimah. *et al* (2024) berjudul Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan RI bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industri dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik akan

dapat meningkatkan kinerja pegawai dan hasil pekerjaannya pun akan sangat memuaskan.

2. Pengaruh beban kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Hipotesis pertama (H_2) menyatakan bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian Koefisien regresi (X_2) beban kerja sebesar 0,484 artinya apabila variabel beban kerja mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,484. Variabel beban kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.484 > 2.012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

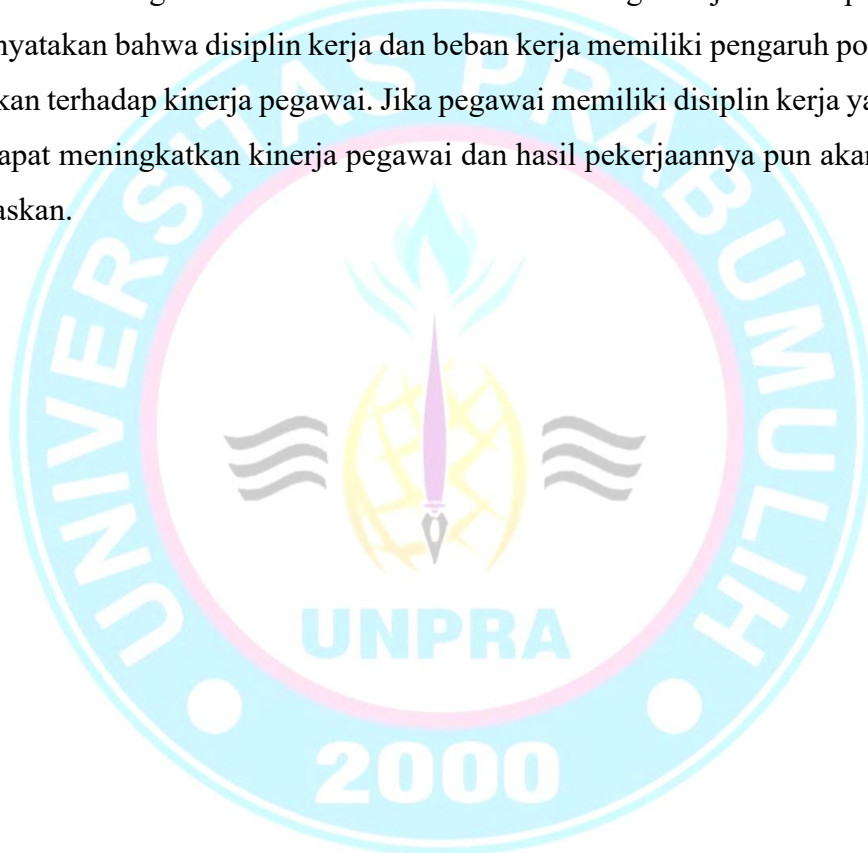
Ini sejalan dengan penelitian oleh Fathimah. *et al* (2024) berjudul Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan RI bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industri dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan hasil pekerjaannya pun akan sangat memuaskan.

3. Pengaruh Tingkat pendidikan (X_1) dan beban kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Berdasarkan hasil uji F variabel tingkat pendidikan (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $42,317 > 3,20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel tingkat pendidikan dan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah

sebesar adalah sebesar 63.7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel tingkat pendidikan (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Ini sejalan dengan penelitian oleh Fathimah. *et al* (2024) berjudul Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementrian Ketenagakerjaan RI bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industri dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan hasil pekerjaannya pun akan sangat memuaskan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.630 > 2.014$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Beban Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.484 > 2.014$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.
3. Tingkat Pendidikan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih. ditunjukkan oleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, $42,317 > 3,20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian Hasil uji determinasi *R Square* menunjukkan bahwa pengaruh variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dan variabel Beban Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 63.7% sedangkan sisanya 36,3% yang lainnya itu dipengaruhi oleh faktor luar model penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

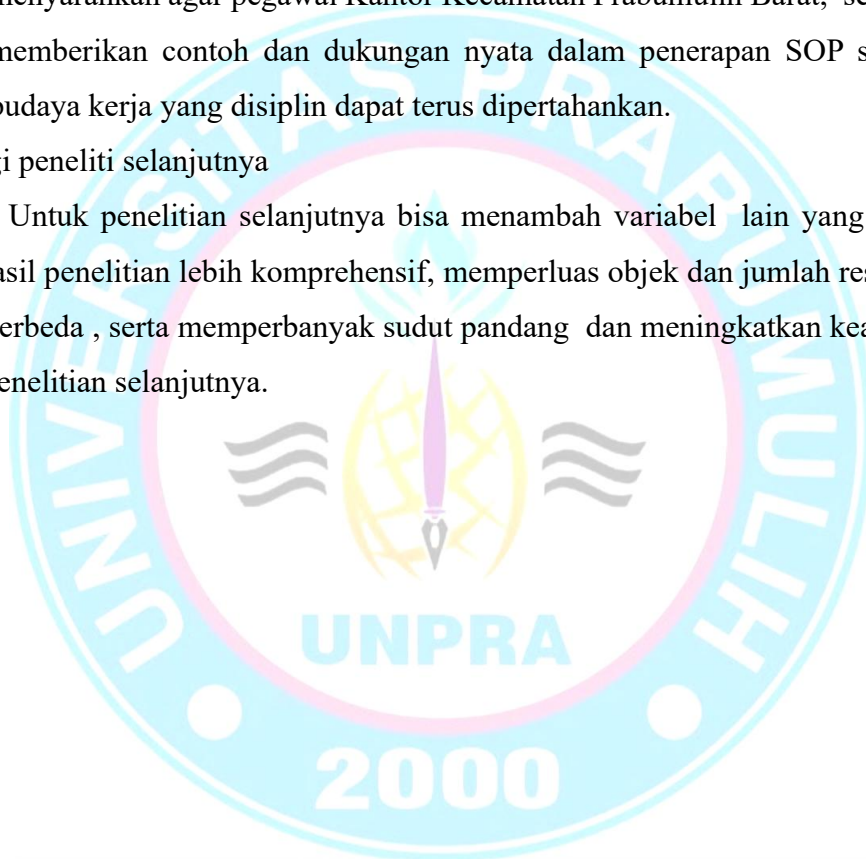
1. Bagi pihak Kantor Kecamatan Prabumulih Barat
 - a. Berdasarkan permasalahan tingkat pendidikan, maka peneliti menyarankan agar pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat, dapat memberikan dukungan terhadap pengembangan pendidikan pegawai karena pendidikan

berpengaruh terhadap perilaku kerja profesional dan bisa meningkatkan rasa tanggung jawab pada kantor kecamatan sehingga semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

- b. Berdasarkan permasalahan beban kerja, maka peneliti menyarankan agar pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat, dapat menyesuaikan standar dan beban kerja pegawai dengan kemampuan yang dimiliki agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif tanpa harus bekerja diluar jam kerja.
- c. Berdasarkan permasalahan tentang Kinerja Pegawai, maka peneliti menyarankan agar pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat, sebaiknya memberikan contoh dan dukungan nyata dalam penerapan SOP sehingga budaya kerja yang disiplin dapat terus dipertahankan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya bisa menambah variabel lain yang relevan agar hasil penelitian lebih komprehensif, memperluas objek dan jumlah responden yang berbeda , serta memperbanyak sudut pandang dan meningkatkan keakuratan hasil penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Arif, H. 2022. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auta Prima Pekanbaru. *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Ayubi, M., F. 2024. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Ketenagakerjaan Jakarta Ceger. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Bina Sarana Informatika
- Bahri, K. U. 2022. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Divisi Bisnis Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. *Skripsi*. Jambi: Universitas Batanghari Jambi.
- Damayanti, R., Kurbani, A., & Saputra, B. 2024. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Entrepreneur Multi Technology. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 20 No.4, 757- 769.
- Erdiansyah, W. 2024. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros. *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Fitriyani. 2021. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Medan: Universitas Medan Area.
- Geopani, A. 2024. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Abang Kecamatan Vii Koto Kabupaten Tebo. *Skripsi*. Jambi: Universitas Batanghari Jambi.
- Ghozali, L. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, M. 2023. Sosialisasi dan pengenalan aplikasi pengolahan data spss pada mahasiswa administrasi kesehatan fakultas ilmu keolahragaan dan kesehatan. *Jurnal informasi pengabdian masyarakat*, vol, 1, No. 2.
- Maharani, A. R. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, TBK). *Skripsi*. Jakarta: Niversitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Maulana, N. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gorillaz. *Skripsi*. Bekasi:Universitas Bina Sarana Informatika.
- Nur, P.A. 2024. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Buntu Batu Kabupaten Enrekang. *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nurhalimah, S. 2025. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Stockfit Pada Pt Adis Dimension Footwear Di Balaraja. *Skripsi*. Tangerang: Universitas Bina Sarana Informatika.
- Peraturan Walikota Prabumulih No. 45 Tahun 2016. Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan Kota Prabumulih.
- Perdana, D.P. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan. *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Rizman. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Rokan Hilir. *Tesis*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Rosinta. 2024. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Sulung, U. & Muspawi, M. 2024. Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder, Dan Tersier. *Jurnal edu research*, Vol, 5, No. 3.
- Tamara, L., Usman, B., & Kurbani, A. 2024. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional Iii Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 21 No.1, 156- 168.
- Widianto, M.I. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTt Primantara Wisesa Sejahtera. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Bina Sarana Informatika.
- Wulandari, A & Aprianti, K. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. *Journal Of Islamic Economics, Management And Business*, Volume 2 Nomor 1.

Lampiran 1 Data Responden

DATA PEGAWAI PNS DAN PPPK
KECAMATAN PRABUMULIH BARAT

NO	NAMA	L/P	N I P	JABATAN	MASA KERJA		PENDIDIKAN	TEMPAT / TANGGAL LAHIR
					THN	BLN		
1	EDI SUANTO, SH, M.Si	L	197406112006041006	Camat	22	2	S2	PRABUMULIH / 11-06-1974
2	HERIANA, SE, M.Si	P	197004121993012002	Ksb. Perencanaan & Keuangan	29	3	S2	MUARA ENIM / 12-04-1970
3	RISMAN TAGO	L	196812071992031003	Kasi Pelayanan Umum	28	9	SMA	PRABUMULIH / 07-12-1968
4	YESI PUSPITA, SE, M.Si	P	197705292007012006	Kasi Trantib dan Linmas	16	2	S2	PRABUMULIH / 29-05-1977
5	DARYATI, SE	P	197012182008012002	Kasi Kesejahteraan Sosial	15	11	S1	PRABUMULIH / 18-12-1970
6	DADANG PRAYITNO, SE	L	198110182011011006	Kasi PMD	12	11	S1	SUKARAJA / 18-10-1981
7	DIANA ANDRIANI, SH	P	197906142010012003	Kasi Pemerintahan	12	11	S1	PRABUMULIH / 14-06-1979
8	MILDA ERAINI, SE, M.Si	P	198012082009012003	Ksb. Umum & Kepegawaian	15	11	S2	PRABUMULIH / 08-12-1980
9	EDI ISKANDAR, S.Pi	L	196910162008011003	Analisis Pengaduan Masyarakat	21	4	S1	MUARA ENIM / 16-10-1969
10	JUSMAIRI, SE, M.Si	L	197505202006041013	Analisis Pelayanan	17	8	S2	PRABUMULIH / 20-05-1975
11	DEWI MAYA SARI, A, Md	P	1984010420100120022	Pengelola Kepegawaian	13	11	D3	PRABUMULIH / 04-01-1984
12	FAJAR SEPTIAN SAMIAJI, SE	L	199109082020121007	Analisis Pembangunan	5	0	S1	JAKARTA / 08-09-1991
13	EKA YULIANA, SE	P	199005122020122008	Analisis Pembangunan	5	0	S1	BANDAR LAMPUNG / 12-05-1990
14	DEWI ASMARANI	P	198310172003122002	Bendahara	22	0	SMA	PRABUMULIH / 17-10-1983
15	MERLIAN PERDIANSYAH, A, Md	L	198505092023211013	Operator Sistem Kependudukan	2	4	D3	PRABUMULIH / 09-05-1985
16	YOUNKY IRANDA, A, Md	L	199311262023211019	Operator Sistem Kependudukan	2	4	D3	MUARA ENIM / 26-11-1993
17	HERU RIADI, A, Md	L	19961005202411006	Arsiparis	1	10	D3	PRABUMULIH / 05-10-1996
18	NOVIYANTY, SE	P	197411232025212007	Penata Layanan Oprasional	0	7	S1	PALEMBANG / 23-11-1974
19	ASNAWATI, SE	P	197611082025212014	Pengerak Swadaya Masyarakat	0	7	S1	TANJUNG RAMAN / 08-11-1976
20	M. DAHRIAL, SPd.i	L	197706092025211016	Pengerak Swadaya Masyarakat	0	7	S1	JUNGAI / 09-06-1977
21	DERI KUSDAMAYANTI, SE	P	198107292025212017	Perencana Ahli Pertama	0	7	S1	PRABUMULIH / 29-07-1981
22	SUKMAWATI, SE	P	198111112025212024	Pengerak Swadaya Masyarakat	0	7	S1	BETUNG ABAB / 11-11-1981

23	ELSA IVONI YANTI, SE	P	198303082025212026	Pengerak Swadaya Masyarakat	0	7	S1	PRABUMULIH / 08-03-1983
24	HENDRA SASMITA HARAHAP, SH	L	198705172025211033	Penata Layanan Oprasional	0	7	S1	PRABUMULIH / 17-05-1987
25	SUITA, SE	P	198801222025212022	Perencana Ahli Pertama	0	7	S1	PAYUPUTAT / 22-01-1988
26	SUDARYONO, SH	L	199007122025211022	Penata Layanan Oprasional	0	7	S1	PRABUMULIH / 12-07-1990
27	FIRGUSTIANSYAH, S.Kom	L	199208142025211041	Penata Layanan Oprasional	0	7	S1	GUNUNG KEMALA / 14-08-1992
28	DELFA YANTI, SE	P	199612052025212028	Perencana Ahli Pertama	0	7	S1	GUNUNG KEMALA / 05-12-1996
29	VINI ALVIYU YUNITA, SE	P	200005302025212008	Perencana Ahli Pertama	0	7	S1	GUNUNG KEMALA / 30-05-2000
30	AMILIYA	P	197808162025212013	Pengadministrasi Perkantoran	0	7	SMA	PRABUMULIH / 16-08-1978
31	RAWI SAPUTRA	L	198006062025211029	Pengadministrasi Perkantoran	0	7	SMA	ENDIKAT ILIR / 06-06-1980
32	FITRI HASANAH	P	198008102025212029	Pengadministrasi Perkantoran	0	7	SMK	PRABUMULIH / 10-08-1980
33	ARII SUNDAHARI	P	198206212025212016	Pengadministrasi Perkantoran	0	7	SMA	PRABUMULIH / 21-06-1982
34	RICHI HARDINIKA	P	198401162025212025	Pengadministrasi Perkantoran	0	7	SMA	PRABUMULIH / 18-01-1984
35	MARLIN TANIA	P	198503152025212020	Pengadministrasi Perkantoran	0	7	SMA	PRABUMULIH / 15-03-1985
36	SUSANTI	P	198506212025212029	Pengadministrasi Perkantoran	0	7	SMA	PRABUMULIH / 21-06-1985
37	DESI DWI NATALIA	P	198612162025212030	Pengadministrasi Perkantoran	0	7	SMA	PRABUMULIH / 16-12-1987
38	WINDA	P	198811152025212029	Pengadministrasi Perkantoran	0	7	SMA	TANJUNG RAMAN / 15-11-1988
39	DESI LESTARI	P	199112252025212050	Pengadministrasi Perkantoran	0	7	SMA	PRABUMULIH / 25-12-1991
40	BALKIS ISKARIMA	P	199112072025212032	Pengadministrasi Perkantoran	0	7	SMA	PRABUMULIH / 07-12-1991
41	LISA AGUSTINA, A.Ma	P	199408062025212036	Pengadministrasi Perkantoran	0	7	SMA	TANJUNG RAMAN / 06-08-1994
42	MELLY DAMAY YANTI	P	199504152025212037	Pengadministrasi Perkantoran	0	7	SMK	PRABUMULIH / 15-04-1995
43	DIDI KURNADI	L	198409282025211035	Pengadministrasi Perkantoran	0	3	SMA	PRABUMULIH / 28-09-1984
44	FEBRIANTY	P	198902152025212056	Pengadministrasi Perkantoran	0	3	SMA	PRABUMULIH / 15-02-1989
45	YOKO PUSRI	L	199606092025211035	Pengadministrasi Perkantoran	0	3	SMA	PRABUMULIH / 09-06-1996
46	LISMA DEVIANI	P	'200011112025212020	Pengadministrasi Perkantoran	0	3	SMA	PRABUMULIH / 11-01-2001
47	SERLI WULANDARI	P	200306232025212006	Pengadministrasi Perkantoran	0	3	SMA	PRABUMULIH / 23-06-2003
48	ORIN ARNETA	P	200403022025212002	Pengadministrasi Perkantoran	0	3	SMA	PRABUMULIH / 02-03-2004

Lampiran 2 Tabulasi Responden

No. Res	Tingkat Pendidikan										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
Responden 1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
Responden 2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	35
Responden 3	4	3	5	5	4	5	3	5	4	4	42
Responden 4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
Responden 5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	34
Responden 6	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	43
Responden 7	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
Responden 8	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	43
Responden 9	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
Responden 10	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	45
Responden 11	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
Responden 12	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	41
Responden 13	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
Responden 14	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45
Responden 15	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	42
Responden 16	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	42
Responden 17	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	39
Responden 18	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
Responden 19	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
Responden 20	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	46
Responden 21	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	43
Responden 22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
Responden 23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 24	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	44
Responden 25	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	36
Responden 26	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	37
Responden 27	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	38
Responden 28	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
Responden 29	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	35
Responden 30	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	36
Responden 31	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	40
Responden 32	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	36
Responden 33	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	45
Responden 34	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
Responden 35	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37
Responden 36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
Responden 37	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34

Responden 38	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	38
Responden 39	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
Responden 40	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
Responden 41	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
Responden 42	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	46
Responden 43	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	45
Responden 44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
Responden 45	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	46
Responden 46	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	37
Responden 47	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	41
Responden 48	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43

No. Res	Beban Kerja										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
Responden 1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34
Responden 2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
Responden 3	4	3	5	3	4	5	3	4	4	3	38
Responden 4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	34
Responden 5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
Responden 6	4	3	5	3	4	5	3	4	4	3	38
Responden 7	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	39
Responden 8	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	44
Responden 9	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	37
Responden 10	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
Responden 11	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	45
Responden 12	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
Responden 13	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
Responden 14	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	39
Responden 15	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
Responden 16	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
Responden 17	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	45
Responden 18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
Responden 19	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	44
Responden 20	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	45
Responden 21	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
Responden 22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
Responden 23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 24	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	41
Responden 25	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	42

Responden 26	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	45
Responden 27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
Responden 28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
Responden 29	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	42
Responden 30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
Responden 31	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	37
Responden 32	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	35
Responden 33	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	42
Responden 34	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
Responden 35	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
Responden 36	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	35
Responden 37	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
Responden 38	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	39
Responden 39	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
Responden 40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
Responden 41	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
Responden 42	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47
Responden 43	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	44
Responden 44	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	43
Responden 45	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	44
Responden 46	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	41
Responden 47	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	46
Responden 48	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46

No. Res	Kinerja pegawai										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
Responden 1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	36
Responden 2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	35
Responden 3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	41
Responden 4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	35
Responden 5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	35
Responden 6	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	41
Responden 7	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	44
Responden 8	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	44
Responden 9	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
Responden 10	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	41
Responden 11	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
Responden 12	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	38

Responden 13	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	38
Responden 14	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	41
Responden 15	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
Responden 16	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
Responden 17	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
Responden 18	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45
Responden 19	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
Responden 20	4	3	4	5	5	4	3	5	5	5	43
Responden 21	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	39
Responden 22	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
Responden 23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 24	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	44
Responden 25	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
Responden 26	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36
Responden 27	4	3	2	3	4	4	3	5	4	3	35
Responden 28	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
Responden 29	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	37
Responden 30	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	38
Responden 31	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
Responden 32	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	36
Responden 33	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
Responden 34	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	42
Responden 35	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	39
Responden 36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 37	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	35
Responden 38	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	33
Responden 39	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
Responden 40	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
Responden 41	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
Responden 42	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
Responden 43	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
Responden 44	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	47
Responden 45	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	38
Responden 46	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	40
Responden 47	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
Responden 48	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
KECAMATAN PRABUMULIH BARAT
 JALAN JENDRAL SUDIRMAN NO. 5 TELP. (0713) 323065
 PRABUMULIH 31127

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
 NOMOR : 800/74.1/KEC PBM BARAT/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Edi Suanto, S.H.,M.Si.
 Nip : 197406112006041006
 Jabatan : Camat Prabumulih Barat
 Unit Kerja : Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Marlin Tania
 Nim : 2022110055
 Program Studi : Manajemen
 Perguruan Tinggi : Universitas Prabumulih Kota Prabumulih

Telah melaksanakan penelitian dan pengambilan Data di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat dengan judul "*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat.*" Penelitian tersebut telah dilaksanakan dengan baik dan dinyatakan Selesai.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, 08 Mei 2026
CAMAT PRABUMULIH BARAT

EDI SUANTO, SH, M.Si
PEMBINA/IV.b
NIP. 19740611 200604 1 006

Lampiran 4 Kartu Bimbingan



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : MARLIN TANIA
NIM : 2022110055
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BEBAN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
10/12/2025	BAB. I	perbaiki ini letur belakang Masalah fenomena Masalahnya		
11/12/2025	BAB. I	Acc BAB. I		
12/12/2025	BAB. II	perbaiki penelitian terdahulu		
16/12/2025	BAB. II	Acc BAB. II		
17/12/2025	BAB. III	perbaiki BAB. III Operasional Variabel		
19/12/2025	BAB. III	Acc BAB. III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Desiana, S.E., M.M
NIP. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

RESI MARINA, M.Si
NIDN 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : MARLIN TANIA
NIM : 2022110055
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BEBAN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/05/2024	PAB. IV	Revisi PAB. IV Struktur organisasi		
12/05/2024	PAB. IV	Acc PAB. IV		
13/05/2024	PAB. V	Revisi kesimpulan & saran		
21/05/2024	PAB. V	Acc PAB. V		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Desliana, S.E., M.M
NUPK. 2544/40641230233

Dosen Pembimbing I

RESI MARINA, M.Si
NIDN 0226067702

Jalan Putra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : MARLIN TANIA
NIM : 2022110055
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BEBAN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDRIEKSON,S.P.,M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 18/1/25	BAB I	- Temis penulis - ulura lgr kover 3,5cm. - Margin 4:3:3:3 - Hanggij paragraf 5 Fardi - Pemberan referen - Sub bab 1.5 Bats penul		
	BAB I	- Perbaikan cover (telah penulsa) - Sub bab kutipan (di kembangkan)		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing 2

ROMSA ENDRIEKSON,S.P.,M.M.
 NIDN 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : MARLIN TANIA
NIM : 2022110055
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BEBAN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDRIEKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jum'at 5/12/25	BAB I	- Acc - Layout ke BAB II		
Rabu 10/12/25	BAB II	- Telusur penulisan di tzt dan kenti'pan. - Hipotesis - Margin bawah : 3 cm		
Jumat 12/12/25	- BAB I	- Acc - Layout ke BAB II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Hj. Desliana S.E., M.M
NIDN 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

ROMSA ENDRIEKSON, S.P., M.M
NIDN 0213057202

Jl. Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : MARLIN TANIA
NIM : 2022110055
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BEBAN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDRIKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa. 16/12-24	BAB III	- Dalam penelitian - Kriteria syarat uji analisis korelasi - uji validasi uji t. - dan p².		
Rabu. 17/12-24	BAB III	- Susunan Silo-Sub- - Kriteria uji t. - Alat bantu analisis data - Spss.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. N. Kusiana, S.E., M.M
NIP. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

ROMSA ENDRIKSON, S.P., M.M
NIDN 0213057202

Jalan Patta No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : MARLIN TANIA
NIM : 2022110055
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BEBAN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDRIEKSON, S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Kamis 18/11/23	- BAB III	- Ales - Persiapan full paper. - Persiapan Diseminasi. - Persiapan Slide PPT - Persiapan Seminar Proposal		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Endang, S.E., M.M
NIDN 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

ROMSA ENDRIEKSON, S.P., M.M
NIDN 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : MARLIN TANIA
NIM : 2022110055
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BEBAN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDRIEKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Revisi 15/4/20	- bab IV	- Tesis Pembahasan - Dasar Hukum terdapat - Perangko terdapat - Tabel tanggapan Pypm - Hasil uji Validasi - uji dari SPSS - uji Normalitas ditambahkan - tabel Hasil uji SPSS		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Deslana, S.E., M.M
NIDN 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

ROMSA ENDRIEKSON, S.P., M.M
NIDN 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : MARLIN TANIA
NIM : 2022110055
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BEBAN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : ROMSA ENDRIKSON, S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Prabm. 22/4-26	BAB IV	- Uji Hipotesis (H_0 & H_1) - Uji F dan R^2 - Uji determinasi		
Prabm. 25/4-28	BAB IV	- Acc. - Lanjutkan ke BAB V.		
	BAB V	- Kesimpulan merupakan jawaban atas permasalahan pada bab I - Saran menjadi pedoman bagi kelanjutannya		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Deshiana, S.E., M.M
 NUPK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

ROMSA ENDRIKSON, S.P., M.M
 NIDN 0213057202

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 5 Kuesioner Penelitian

KUESIONER**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH
BARAT KOTA PRABUMULIH**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pegawai Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk penelitian, bersama ini kami sampaikan kuesioner penelitian mengenai "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat". Untuk itu, saya memohon kesediaan Bapak, Ibu, Saudarai untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Marlin Tania

Nim : 2022110055

Prodi : Manajemen

Semoga penelitian ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak. Atas segala dukungan dan partisipasinya yang Bapak/Ibu/Sdr(i) berikan, saya ucapkan terima kasih.

Prabumulih, Februari 2026

Marlin Tania

No. Responden :

DAFTAR PERTANYAAN**Bagian I****A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. No. Responden :
2. Nama :
3. Usia : ☐ 18 – 25 ☐ 26 - 35
☐ 36 – 45 ☐ > 46
4. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
5. Pendidikan terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma (D3)
☐ Strata (S1) ☐ Magister (S2)
6. Jabatan/pekerjaan :
7. Lama bekerja : ☐ < 1 tahun ☐ 1 – 3 tahun
☐ 4 – 6 tahun ☐ > 6 tahun

Bagian II**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.
2. Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi Saudara dan berilah tanda ($\surd$) pada jawaban yang sesuai di kolom yang telah disediakan.
 1. Sangat Setuju (SS)
 2. Setuju (S)
 3. Netral (N)
 4. Tidak Setuju (TS)
 5. Sangat Tidak Setuju (STS)

VARIABEL TINGKAT PENDIDIKAN		JAWABAN				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Pendidikan yang saya miliki membantu saya dalam memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dikantor.					
4.	Pendidikan saya mendukung kemampuan saya dalam memecahkan masalah dalam berkerja.					
5.	Saya juga memiliki keterampilan kerja yang diperoleh dari pendidikan yang saya tempuh.					
6.	Keterampilan yang saya miliki memudahkan saya dalam menjalankan pekerjaan.					
7.	Pendidikan yang saya miliki membentuk sikap kerja yang baik.					
8.	Saya bersikap disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja.					
9.	Saya menunjukkan perilaku kerja yang positif di lingkungan kerja.					
10.	Pendidikan saya mempengaruhi perilaku saya dalam bekerja secara profesional					

VARIABEL BEBAN KERJA		JAWABAN				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Saya merasa target kerja yang ditetapkan atau diberikan kepada pegawai cukup menantang.					
3.	Target kerja yang tinggi bisa memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi.					

4.	Kondisi pekerjaan saya menuntut konsentrasi yang tinggi.					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan sering membuat saya merasa lelah.					
6.	Lingkungan kerja dan kondisi suasana ditempat kerja mempengaruhi berat ringannya beban kerja saya.					
7.	Standar pekerjaan yang ditetapkan cukup tinggi.					
8.	Saya merasa standar pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai.					
9.	Waktu kerja yang diberikan sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.					
10.	Saya sering bekerja di luar jam kerja untuk menyelesaikan tugas.					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI		JAWABAN				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.					
3.	Saya mematuhi semua aturan kerja yang berlaku baik dalam SOP.					
4.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan.					
5.	Mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun beban kerja cukup tinggi.					
6.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.					
7.	Saya bersedia menerima tugas tambahan dari atasan.					
8.	Tugas tambahan tidak mengganggu kinerja saya.					
9.	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai tanggung jawab yang diberikan					

Lampiran 6 Hasil Uji Data SPSS

1. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel tingkat pendidikan (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	37.40	16.414	.633	.801
X1_2	37.73	18.244	.339	.828
X1_3	37.54	17.402	.433	.821
X1_4	37.58	17.099	.430	.822
X1_5	37.48	16.383	.630	.801
X1_6	37.77	15.925	.603	.803
X1_7	37.50	17.830	.420	.821
X1_8	37.33	16.355	.571	.807
X1_9	37.65	17.212	.519	.813
X1_10	37.77	16.266	.570	.807

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel beban kerja (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	36.96	22.594	.548	.851
X2_2	37.04	22.466	.576	.848
X2_3	36.88	22.452	.597	.847
X2_4	37.08	21.950	.572	.849
X2_5	37.02	21.893	.600	.846
X2_6	37.02	21.553	.624	.844
X2_7	36.98	22.361	.565	.849
X2_8	37.19	22.794	.530	.852
X2_9	37.15	22.553	.595	.847
X2_10	37.19	23.134	.505	.854

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	37.48	16.085	.567	.805
Y_2	37.60	15.521	.523	.810
Y_3	37.71	15.615	.527	.809
Y_4	37.48	17.021	.408	.820
Y_5	37.31	16.560	.456	.816

Y_6	37.27	16.968	.544	.810
Y_7	37.48	15.446	.596	.801
Y_8	37.23	16.308	.483	.813
Y_9	37.42	16.589	.462	.815
Y_10	37.27	15.095	.581	.803

2. Hasil Uji Realibilitas

Hasil Uji Reliabilitas tingkat pendidikan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	12

Hasil Uji Reliabilitas beban kerja (X₂)

Reliability Statistics

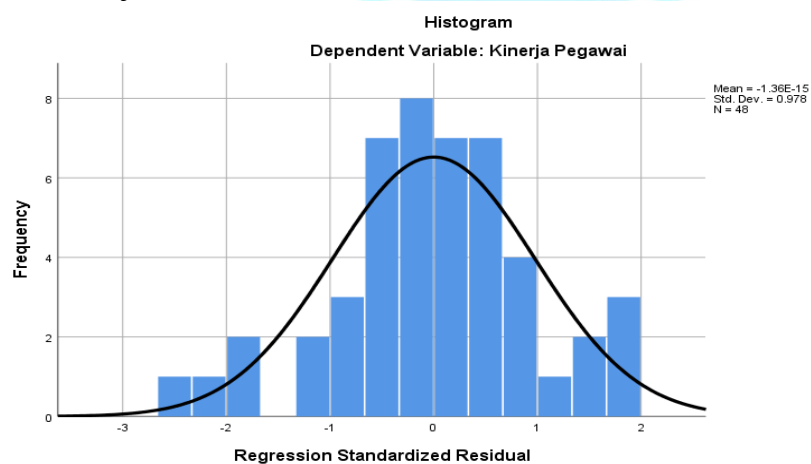
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	12

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	12

3. Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.60340609
Most Extreme Differences	Absolute		.080
	Positive		.069
	Negative		-.080
Test Statistic			.080
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

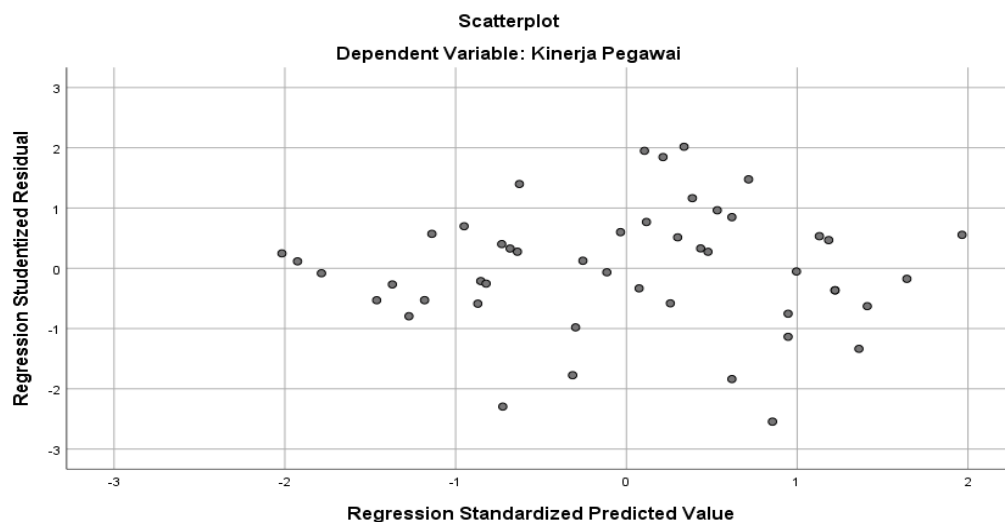
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



5. Hasil Uji Regresi, Uji T, Dan Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.229	3.768		1.918	.061		
	X1	.501	.108	.513	4.630	.000	.629	1.590
	X2	.327	.094	.386	3.484	.001	.629	1.590

a. Dependent Variable: Y

6. Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	599.114	2	299.557	42.317	.000 ^b
	Residual	318.553	45	7.079		
	Total	917.667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Tingkat Pendidikan

7. Hasil Uji R²

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.808 ^a	.653	.637	2.661	1.869

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Lampiran 7 Tabel R

Tabel R Untuk 1-500

By @SUJI DATA

Df=(N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8953
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

Tabel R Untuk 1-500

By @SUJI DATA

40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507

Lampiran 8 Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

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

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	2.66178	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 9 Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 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
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 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	2.48	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 10 Riwayat Hidup Penulis

Riwayat Hidup

Marlin Tania adalah nama penulis skripsi di Jalan Perwira Gang Kemiling No. 52 RT. 004 RW. 004 Kel. Prabumulih Kec. Prabumulih Barat ini. Lahir pada tanggal 15 Maret 1985 di Kota Prabumulih Barat Kota Prabumulih Provinsi Sumatra Selatan. Penulis menempuh pendidikan pertama kali di SD Negeri 20 Prabumulih pada tahun 1992 dan lulus pada tahun 1998, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SLTP Negeri 4 Prabumulih dan lulus pada tahun 2001. Setelah lulus dari SLTP Negeri 4 Prabumulih, pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan ke SMA PGRI Prabumulih dan lulus pada tahun 2004. Pada tahun 2022 penulis memilih melanjutkan pendidikan S1 di Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, dan InsyaAllah penulis akan lulus pada tahun 2026 ini. Dengan ketekunan, kerja keras dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **"Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih"**.