JURNAL ILMIAH MANAJEMEN
DAN AKUNTANSI
Halaman Jurnal: https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimat
Halaman UTAMA Jurnal : https://journal.smartpublisher.id/

DOI: https://doi.org/10.69714/4ty2yb74

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BIMA

Rosdianti[a], Jaenab[b*], Ikbal Irawan[c]
[a] rosdianti@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima Nusa Tenggara Barat
[b] jaenab84.stiebima@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima Nusa Tenggara Barat
[c] ikbal@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima Nusa Tenggara Barat
[*]correspondence

ABSTRACT

This research aims to determine the significant influence of workload on employee morale at the Bima Regency Agriculture and Plantation Service. This research is included in the Associative research category. The population in this research used all employees at the Bima Regency Agriculture and Plantation Service, totaling 222 employees. The research technique used was purposive sampling. The research sample used was all 44 employees in the extension sector. The instrument in this research is a questionnaire with a Likert scale. Observation data collection techniques, questionnaires, literature study. The data analysis technique uses validity tests, reliability tests and simple linear regression tests and then processed using SPSS. The results of the research show that workload has a significant effect on employee morale at the Bima Regency Agriculture and Plantation Service.

Keywords: Workload, Spirit at work

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan beban kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian Asosiatif Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima yang berjumlah 222 pegawai. Teknik penelitian yang dipakai *purposive sampling*, Sampel penelitian yang digunakan yaitu seluruh pegawai di bidang penyuluh sebanyak 44 pegawai. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Tehnik pengumpulan data observasi, Kuesioner, Studi pustaka. Ternik analisi data menggunakan uji validitas, uji reliabelitas dan uji regresi linear sederhana kemudian di olah menggunakan spss Hasil penelitian menyampaikan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

Kata Kunci: Beban kerja, Semangat Kerja

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam suatu organisasi memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan dan keberlanjutan institusi tersebut. Dalam konteks Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima, para pegawai memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan sektor pertanian dan perkebunan, yang merupakan sektor utama dalam perekonomian wilayah tersebut. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang sangat memengaruhi kinerja dan semangat kerja pegawai. Dalam konteks instansi pemerintahan, seperti Dinas Pertanian dan Perkebunan, faktor-faktor seperti peningkatan tugas, tanggung jawab, dan tekanan pekerjaan dapat memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, penelitian yang menginvestigasi pengaruh beban kerja terhadap

Received Mei 29, 2024; Revised Juni 12, 2024; Accepted Juli 5, 2024, Publish Juli 8 2024

semangat kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima sangat relevan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Menurut Siswanto (2017) yang dialihbahasakan oleh Ellyzar "Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi". Sedangkan menurut (Rohman & Ichsan, 2021), beban kerja merujuk pada sejumlah tugas yang harus dilaksanakan oleh sebuah unit organisasi atau individu yang memegang jabatan dalam periode waktu tertentu. Penting untuk memastikan bahwa pemberian beban kerja kepada karyawan sejalan dengan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki. Jika tidak, hal ini dapat mengakibatkan masalah yang mengganggu kinerja karyawan di masa depan.

Semangat kerja sangat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, pengalaman pribadi seseorang memainkan peran penting dalam membentuk semangat kerja. Pengalaman masa kecil, pendidikan, serta pengalaman kerja sebelumnya dapat membentuk sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi motivasi dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Selain itu, nilai-nilai budaya juga memiliki pengaruh besar terhadap semangat kerja. Nilai-nilai seperti etos kerja, kejujuran, kerjasama, dan penghargaan terhadap prestasi memengaruhi bagaimana seseorang melihat pentingnya bekerja keras dan mencapai tujuan. Lingkungan kerja juga memainkan peran penting. Faktor-faktor seperti keberagaman, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi tingkat semangat kerja seseorang. Kepuasan diri dan rasa tanggung jawab juga dapat memengaruhi semangat kerja seseorang. Perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan serta rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban juga dapat memberikan dorongan yang kuat untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi tinggi.

Pemahaman mendalam tentang bagaimana beban kerja dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai sangat penting untuk merumuskan kebijakan manajemen yang sesuai dan mengidentifikasi upaya-upaya perbaikan yang diperlukan. Selain itu, penelitian ini juga diarahkan untuk memberikan pandangan yang lebih holistik terhadap kondisi kerja di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima, dengan harapan dapat memberikan sumbangan berharga bagi praktisi manajemen sumber daya manusia di sektor pelayanan publik.

Pemasalahan yang terjadi di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima terdapat beberapa masalah yang di temukan yaitu Pegawai menghadapi sejumlah permasalahan terkait dengan beban kerja, yang dapat memberikan dampak negatif terhadap kesejahteraan dan kinerja mereka. Beban kerja yang berat akibat peningkatan tugas, tanggung jawab, dan volume pekerjaan yang tidak sebanding dengan sumber daya yang tersedia. Permasalahan semangat kerja yaitu Tingginya tekanan pekerjaan, terutama dalam konteks pekerjaan yang berkaitan dengan pertanian dan perkebunan, dapat mengakibatkan tingkat stres yang tinggi di kalangan pegawai, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi semangat kerja mereka.

Berdasarkan latar belangkang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut sebagai topik penelitian dengan judul "pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima".

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah dan jenis tugas serta tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh seseorang dalam suatu periode waktu tertentu. Ini mencakup sejumlah pekerjaan, proyek, atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok, seringkali dalam konteks pekerjaan atau studi. Beban kerja dapat mencakup aspek kuantitatif seperti jumlah pekerjaan dan waktu yang diperlukan, serta aspek kualitatif seperti kompleksitas tugas dan tingkat tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan tersebut. Evaluasi beban kerja penting untuk memastikan bahwa seseorang atau tim dapat mengelola tugas dengan efisien dan efektif.

Menurut (Vanchapo, 2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut (Fransiska, 2020), beban kerja merupakan suatu proses atau aktivitas yang

terlalu banyak dan dapat menyebabkan tekanan pada individu. Kondisi ini bisa menyebabkan penurunan kinerja pegawai karena mereka mungkin diperlukan untuk memiliki tingkat keahlian yang terlalu tinggi, bekerja dengan kecepatan yang tidak manusiawi, dituntut untuk menangani volume kerja yang berlebihan, dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang berlebihan dapat menghasilkan stres kerja, sementara intensitas yang terlalu rendah dapat menyebabkan rasa bosan atau kejenuhan. Sedangkan, menurut Siswanto (2017) yang dialihbahasakan oleh Ellyzar pengertian beban kerja adalah: "Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi".

2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Berdasarkan hal yang mempengaruhi pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yang dilakukan. Menurut Tarwaka, faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

2.2.1. Faktor Eksternal :

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stressor. Yang termasuk dalam beban kerja eksternal adalah :

a. Tugas-tugas (task). Tugas ada yang bersifat fisik seperti,tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
b. Organisasi kerja, organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, waktu bergilir,, sistem pengupahan, kerja malam, music kerja, tugas dan wewenang.
c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemaran udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasite) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2.2.2. Faktor Internal :

Faktor Internal kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri berbeda dengan orang lain karena perbedaan latihan, dan perbedaan pekerjaan. Menurut Grandjean beban mental dalam pekerjaan menyangkut beberapa hal, yaitu :

a. Keharusan untuk menjaga kewaspadaan yang tinggi selama periode tertentu.
b. Kebutuhan untuk mengambil keputusan.
c. Kejadian menurunnya konsentrasi akibat kemonotonan.
d. Kurangnya kontak dengan manusia lain.

2.3. Indikator Beban Kerja

Dalam hal untuk mengidentifikasi beban kerja, terdapat beberapa indikator beban kerja yang digunakan. Berikut adalah indikator beban kerja yang digunakan antara lain Koesomowidjojo (2017) dalam (Wasian dan Jaenab, 2023) :

a. Target yang harus dicapai : Pandangan dari seseorang individu terhadap besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang menekan besarnya beban kerja dari seorang individu tersebut. Seperti pandangan hasil kerja yang harus dicapai ataupun target yang harus tercapai.
b. Kondisi pekerjaan : Mencakup berdasarkan bagaimana pandangan yang dimiliki oleh seseorang terhadap kondisi pekerjaannya, misalnya dalam hal mengambil keputusan dengan cepat pada saat sedang bekerja, serta mengatasi sebuah masalah yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
c. Standart pekerjaan : Dimana kesan yang dibangun seseorang terhadap pekerjaannya, seperti halnya perasaan yang timbul berdasarkan beban kerja yang harus diseselaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2.4. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja keras, berusaha mencapai tujuan, dan menjalani pekerjaan dengan antusiasme dan dedikasi yang tinggi. Ini melibatkan keterlibatan aktif, motivasi intrinsik, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja yang tinggi seringkali dikaitkan dengan peningkatan produktivitas. Kualitas kerja, dan kepuasan dalam hidup. Menurut Kaswan (2017) "Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap

atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim". Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Sedangkan menurut (Kusuma, 2016), semangat kerja karyawan sering diabaikan oleh pemimpin perusahaan, namun sebenarnya hal ini sangatlah penting bagi setiap individu di dalam organisasi. Ketika setiap karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka cenderung untuk memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas mereka". Hal ini berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan, kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan kualitas yang baik, serta memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan atau instansi terkait.

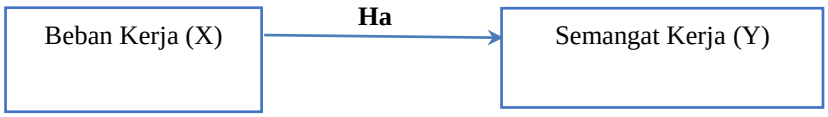
2.5. Indikator Semangat Kerja

Menurut Dressler dalam (Dwisaputra & Jaenab, 2023) indikator semangat kerja antara lain :

a. Presensi : Absensi menunjukan ketidakhadiran pegawai dalam tugasnya.
b. Disiplin kerja : Kedisiplinan sebagi suatu sikap dan tingkah laku pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi.
c. Kerja sama : Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain.
d. Tanggung jawab : Pegawai memiliki tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas.

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karna jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016). Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka berpikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan Antara variable penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka pikir

H_o : Diduga tidak ada pengaruh secara signifikan Beban Kerja terhadap semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

H_a : Diduga terdapat pengaruh secara signifikan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X), Semangat Kerja (Y). (Sugiyono, 2019).

Populasi penelitian menurut Sugiyono (2019) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima yang berjumlah 222 pegawai. Yang terdiri dari Bidang Perkebunan sebanyak 37 pegawai, Bidang PPHP sebanyak 18 pegawai, Bidang Penyuluh sebanyak 44 pegawai, Bidang RPL sebanyak 32 pegawai, Bidang BPSB sebanyak 16 pegawai, Bidang Hortikultura sebanyak 11 pegawai, dan Bidang Sekretariat sebanyak 64 pegawai. Jumlah sampel penelitian diambil dari Responden. Teknik penelitian yang dipakai *purposive sampling*, didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Maka dengan kata lain, unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria- kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian atau permasalahan penelitian. Sampel penelitian yang digunakan yaitu seluruh pegawai di bidang penyuluh sebanyak 44 pegawai. Yang terdiri dari 9 pegawai PNS, 3 pegawai P3K, 3 pegawai TPU, 15 pegawai Sukarela dan 12 pegawai Kelompok Jabatan Fungsional.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	*Pernyataan*	*Rhitung*	*Rtabel*	*Keterangan*
BEBAN KERJA (X)	*1*	0,521	0,300	*Valid*
	2	0,637	0,300	*Valid*
	3	0,523	0,300	*Valid*
	4	0,693	0,300	*Valid*
	5	0,531	0,300	*Valid*
	6	0,508	0,300	*Valid*
	7	0,662	0,300	*Valid*
	8	0,682	0,300	*Valid*
	9	*0,744*	0,300	*Valid*
SEMANGAT KERJA (X)	*1*	*0,508*	0,300	*Valid*
	2	*0,432*	0,300	*Valid*
	3	*0,336*	0,300	*Valid*
	4	*0,536*	0,300	*Valid*
	5	*0,576*	0,300	*Valid*
	6	*0,563*	0,300	*Valid*
	7	*0,524*	0,300	*Valid*
	8	*0,460*	0,300	*Valid*
	9	*0,415*	0,300	*Valid*
	10	*0,556*	0,300	*Valid*
	11	*0,545*	0,300	*Valid*
	12	*0,542*	0,300	*Valid*

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Hasil pengujian validitas variabel Beban Kerja (X) dan Semangat kerja (Y) pada tabel 1 di atas, menunjukan bahwa nilai r Hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel, sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Beban Kerja (X),dan Semangat Kerja (Y) dalam penilitian ini **"valid"**.

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Cronbach's alpha*	Batas Normal	Keterangan
Beban Kerja	0,751	0,600	Reliabel
Semangat Kerja	0,709	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis tabel 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan **"reliabel"**, karena nilai *Cronbach Alpha* (a) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pertanyaan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

4.3 Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 3 Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	61.768	1.853		33.325	.000
	Beban Kerja	-.400	.100	-.526	-4.005	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari tabel diatas maka dapat disusun persamaan Regresilinear berganda sebagai berikut : Y= 61,768 + 0,400X

Dimana :

a = Nilai konstan 61,768 menunjukan bahwa jika variabel beban kerja tidak diabaikan maka semangat Kerja yang disalurkan sebesar 61,768

b = Nilai koefisien regresi pada variabel beban kerja sebesar 0,400. Artinya Setiap peningkatan satu satuan beban kerja maka semangat kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,400 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

4.4 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta	t	Sig.
61.768	1.853		33.325	.000
-.400	.100	-.526	-4.005	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari hasil perhitungan diperoleh t-hitung = 4,005 dan t-tabel =2,018 maka 4, 005 < 2,018 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima dan ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Siwa & Haris & Sirajudin (2021) dan Nabilla & Fu'ad (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan, serta karyawan CV. X, dan diperkuat oleh hasil penelitian terbaru Hermawan (2023) dan Kusnadi & Kusuma (2024) menyimpulkan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan perusahaan, serta karyawan umkm.

4.5 Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 5 Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526[a]	.276	.259	3.413

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Gambar Uji Koefisien korelasi sederhana

Dari Gambar diatas diperoleh nilai korelasi sederhana adalah 0,526. hasil tersebut menunjukan keeratan variabel beban kerja terhadap semangat kerja pegawai pada dinas pertanian dan perkebunan kabupaten bima. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut.

Tabel 6 Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber:Sugiyono (2014)

Kolerasi beban kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,526 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan yang Sedang. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,526 yang berarti tingkat hubungan antara variabel beban kerja terhadap semangat kerja pada dinas pertanian dan perkebunan kabupaten bima yaitu memiliki tingkat hubungan Sedang.

4.6 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526[a]	.276	.259	3.413

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Diketahui nilai R squere sebesar 0,276 maka bisa di simpulkan bahwa besaran pengaruh variabel beban kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar 27,6 %, sedangkan sisanya 72,4% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Misalnya disiplin kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja dan variabel lainya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis yang telah di lakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa, Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis menyampaikan saran bagi organisasi : Saran dari penelitian ini, Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima harus mampu melakukan pembagian kerja dengan baik pada pegawai agar pegawai tidak mengampu beban kerja yang sangat banyak, khususnya pada bidang penyuluhan sehingga pekerjaan yang dihasilkan bisa maksimal. Saran bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada dinas pertanian dan perkebunan kabupaten bima, diharapkan lebih baik lagi dari penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi misalnya disiplin kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja dan variabel lainya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. CV. Penerbit Qiara Media.
[2] Adithya Dwisaputra & Jaenab. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap
[3] Aris Kusnadi & Siska Fajar Kusuma. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di UMKM Azalea Food. JEMSI (Jurnal Ekonomi,, Manajemen, dan Akuntansi). Volume 10 (3), 1692-1702.
[4] Arofatun Nabila & Eko Nur Fu'ad. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja (Studi pada CV.X). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology,* eISSN: 2828-0725.
[5] Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian.* Yogyakarta*:* Pustaka Pelajar.
[6] Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
[7] Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunanan Kabupaten Bima. Jurnal Riset Manajemen, 1(4), 131-152.
[8] Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan
[9] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.
[10] Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku
[11] Kerja Karyawan CV. F.A Management. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 2 ISSN : 2461-0593.
[12] Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22.
[13] Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 224–234.
[14] Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta.
[15] Rahmi Siwa & Haris Abd. Kadir & Sirajudin. (2022). Analis Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang. Jurnal Kolaboratif Sains : Volume 4, Nomor 8 ISSN : 2623-2022.
[16] Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap
[17] Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima. Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi, 1(4), 285-297.

[18] Singgih Hermawan. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Journal of Business and Economics (JBE). Vol 4, No 2 ISSN 2716-4128.
[19] Siswanto. 2017. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara.
[20] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. bandung : Alfabeta.
[21] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. bandung : Alfabeta.
[22] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. bandung : Alfabeta.
[23] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. bandung : Alfabeta.
[24] Wasi'an, M., & Jaenab, (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunanan Kabupaten Bima. JURMA: Jurnal Riset Manajemen. Vol. 1No. 4. p-ISSN: 2985-6221, Hal 131-152. DOI: https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1031