



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 4543-4557

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-42468

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Analisis Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan SMK Negeri Di Kabupaten Mempawah

Deti Kusmayati¹✉, Syukri², Marmawi Rais³

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak

Email: f2171211030@student.untan.ac.id¹✉

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Mempawah. Bentuk penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, subjek pada penelitian ini berjumlah dengan 13 orang terdiri dari kasubag tata usaha dan staff administrasi disekolah, jumlah Wanita 8 orang dan pria 5 orang, metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner berisikan pernyataan kepada sampel penelitian. Pengolahan data hasil penelitian dianalisis dengan bantuan program SPSS 29. Hasil temuan dalam penelitian terdapat pengaruh yang signifikan analisis jabatan terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Mempawah dengan hasil uji t statistic menunjukkan $T_{tabel} = 1,812 < t_{hitung} 2,458$ dan nilai Signifikasi $0,034 < 0,05$, variabel beban kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan hasil uji t statistic $T_{tabel} = 1,812 > t_{hitung} = 0,002$ dan Signifikasi $0,998 > 0,05$ sedangkan variabel analisis jabatan dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Kabupaten Mempawah dengan hasil uji f statistic $f_{tabel} = 4,29 < f_{hitung} = 9,658$. Kesimpulan secara umum terdapat pengaruh yang signifikan analisis jabatan dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Mempawah sebesar 65,9 % dan 34,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel lain yang tidak diteliti. Implikasi dari penelitian ini dapat menjadi perhatian bagi pimpinan sekolah yaitu kepala sekolah agar dapat membagi beban kerja kepada tenaga kependidikan sekolah secara proporsional sesuai tujuan sekolah sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah serta kinerja tenaga kependidikan.

Kata Kunci: *Analisis Jabatan, Beban Kerja, Kinerja*

Abstract

This study aims to determine the effect of job analysis and workload on the performance of state vocational education staff in the Mempawah district. The form of research used was to use a quantitative approach, the subjects in this study totaled 13 people consisting of the head of administration and administrative staff at the school the number of women was 8 people and men were 5 people, the method of data collection was using a questionnaire containing statements to the research sample processing research data analyzed with the help of the SPSS 29 program. The findings in the study showed that there was a significant effect of job analysis on the performance of state vocational education staff in Mempawah Regency. The results of the t-statistic test showed that $T_{table} = 1.812 < t_{count} 2.458$ and significance value $0.034 < 0.05$, variable workload there is no effect on the performance of educational staff t test results statistical $T_{table} = 1.812 > t_{count} = 0.002$ and Significance $0.998 > 0.05$ while the variables of job analysis and workload together have a significant effect on the performance of educational staff in Mempawah Regency with the results of the f test statistics $f_{table}=4.29 < f_{count}= 9.658$. The general conclusion is that there is a significant effect of job analysis and joint workload on the performance of state vocational education staff in the Mempawah Regency by 65.9% and 34.1% influenced by other variables outside the regression equation or other variables not examined. The implications of this research can be a concern for school leaders, namely the school principal so that they can share the workload among school education staff proportionally according to school goals so as to improve school quality and the performance of education staff.

Keyword: *Job Analysis, Performance, Workload*

PENDAHULUAN

Manajemen sudah ada sejak manusia mulai mengenal kehidupan, mereka mulai membangun perkumpulan atau organisasi ketika tidak dapat menyelesaikan masalah secara sendirian mereka melakukan kerjasama untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam hidupnya . (Sugiono,2017).

Frederick Winslow Taylor, seorang insinyur Amerika Serikat dikenal dengan bapak manajemen ilmiah , ia mengembangkan teori kinerja pada awal abad ke -20, bukunya berjudul *'The principles of Scientific Management "* terbit tahun 1911, Taylor mengemukakan bagaimana kinerja dapat ditingkatkan melalui analisis pekerjaan, pemilihan pelatihan, penggunaan insentif dan penghargaan untuk memotivasi agar lebih efisien dan efektif (Afsoh, 2017)

Frederick Winslow Taylor adalah penemu teori manajemen pertama dasar filsafat dari teori ini adalah *"to increase productivity and make the work easy by scientific studying work methods and establishing standard"* maksudnya untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memudahkan pekerjaan maka perlu dilakukan pengkajian ilmiah tentang metode kerja dan

menetapkan standard kerja (Sugiyono,2017)

Studi dilakukan Mande & Matagi (2022) tentang pengaruh biaya hidup terhadap kinerja staf akademik di universitas swasta di Uganda. Kajian tersebut didasarkan pada fakta bahwa praktik manajemen penghargaan universitas swasta, yang tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja staf akademik, pada akhirnya mengarah pada keberlangsungan institusi. indikator utama yang menunjukkan bahwa kinerja staf tidak sebaik yang diharapkan, menunjukkan adanya kesenjangan apa yang sebenarnya terjadi .

Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan, Robbins & Judge (2012). Faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah lingkungan, kepuasan dan komitmen kinerja,Pusparani (2021).

Temuan survey menunjukkan faktor yang menjadi ujung tombak kegagalan dalam mempertahankan staf akademik diantaranya adalah beban tugas yang tinggi, pekerjaan yang banyak, konflik dalam bekerja, gaji rendah, dan factor dari dalam diri atau faktor intrinsik lainnya (Manogharan et al., 2018)

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aspek terpenting dalam pendidikan yang berkontribusi terhadap peningkatan mutu sekolah. Pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas menghasilkan sekolah yang berkualitas. pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal ini tenaga kependidikan sekolah memiliki kualitas bagus karena kontrol kualitas. (Sunaengsih et al., 2019)

Menurut Istiwahyuningsih (2019) analisis jabatan dan beban kerja sangat penting sebagai bahan dalam menetapkan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan pegawai serta merencanakan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) pada waktu yang akan datang. Namun kecenderungannya yang terjadi sekarang analisis jabatan dan beban kerja tidak sesuai dengan implementasi.

Pendapat lain menyatakan bahwa analisis jabatan adalah merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menganalisis dan pengidentifikasian berbagai syarat dan kualifikasi pegawai atau ketenagaan yang dibutuhkan dalam posisi jabatan tertentu dalam organisasi . Stone, Cox, & Gavin (2020).

Rosalina & Fuady (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pelamar yang diterima dan ditempatkan diposisi yang sesuai, sehingga pegawai baru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dalam analisis jabatan, pihak organisasi harus membuat kriteria-kriteria yang harus dipenuhi oleh calon pelamar untuk menempati posisi jabatan tersebut tetapi tidak semua organisasi memahami pentingnya analisis pekerjaan. Pentingnya mengetahui analisis jabatan,

beban kerja dan perhitungan kebutuhan pegawai harus didasarkan perhitungan beban kerja, analisis pekerjaan agar tujuan organisasi di sekolah ataupun dalam organisasi lain dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Penelitian Peck, Reitzug, & West, (2013) kondisi kerja membaik sebagai hasil dari perspektif baru tentang penilaian dan evaluasi, perubahan legislatif, peningkatan akuntabilitas dan beban kerja yang harus ditangani dapat menjadi sangat berat juga dapat menyebabkan tertundanya tugas - tugas lain .

Beban kerja dapat diartikan sebagai perbedaan batas atau kapasitas seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (de Reuver et al., 2021) pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, masing-masing dengan tingkat beban yang berbeda. Tingkat beban berlebihan dapat menyebabkan penggunaan energi dan tegangan yang berlebihan sehingga mengakibatkan *overstress*, namun sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah dapat menyebabkan rasa bosan maupun jenuh atau biasa disebut dengan *under stress*.

Hasil penelitian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Barat dengan indikator kinerja PNS di bidang kepegawaian seperti kehadiran pegawai, tingkat keterampilan pegawai menggunakan Teknologi Informasi Komputer (TIK), dan kualitas kerja pegawai kesimpulannya kinerja PNS bidang kepegawaian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan termasuk katagori bukan yang tertinggi dibandingkan dinas lain (Dewi et al., 2014)

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan dimana terdapat sumber daya manusia yang akan menjadi generasi penerus berharap agar generasi sekarang akan menjadi generasi yang diunggulkan. Untuk mencapai semua itu salah satunya perlunya tenaga kependidikan atau tenaga administrasi pendidikan yang memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi. Masalah kinerja tenaga administrasi pendidikan menjadi persoalan bagaimana melaksanakan tugasnya sehari-hari, diperlukan manajemen yang baik.

Berdasarkan hasil *prarisearch* di Sekolah Menengah Kejuruan yang berada di Kabupaten Mempawah hanya terdapat 13 orang jumlah tenaga kependidikan yang melaksanakan pekerjaan administrasi sekolah. Dirangkum dari dapodik SMK Negeri di Kabupaten Mempawah data jumlah tenaga kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri pada tahun 2020-2023 yang berstatus PNS berjumlah 13 orang, dari empat sekolah berstatus negeri dan terdata didapodik terdiri dari 3 orang kasubag tatausaha sekarang disebut analis kepegawaian dan 10 staff administrasi PNS dan tenaga honorer .

Tabel 1. 1

*Jumlah tenaga kependidikan dengan rombongan belajar dan jumlah siswa
SMK Negeri di Kabupaten Mempawah*

No	Nama Sekolah	Jumlah Tenaga Administrasi Pendidikan (PNS) dan honor	Jumlah Robel	Jumlah Siswa
1	SMKN 1 Mempawah Hilir	2 (PNS)	35	L=558 P=524 Total = 1082 siswa
2	SMKN 1 Mempawah Timur	6 (PNS)	16	L=207 P=150 Total siswa =357 siswa
3	SMKN 1 Sungai Kunyit	2(PNS) 1 (honor)	16	L=218 P=179 Total siswa=397
4	SMKN Sadaniang	2 (Honor)	6	L=59 P=74 Total Siswa=133
Jumlah		13	70	1969 siswa

Sumber resume dapodik kemendikbud SMK N Kabupaten Mempawah tahun 2023

Rosalina & Fuady (2021) dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja .

(Abang et al., 2018) meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. Penelitiannya menyimpulkan bahwa

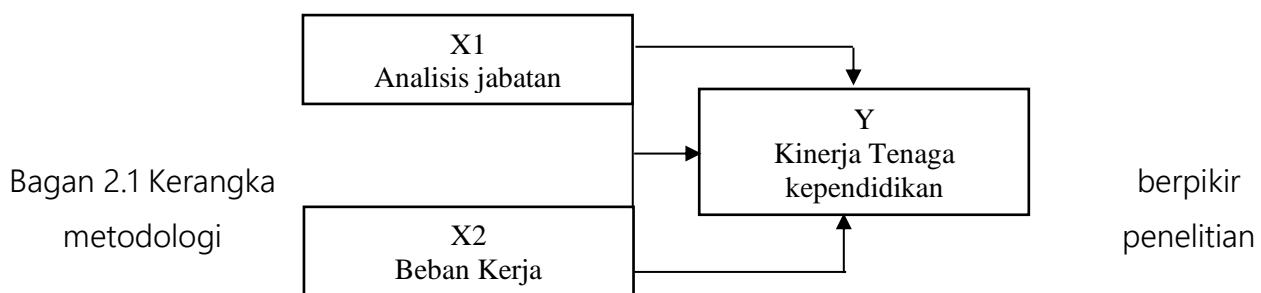
beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian para peneliti terdahulu, disampaikan bahwa untuk menjaga beban kerja dan kinerja sedemikian rupa agar tetap berada dalam kriteria tinggi menyarankan untuk memperhatikan volume pekerjaan yang dilakukan agar tidak mengalami *overload* yang dapat menghambat kinerja .

Dari kenyataan yang terjadi jumlah personil sedikit dengan tugas yang harus dikerjakan tinggi hal ini dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan diduga bahwa kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri yang berada di Kabupaten Mempawah sangat dipengaruhi oleh analisis jabatan dan beban kerja.

Harapan dari penelitian ini agar hasil penelitian dapat bermanfaat bagi sekolah dalam pertimbangan kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah untuk pengajuan formasi tenaga kependidikan pada dinas terkait juga diharapkan jumlah personil tenaga kependidikan dapat bertambah sesuai dengan bertambahnya kuantitas dan kualitas kerja, dapat terjalin umpan balik yang baik antara atasan dan bawahan juga dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, dengan demikian dapat meningkatkan mutu sekolah.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan, peneliti tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam dan kompherensif sesuai dengan visi misi prodi administrasi pendidikan dan tujuan administrasi pendidikan yaitu menghasilkan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional dalam bidang administrasi pendidikan dan mampu mengabdikan diri di masyarakat dengan judul penelitian pengaruh analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Mempawah.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Kondo et al., 2020) penelitian kuantitatif merupakan penelitian empiris di mana data adalah dalam bentuk yang dapat dihitung/ angka, memperhatikan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk

numerik.

Pendekatan pada penelitian ini bersifat kuantitatif dengan teknik korelasi menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas analisis jabatan variabel X_1 dan beban kerja X_2 , sedangkan variabel Y adalah kinerja merupakan variabel terikat analisis data yang didapat bersifat kuantitatif data statistik diperoleh dari pengolahan dengan menggunakan program SPSS *versi 29*

Pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket disebarakan atau disampaikan kepada sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang berada di Kabupaten Mempawah pada sejumlah sampel penelitian terdiri dari kasubag tata usaha dan tenaga kependidikan yang berada di SMK Negeri Mempawah.

Populasi adalah keseluruhan dari pada subjek penelitian (Suharsimi, 2006). Populasi pada penelitian ini adalah jumlah kasubag tata usaha dan tenaga kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di kabupaten Mempawah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil maupun honor dan terdata didapodik, dari data Dapodikdasmen Sekolah SMK Negeri yang berada di Kabupaten Mempawah terdapat 4 Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dengan jumlah 13 orang tenaga kependidikan .

Sasaran penelitian menggunakan seluruh populasi maka subjek penelitian berjumlah 13 orang terdiri dari 3 orang Kasubag tata usaha merupakan pejabat yang membuat analisis jabatan dan menilai tenaga kependidikan sekolah

Sumber data dalam penelitian menggunakan data primer dan sekunder, data primer diambil hasil penyebaran angket atau kuisisioner, data skunder diambil dari dokumen, buku pendukung dan hasil penelitian terdahulu sebagai pembandingan penelitian yang dilakukan.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena populasi tenaga kependidikan di Kabupaten Mempawah dari data pokok pendidik SMKN se-Kabupaten Mempawah, observasi dan data resume dapodik kemendikbud SMK Negeri Kabupaten Mempawah tahun 2023 terdapat 13 orang tenaga kependidikan khusus yang melaksanakan tugas administrasi sekolah.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada tenaga kependidikan di SMK Negeri se Kabupaten Mempawah, skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert (*likert scale*). Kinerja sebagai variabel terikat (Y), analisis jabatan sebagai variabel bebas (X1) dan analisis beban kerja variabel (X2) menggunakan angket atau kuesioner ukuran ordinal karena

jawaban yang diperoleh berbentuk likert dengan skor 1 sampai dengan 4. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau fenomena sosial (Sudaryono, 2017 :200)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel analisis jabatan dan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan dengan memisahkan variabel lain yang tidak diteliti dengan menggunakan analisis korelasi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan program SPSS versi 29. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan data dan informasi pengaruh secara signifikan analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Mempawah. Data dikumpulkan dengan kuesioner sebanyak 13 sampel yang melakukan tugas pokok sebagai administrasi sekolah. Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala likert 1-4. Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu independen analisis jabatan (x_1) dan beban kerja (x_2) sedangkan variabel dependen (y) yaitu kinerja tenaga kependidikan. Dari pertanyaan penelitian dapat dibahas sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri di Kabupaten Mempawah.

Hasil uji menyatakan Variabel (x_1) Analisis jabatan $T_{tabel} = 1,812 < t_{hitung} 2,458$; $Sig 0,034 < 0,05$; Maka x_1 berpengaruh terhadap Y (Kinerja) Dalam hal ini variabel analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima (H_a) dan H_0 ditolak.

Didalam Analisis jabatan tergambar jelas tugas pokok yang harus diselesaikan oleh tenaga kependidikan di sekolah didalam penilaian kinerja terdapat juga butir – butir kegiatan sebagai dasar penilaian kinerja tenaga kependidikan, kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi. Pattisahusiwa (2013). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Bernardin dan Russel (dalam Abang dan Ni Putu Nursiani, 2018) ada tiga indikator yang paling efektif dalam bekerja diantaranya:

- a. Kualitas kerja hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna menyesuaikan dalam beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan keterampilan pegawai.
- b. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan pegawai, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang disediakan untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi *output*. Pengukuran dengan menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan Organisasi dan tanggung jawab, loyalitas terhadap Organisasi.

Analisis jabatan secara lengkap dijabarkan sebagai uraian jabatan (*Job Description*) dan *job spesifikasi*, Dessler,(1997) (dalam Pattisahusiwa, 2013) persyaratan jabatan (*Job Specification*) diikuti pendidikan dan pelatihan, Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang Pendidikan, kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pengalaman kerja, efektivitas pelatihan dalam menunjang pekerjaan, kompetensi, dengan indikator kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan, kesesuaian pekerjaan dengan minat, dan pengetahuan yang dimiliki dapat menunjang kerja efektif Keahlian yang dimiliki dapat menunjang kerja efektif, Keterampilan yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif. Minat yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa jika pegawai memiliki jabatan yang jelas di suatu organisasi akan memberikan kontribusi positif dan dapat mengemban tugas tugas dan tanggungjawab dengan maksimal

2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Mempawah.

Variabel (x_2) beban kerja $T_{tabel} = 1,812 > 0,002$; $Sig\ 0,998 > 0,05$. Maka $x_2 =$ beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak (h_a) dan h_o diterima.

Hal ini menunjukkan indikator dari beban kerja tidak terpenuhi. Menurut Koesomowidjojo, (2017) Beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja organisasi yang dapat diterima pekerja, yaitu:

a. Kondisi pekerjaan

Kondisi yang terdapat pada diri seseorang terhadap pekerjaannya dalam hal ini seperti pekerja menikmati pekerjaan dan pemahaman pekerja terhadap tugas dan tanggungjawabnya.

b. Penggunaan waktu kerja

Dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan membuat pekerja memanfaatkan lamanya waktu untuk bekerja sesuai aturan dan menggunakan Batasan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Target yang harus dicapai tujuan dari pekerjaan yang harus tercapai membuat pekerja harus bekerja lebih baik dengan beban kerja sesuai standar pekerjaan untuk mencapai target yang telah ditentukan dengan jelas.

Hal ini dapat terjadi dari jumlah sampel yang diteliti sedikit karena jumlah SMK Negeri yang berada di Kabupaten Mempawah terdapat hanya 4 sekolah dengan tenaga kependidikan negeri yang menjalankan tugas pokok administrasi 13 orang selain itu terdapat distribusi beban kerja yang tidak proposional dimana pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kependidikan dengan masa kerja lebih lama atau senior lebih sedikit dari tenaga kependidikan dengan masa kerja baru dan juga jika terdapat tugas tambahan yang diberikan kepada tenaga kependidikan tidak diperhitungkan dalam Penilaian Kinerja atau SKP setiap tahunnya.

3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Mempawah.

Hasil dari uji statistic uji F dimana $f_{hitung} = 9,658 > f_{tabel} = 4,29$ maka terdapat pengaruh secara simultan terhadap y (kinerja), jadi x_1 (analisis jabatan) dan x_2 (beban kerja) berpengaruh bersama-sama terhadap y (kinerja), hipotesis yang diajukan (H_a) diterima dan H_0 ditolak.

Analisis jabatan dalam organisasi sangatlah penting didasarkan pada job description dan job spesification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat" atau *"the right man in the right place and the right*

man behind the right job". Penempatan jabatan seorang tenaga kependidikan harus memperhatikan latar belakang pendidikan, keahlian yang dimiliki serta prestasi akademik yang telah dicapai selama mengikuti pendidikan. Beban kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai (Besouw, at.el., 2021) dalam analisis jabatan terdapat deskripsi pekerjaan dengan indikator wewenang kerja tenaga kependidikan disekolah, tanggungjawab tenaga kependidikan di Sekolah, kondisi pekerjaan dan fasilitas dalam bekerja (Dessler,2015). Analisis jabatan dan beban kerja yang sudah disusun sesuai dengan kebutuhan sekolah dan implementasinya dilapangan sudah sesuai maka kinerja secara tidak langsung meningkat sesuai dengan tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hipotesis dan analisis data, hasil penelitian secara umum dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan analisis jabatan dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Mempawah. Secara khusus penelitian ini menyimpulkan:

1. Terdapat pengaruh secara signifikan analisis jabatan terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Mempawah,
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di kabupaten Mempawah;
3. Terdapat pengaruh analisis jabatan dan beban kerja secara bersama-sama terhadap tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Mempawah.

Analisis jabatan dan beban kerja jika secara bersama-sama implementasinya dilaksanakan sesuai dengan tujuan sekolah yaitu terlaksananya pengelolaan administrasi yang baik maka secara signifikan kinerja tenaga kependidikan akan meningkat..

DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani N P, & Fanggidae C, R. P. (2018). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang*. 7(2), 225–246.

- Afsoh, F. F. (2017). Fradana Firdiantoni Afsoh, Penelaahan pendekatan Scientific Management. *Jurnal Ilmu Ekonomi Advantage, 2*, 43–48.
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The impact of job stress and workload on turnover intention and the mediating role of job satisfaction at universities. *European Journal of Business and Management Research, 6*(3), 1–8.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basem, Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R., & Hastuti, S. (2022). *The Effect of compensation, workload, and work-life balance on employee loyalty with job satisfaction as a moderating variable. 12*(2), 405–425.
- Besouw, P. G., Trang, I., & Pandowo, M. (2021). Penempatan jabatan, beban kerja dan lingkungan kerja pengaryhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor imigrasi kelas I Manado. *Jurnal EMBA. vol.9* (50-60)
- Bukit M, B., Malusa, T., & Rahmat, Abdul. (2017). *Pengembangan sumber Daya manusia* (B. Bukit M, T. Malusa M, & A. Rahmat M, Eds.; 1st ed.).
- Cho, H., & Han, K. (2018). Associations among nursing work environment and health-promoting behaviors of nurses and nursing performance quality: A multilevel modeling approach. *Journal of Nursing Scholarship, 50*(4), 403–410.
- De Reuver, R., van de Voorde, K., & Kilroy, S. (2021). When do bundles of high-performance work systems reduce employee absenteeism? The moderating role of workload. *International Journal of Human Resource Management, 32*(13), 2889–2909. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1616594>
- Dessler. (2015). *Manajemen sumber daya manusia. Salemba empat*. Jakarta Selatan.
- Dewi, I. S., Yohanes, Y., & Kusnadi, D. (2014). *Kinerja pemerintah pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Barat*.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, bebn Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, 1*(1).
- Djudin, T & Yani, A (tanpa tahun). *Aplikasi Statiska dalam Penelitian Pengolahan Data dengan SPSS dan Penafsirannya*. Modul Program Magister PGSD. FKIP Untan Pontianak
- Ghasemaghaei, M., & Turel, O. (2021). Possible negative effects of big data on decision quality in firms: The role of knowledge hiding behaviors. *Information Systems Journal, 31*(2), 268–293.
- Habe, H., (2019) Analisis Kinerja Guru SMK Negeri 1 Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran

- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). *Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organizations. Heliyon, 6(1)*, e03160.
- Islam.N.M.N.I.(2021). Analisis validitas dan reabilitas instrument kepuasan pengguna elektronik rekam medis.*Jurnal ilmiah STKIES. Kedal Vol. 11*
- Istiwahyuningsih, T. (2019). Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai di Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Administrasi Pendidikan, 26(2)*, 304–318.
- J., R., Opatha, H. H. D. N. P., & D., P. M. (2017). Quality of Work Life, Job Satisfaction, and the Facets of the Relationship between the Two Constructs. *International Business Research, 10(4)*, 167. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n4p167>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (Vol. 1). Raih Asa Sukses.
- Kondo, H., Tohyama, S., Ohsaki, A., & Yamada, M. (2020). *HighNyammer: Metrics Feedback on BBS for Collaborative Improvement of Collective Cognitive Responsibilities.*
- Laura Silaban, R., Wahyu Handaru, A., & Saptono, A. (2021). *The International Journal of Social Sciences World Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. The International Journal of Social Sciences Word, 3*, 294–311. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5091470>
- Lubis,J.,& Haidir.(2019).Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia.Jakarta.Kencana.
- Mande, W. M., & Matagi, L. (2022). *Cost of Living and Performance of Academic Staff in Private Universities in Uganda.* <https://www.researchgate.net/publication/363854580>
- Manogharan, M. W., Thivaharan, T., & Abd Rahman, R. (2018). Academic staff retention in private higher education institute - Case study of private colleges in Kuala Lumpur. *International Journal of Higher Education, 7(3)*, 52–78. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v7n3p52>
- Mazhisham, P. H., Khalid, M. Y., & Manap, R. (2018). Identification of Training Needs Assessment in Organizational Context. *International Journal of Modern Trends in Social Science, 1(5)*, 20–30. <https://www.researchgate.net/publication/333841199>
- Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2000). Accuracy in job analysis: toward an inference-based model. *Journal of Organization Behavior, 21*, 819–827.

[https://doi.org/doi:10.1002/1099-1379\(200011\)21:7<819:aid-job29>3.0.co;2-i](https://doi.org/doi:10.1002/1099-1379(200011)21:7<819:aid-job29>3.0.co;2-i)

- Ningrum, E. I. K., & Sobandi, A. (2021). Analisis faktor-faktor determinan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 6(2), 225–237.
- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh *Job Description* dan *Job Spesification* Terhadap Kinerja Proses. In *Jurnal Akuntabel* (Vol. 10, Issue 1).
- Peck, C., Reitzug, U. C., & West, D. L. (2013). *Still Waiting for "Superprincipal": Examining U.S. Policymaker Expectations for School Principals, 2001-2011*.
- Pramono, Joko. (2014)"Analisis Pengukuran Kinerja Smk Negeri 6 Surakarta Dengan Pendekatan *Balanced Scorecard*." *Gema*, vol. 26, no. 48, 30 Jul..
- Pramudya, B., Bafadal, I., Triwiyanto, T. (2018). Analisa kebutuhan tenaga administrasi Sekolah padajenjang SMA dan SMK.Jurnal JAMP.Vol 1(388-399)
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). 2(4). <https://doi.org/10.31933/jjimt.v2i4>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Stephen P. Roberts, Timothy A. Judge - Essentials of Organizational Behavior* (Vol. 13).
- Rosalina, U., & Fuady, wachid. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah 1 Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, XXVIII(51), 16–17.
- Schneider, B & Konz. A.M. *Human Resource Management, Spring 1989*, Vol. 28, Number 1, Pp. 51-63
- Shafariah, H. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Job Analysis. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 18(2), 175. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v18i2.1847>
- Sitepu, A. T., Kerja, B., Agripa, O. :, Sitepu, T., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1, 1123–1133.
- Sobirin, A. (2014). Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja (sobirin Akmad, Ed.; 1st ed., Vol. 1).
- Sososutiksno, C., Gilby Sapulette, S., Tutuarima, Y. G., Akuntansi, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pattimura, U. (2022). Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Journal Akutansi*, 8(1), 52–65. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/jak>
- Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2020). *Human resource management*. John Wiley & Sons.
- Sudaryono.(2017).Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Methode .Depok.PT

Rajagarfindo Persada

- Sugiyono, S. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono.(2017). Metode Penelitian Administrasi.Bandung. PT Alfabeta
- Sunaengsih, C., Jatnika, J., Lafthi Alifia, S., & Solihah, E. (2019). *ISSN: 26139014 Journal Of Educational Administration Research And Review Education Staff Management In Primary School Quality Improvement*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/EARR/>
- Suzabar, D. F., Soelton, M., Umar, M., & Triwulan, J. (2020). Recognizing how the time demands of work influence the turnover intention in the banking industry. *4th International Conference on Management, Economics, and Business (ICMEB 2019)*, 40–45.
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, *9*(02), 20503–20518.
- Yusliza, M.-Y., Norazmi, N. A., Jabbour, C. J. C., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Seles, B. M. R. P. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility, and green human resource management: A Malaysian study. *Benchmarking: An International Journal*.
- Zetli, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Kota Batam (Vol. 4, Issue 2).