

Pengaruh employee engagement, beban kerja dan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah

Haryu Darmaeti^{1✉}, Kusuma Chandra Kirana², Didik Subiyanto³
Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Abstrak

Tujuan suatu organisasi ialah guna mencapai employee engagement, dan beban kerja yang efektif dengan melaksanakan setiap SOP yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuan ini suatu organisasi dan pegawai harus saling memberikan timbal balik yang baik. Sifat penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada pengamatan ini ialah semua karyawan yang kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul yang jumlahnya 132 individu per 01 Agustus 2021. Sampel yang dipakai ialah sejumlah 57 pegawai yang kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Metode Mengumpulkan Data diperoleh dengan angket ataupun kuesioner. Prosedur mengembangkan instrument pengamatan tersusun oleh 2 bagian, yakni pengujian validitas serta reliabilitas. Perolehan pengamatan menyatakan jika, (1). Employee engagement berdampak positif serta tak signifikan kepada kinerja pegawai/karyawan, (2). Beban kerja berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan, (3). Beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4). Employee engagement, beban kerja, serta standar operasional prosedur dengan simultan ataupun bersama-sama berdampak kepada kinerja karyawan.

Kata kunci: Employee engagement; beban kerja; operasional prosedur; kinerja pegawai

Employee involvement influence, workload operational procedures and standards on performance of employees of the regional secretariat office

Abstract

The goal of an organization is to achieve employee engagement, and an effective workload by implementing every SOP that has been set. In achieving this goal an organization and employees must give each other good reciprocity. The nature of The research methodology adopted is quantitative. The population for this research was comprised of all workers at Gunungkidul Regency Regional Secretariat Office, totaling 132 people as of 01 August 2021. The sample used was 57 employees who worked at the Gunungkidul Regency Regional Secretariat Office. Data Collection Methods were obtained through a questionnaire or questionnaire. The research instrument development process consists of two parts, namely the validity test and the reliability test. The findings indicated that , (1). Employee engagement has a positive and insignificant implication for employee performance, (2). Workload has a very beneficial influence on the employee performance, (3). workload has a favorable and statistically significant impact on staff productivity, (4). Employee engagement, workload, and standard operating procedures simultaneously or jointly affect employee performance.

Key words: Employee engagement; workload; operational procedure; employee performance

Copyright © 2021 Haryu Darmaeti, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subiyanto

✉ Corresponding Author

Email Address: haryudarmaeti09@gmail.com

DOI: 10.29264/jmmn.v13i4.10343

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dimiliki Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul diperlukan guna mencapai kesuksesan pada melaksanakan kewajiban serta fungsi di setiap bidang, selain itu dibutuhkan pula sebuah pencapaian performa kerja yang tinggi dari setiap karyawan. Karyawan yang profesional dalam performa kerja yang tinggi bisa di peroleh dengan pemberdayaan rancangan *Employee engagement*. *Employee engagement* ialah rancangan serta metode kerja yang di rancang guna memastikan jika para pekerja memiliki komitmen guna tujuan serta nilai-nilai tempat karyawan kerja, termotivasi guna mengasih kontribusi untuk kesuksesan perusahaan ataupun pada persoalan tersebut ialah Dinas, serta dalam waktu yang supaya bisa menaikkan rasa kesejahteraan diri.

Employee engagement ialah sebuah metode guna membuat pegawai mempunyai loyalitas yang besar, seperti pemikiran Macey serta Schneider (Ramadhan & Sembiring, 2017) yang mengatakan jika *Employee engagement* mengakibatkan pegawai mempunyai loyalitas yang semakin tinggi hingga mengurangi kemauan guna meninggalkan organisasi tempat bekerja dengan sukarela. Keterlibatan pegawai (*Employee engagement*) dalam suatu organisasi sangatlah penting demi meningkatkan kualitas organisasi tertentu. Setiap dinas di pemerintahan berupaya guna menggapai impian yang sudah di tetapkan oleh pemerintah pusat. Tujuan dinas ini meliputi produktifitas kemakmurab pegawai serta lainnya.

Seorang pegawai dinas dinyatakan mempunyai kinerja bagus ketika bekerja, apabila beban kerja yang di tetapkan tercapai ataupun apabila realisasi perolehan performa kerja semakin tinggi dibandingkan pada beban kerja yang ditetapkan organisasinya. Dalam aspek lain seorang pegawai pada melaksanakan pekerjaannya, bisa mengalami stress yang di sebabkan oleh beban bekerja yang berlebih. Tiap kerjaan yang di laksanakan oleh pegawai dinas bisa mengasih beban sendiri untuknya, baik beban fisik, mental, ataupun beban sosial. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan kurangnya performa kerja, melalui beban kerja yang besar seseorang pegawai dapat merasa tertekan serta tak akan merasakan nyaman ketika melaksanakan kewajibannya serta persoalan tersebut jelas bisa membuat menurunnya performa kerja dari pegawai itu (Nursiti & Aditya, 2020).

Sesuai perolehan interview bersama salah satu karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul, menyatakan bahwa beban kerja yang cukup banyak terdapat pada bagian penyelesaian masalah yang menyebabkan suatu penyelesaian satu masalah dapat memakan waktu sehari-hari bahkan juga berminggu-minggu sehingga menyebabkan menumpuknya pekerjaan. Beban kerja yang tinggi ini juga menimbulkan ketidakpuasan pada pegawai, yang menyebabkan penyelesaian pelayanan memakan waktu yang lama dalam melayani masyarakat, maka hal ini akan mempengaruhi proses pelayanan lainnya.

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul memerlukan suatu strategi operasional kerja supaya berjalan sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan dalam suatu dinas demi kelangsungan dan tujuan yang diciptakan. SOP (*Standard Operating Procedure*) umumnya ialah panduan yang berisikan prosedur operasional standar yang terdapat didalam sebuah perusahaan yang dipakai guna memastikan jika seluruh ketetapan serta perbuatan, dan pemakaian fasilitas prosedur yang dilaksanakan oleh individu-individu didalam perusahaan yang merupakan anggota perusahaan supaya berlangsung efektif serta efisien, konsisten, standar serta sistematis (Tambunan, 2013). SOP pun jadi jalan guna menggapai tujuan. SOP ialah jalan ataupun jembatan yang menjadi penghubung sebuah titik dan titik lain. Sehingga, SOP dapat menetapkan apakah tujuan bisa di capai dengan efektif, efisien serta ekonomis (Tambunan, 2013).

Tujuan suatu organisasi adalah untuk mencapai *employee engagement*, dan beban kerja yang efektif dengan melaksanakan setiap SOP yang telah ditetapkan oleh Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul sehingga nantinya akan tercapai kinerja yang baik. Dalam menggapai impian

ini suatu organisasi serta pegawai harus saling memberikan timbal balik yang baik. Saat organisasi memberikan apa yang dibutuhkan dan diinginkan pegawai maka sebaliknya pegawai juga akan melakukan pekerjaannya secara maksimal untuk organisasi tersebut sebab timbal balik itu perlu dan dapat bermanfaat bagi semuanya.

METODE

Sifat penelitian yang digunakan adalah pengamatan kuantitatif. Populasi dalam pengamatan ini ialah seluruh pekerja yang kerja dalam Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul yang jumlahnya 132 individu per 01 Agustus 2021. sampel yang di ambil berdasarkan populasi wajib sungguh-sungguh representative (mewakili). Jadi besarnya sampel bisa ditentukan melalui memakai rumus slovin, pendekatan tersebut di nyatakan menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N (E)^2}$$

Dimana:

N = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Tingkat kesalahan dengan memilih anggota sampel yang ditolelir sebesar

$$10\% n = \frac{132}{132 (0,1)^2 + 1}$$

$$n = 56,9 = 57 \text{ Responden}$$

Jadi ukuran sampel yang digunakan adalah sebanyak 57 karyawan yang kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul yang digunakan guna menetapkan responden/narasumber yang dipilih menjadi sumber daya diperlukan teknik sampling.

Pada pengamatan tersebut memakai cara mengambil sampel *Accidental Sampling* dikarenakan cara tersebut termasuk *non-probability* yang artinya tak memakai prinsip kerandoman ataupun keacakan, hingga mengambil sampel diambil dengan kebetulan. Sumber informasi yang dipakai pada pengamatan ialah data primer yang didapatkan berdasarkan perolehan pengamatan menggunakan metode interview dan mengasih ataupun memberikan kuesioner dengan pimpinan serta pegawai yang bisa mengasih informasi ataupun data yang berkaitan pada pengamatan ini.

Pengumpulan data disini ditujukan guna mendapatkan skor yang berguna menjadi arah hubungan *employee engagement*, komitmen perusahaan serta SOP serta kinerja karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Data primer didapatkan melalui angket ataupun kuesioner. Kuesioner di siapkan pada bentuk pemilihan jawaban yang selaras pada pemikiran narasumber, yakni berbetuk pertanyaan tertutup. Pengisian kuesioner di ukur dengan memakai skala Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilaksanakan tes signifikan melalui perbandingan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} . Untuk Degree of freedom (df=jumlah sampel/n-2) (df=57-2, df=55) dan signifikansi alpha (α) adalah 5% (0,05) maka didapat t_{tabel} sebesar 0.2201. Untuk setiap butir jawaban bisa di lihat dalam kolom *corrected item-total correlation*. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka butir pernyataan itu di katakan valid.

Tabel 1.
Perolehan Uji Validitas Variabel Employee Engagement

Item	Rxy Hitung	Sig.	Keterangan
EE-1	0.576	0.220	Valid
EE-2	0.606	0.220	Valid
EE-3	0.626	0.220	Valid
EE-4	0.609	0.220	Valid
EE-5	0.569	0.220	Valid
EE-6	0.498	0.220	Valid
EE-7	0.379	0.220	Valid
EE-8	0.352	0.220	Valid
EE-9	0.340	0.220	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa 9 butir pernyataan pada variabel *employee engagement* diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti seluruh point variable *employee engagement* ialah valid serta bisa di gunakan guna pengamatan selanjutnya.

Tabel 2.
Perolehan Tes Validitas Variabel Beban Kerja

Item	Rxy Hitung	Sig.	Keterangan
BK-1	0.366	0.220	Valid
BK-2	0.658	0.220	Valid
BK-3	0.705	0.220	Valid
BK-4	0.707	0.220	Valid
BK-5	0.692	0.220	Valid
BK-6	0.752	0.220	Valid
BK-7	0.706	0.220	Valid
BK-8	0.626	0.220	Valid
BK-9	0.342	0.220	Valid

Tabel diatas menyatakan jika 9 butir pernyataan pada variabel beban kerja diatas menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang maknanya seluruh point variable beban kerja ialah valid serta bisa dipakai guna pengamatan selanjutnya.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Standar Operasional Prosedur

Item	Rxy Hitung	Sig.	Keterangan
SOP-1	0.698	0.220	Valid
SOP-2	0.664	0.220	Valid
SOP-3	0.608	0.220	Valid
SOP-4	0.661	0.220	Valid
SOP-5	0.652	0.220	Valid
SOP-6	0.619	0.220	Valid
SOP-7	0.505	0.220	Valid
SOP-8	0.627	0.220	Valid
SOP-9	0.488	0.220	Valid

Tabel diatas menunjukkan jika 9 butir pernyataan pada variabel standar operasional prosedur diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya semua item variable standar operasional prosedur ialah valid serta bisa dipakai guna pengamatan selanjutnya.

Tabel 4.

Perolehan Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	Rxy Hitung	Sig.	Keterangan
KP-1	0.809	0.220	Valid
KP-2	0.816	0.220	Valid
KP-3	0.856	0.220	Valid
KP-4	0.698	0.220	Valid
KP-5	0.863	0.220	Valid
KP-6	0.809	0.220	Valid
KP-7	0.701	0.220	Valid
KP-8	0.794	0.220	Valid

Tabel diatas menyatakan bahwa 8 butir pernyataan pada variable kinerja pegawai diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya semua item variable kinerja pegawai ialah valid serta bisa di gunakan guna pengamatan selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas guna ke 4 Variabel penelitian menggunakan dapat dilihat perolehan pengujian statistik *Cronbach's Alpha Based on Standarized Item*.

Tabel 5.

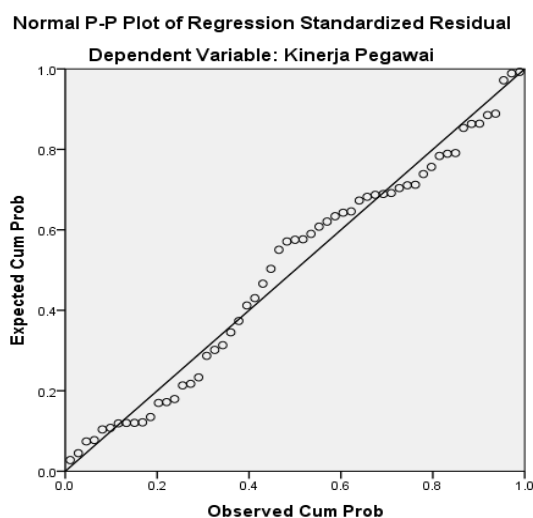
Perolehan Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standarized Item</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> ,	0.729	0.6	Reliabel
Beban Kerja	0.837	0.6	Reliabel
Standar Operasional Prosedur	0.851	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.938	0.6	Reliabel

Tabel diatas menyatakan jika semua variabel pengamatan mempunyai *alpha cronbach* lebih tinggi dari 0,6. keempat variabel pengamatan yakni *employee engagement*, beban kerja, standar operasional prosedur, serta peforma kerja pegawai bisa dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Guna mengetahui normalitas dapat dilihat dari menyebarnya titik dalam sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Apabila data tersebar di sekitar garis diagonal serta ikut garis diagonal ataupun grafik histogram dengan menyatakan adanya pola distribusi normal.



Gambar 1.

Perolehan Uji Normalitas

Sesuai gambar 1. diatas bisa di ketahui jika tersebarnya titik dalam sumbu diagonal berdasarkan grafik normal P-P Plot variabel *employee engagement*, beban kerja, standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai mengikuti adanya distribusi normal. Sehingga, model regresi mencukupi asumsi normalitas. Guna memperkokoh perolehan P-P Plot dipakai tes statistik *one- sampel kolmogorov-smirnov* dengan mengambil ketentuan melihat probabilitas signifikan kepada variabel, apabila diatas 0,05 jadi variabel itu berdistribusi secara normal.

Tabel 6.
Perolehan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.96835609
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.073
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
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.

Berdasarkan tabel diatas dari perolehan pengujian normalitas di atas memakai normal P-P plot dan uji *Kolmogorov-smirnov* bisa di lihat nilai asymp. sig (2-tailed) dengan nilai 0.200 untuk model regresi *employee engagement*, beban kerja, standar operasional prosedur, terhadap kinerja pegawai lebih tinggi 0,05 artinya datanya berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Analisa kepada permasalahan multikolinearitas dilakukan melalui melihat nilai *variance inflation factor* (VIF), jika nilai VIF yang diamati > 10 serta angka tolerance < dari 0,10 jadi diduga ada problem multikolinearitas.

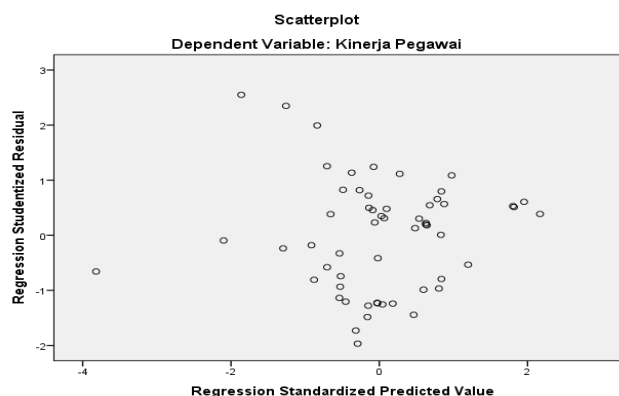
Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Employee Engagement	.589	1.698
	Beban Kerja	.714	1.401
	SOP	.743	1.345

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sesuai tabel diatas menyatakan jika variabel independen pada pengaruh *employee engagement*, beban kerja, standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai nilai tolerance semakin besar 0,10 ataupun sama pada nilai VIF semakin kecil 10, artinya tak terdapat multikolinearitas antara variabel pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2.
Hasil Uji Heteroskedastisita

Sesuai gambar diatas titik-titik dalam scatterplot tersebar dikiri serta di kanan titik 0 dalam sumbu X dan tersebar dibawah dalam sumbu Y, serta pula tak menciptakan bentuk khusus, ini menunjukkan jika pada regresi itu tak dapat permasalahan heteroskedastisitas.

Pada pengamatan tersebut pengamat pun melaksanakan uji statistic melalui memakai uji *glejser* bersama nilai probabilitas signifikan $> 0,05$. Uji *glejser* pada pengamatan tersebut bisa dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	.529	.399
1 Employee Engagement	2.021	.248
Beban Kerja	.751	.456
SOP	3.142	.103

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Seperti yang terlihat dalam tabel 16 uji statistik heteroskedastisitas dikatakan jika nilai signifikan variabel independen di atas 0,05. Jadi bisa disimpulkan jika tak ada heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

Tabel 9.
Perolehan Uji Detrminasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.433	5.107

a. Predictors: (Constant), SOP, BK, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sesuai tabel 9, diketahui jika variabel independen berpengaruh kepada variabel dependen sejumlah 0.433 (43.3%) di lihat berdasarkan kolom *Adjusted R Square*. Hasil tersebut bisa di artikan jika variabel independen *employee engagement*, beban kerja, dan standar operasional prosedur di kantor sekda kabupaten Gunungkidul mempengaruhi variabel dependen peforma kerja pegawai sejumlah (43.3%). Persoalan tersebut menunjukkan jika masih terdapat aspek lainnya yang berpengaruh pada kinerja karyawan yakni tersisa sejumlah (56.7%) diterangkan dari variabel lainnya yang tak dijangkau pada pengamatan ini.

Uji Hipotesis

Tabel 10.
Perolehan Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.600	6.484		.447	.806
1 Employee Engagement	.070	.233	.040	.302	.764
Beban Kerja	.739	.150	.531	4.259	.007
SOP	.874	.152	.670	5.737	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai

Pada analisa ini, uji t di lakukan dalam derajat kebebasan $(n-k-1) = 57-4-1 = 52$, yang mana n ialah total sampel serta k ialah total variabel. Serta dalam level keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Sesuai perolehan pengolahan data variabel *employee engagement* (EE) mempunyai, t-hitung lebih kecil dari t-tabel $(0.302 < 1.674)$ bersama probabilitas signifikansi (0,764) lebih tinggi dibandingkan taraf signifikansi 0.05, hingga *employee engagement* pegawai di kantor sekda kabupaten Gunungkidul dengan parsial tak memiliki dampak kepada kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Dalam analisa ini, uji t di lakukan dalam derajat kebebasan $(n-k-1) = 57-4-1 = 52$, yang mana n ialah total sampel serta k ialah total variabel. Serta dalam level keyakinan 95% ataupun $\alpha = 5\%$. Sesuai perolehan pengolahan data variabel beban kerja (BK) mempunyai, t-hitung lebih tinggi dibandingkan t-tabel $(4.259 > 1.674)$ bersama probabilitas signifikansi (0,007) lebih kecil dibandingkan taraf signifikan 0.05, hingga beban kerja pegawai di kantor sekda kabupaten Gunungkidul secara parsial mempunyai pengaruh signifikan kepada peforma kerja karyawan.

Pengaruh standar operasioan prosedur terhadap kinerja pegawai

Pada analisa ini, uji t di lakukan dalam derajat kebebasan $(n-k-1) = 57-4-1 = 52$, yang mana n ialah total sampel serta k ialah total variabel. Serta dalam level keyakinan 95% ataupun $\alpha = 5\%$. Sesuai perolehan pengolahan data variabel standar operasional prosedur (SOP) memiliki, t-hitung lebih tinggi dari t-tabel $(5.737 > 1.674)$ dan probabilitas signifikansi (0,000) lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 0.05, sehingga standar operasional prosedur pegawai di kantor sekda kabupaten Gunungkidul secara parsial mempunyai dampak signifikanai kepada kinerja pegawai.

Uji f (Simultan)

Tabel 11.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1193.805	3	397.935	15.257	.000 ^b
Residual	1382.335	53	26.082		
Total	2576.140	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), SOP, BK, Employee Engagement

Pada analisa ini, uji F dilaksanakan dalam tingkat keyakinan 95% ataupun signifikan 5% yang derajat kebebasannya pembilang k-1, yakni 3 serta derajat kebebasan penyebut n-k, ataupun bisa di tuliskan dengan $df = 57 - 4 = 53$, jadi nilai F tabelnya ialah 2,78.

Berdasarkan perolehan olah data diatas di ketahui jika nilai F-hitung ialah 15.257 dan nilai signifikansi sejumlah 0,000, serta nilai F-tabel ialah 2.78. Sehingga bisa di simpulkan apabila F-hitung $> F$ -tabel serta level signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak serta H_a diterima, artinya variable

employee engagement, BK, serta standar operasional prosedur dengan simultan atau bersama-sama berdampak kepada peforma kerja karyawan di kantor sekda kabupaten Gunungkidul.

Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai

Perolehan pengamatan menyatakan jika *employee engagement* berdampak positif serta tidak signifikan kepada peforma kerja pegawai di kantor sekda kabupaten Gunungkidul. Perolehan tersebut di dukung analisa regresi bersama t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0.302 < 1.674$) serta probabilitas signifikan ($0,764$) lebih tinggi dibandingkan taraf signifikansi 0.05 , sehingga *employee engagement* pegawai di kantor sekda kabupaten Gunungkidul dengan parsial tak memiliki dampak kepada kinerja karyawan.

Employee engagement cuma mempunyai dampak yang sedikit serta tak signifikan kepada kinerja karyawan, dikarenakan rendahnya kaitan emosional serta intelektual yang dipunyai oleh karyawan kepada kerjaannya. Seharunya tercipta hubungan yang bagus bersama pekerjaan yang jadi tanggung jawab karyawan, wajib didukung oleh pemimpin suatu perusahaan melalui mengasih dorongan serta nasehat, dan sorongan dari atau teman kerja yang saling suport, hingga mengakibatkan karyawan bisa mengasih usaha paling baik pada menggapai kinerja pegawai yang bagus.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Perolehan pengamatan menyatakan jika BK berpengaruh positif serta signifikansi kepada kinerja karyawan di kantor sekda kabupaten Gunungkidul. Perolehan tersebut didukung analisa regresi bersama t-hitung lebih tinggi dibandingkan t-tabel ($4.259 > 1.674$) dan probabilitas signifikansi ($0,007$) lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 0.05 , hingga beban kerja pegawai di kantor sekda kabupaten Gunungkidul secara parsial mempunyai pengaruh signifikan kepada kinerja pegawai.

Beban kerja ialah aspek ekstrinsik seseorang yang jadi sebuah asal timbulnya masalah peforma kerja, dikarenakan beban kerja yang dihadapinya begitu besar. Keadaa tersebut mengharuskan pegawai guna mengasih energi yang semakin besar daripada biasanya pada menuntaskan tugasnya, tak seluruh pegawai mempunyai level ketahanan kepada tekanan oleh beban bekerja yang sama, tapi semuanya bergantung kepada setiap individunya.

Pengaruh standar operasioan prosedur terhadap kinerja pegawai

Perolehan pengamatan menyatakan jika beban kerja berengaruh positif dan signifikansi dalam peforma kerja pegawai di kantor sekda kabupaten Gunungkidul. Perolehan ini di dukung analisa regresi yang t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel ($5.737 > 1.674$) dan probabilitas signifikan ($0,000$) lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 0.05 , sehingga standar operasional prosedur pegawai di kantor sekda kabupaten Gunungkidul dengan parsial memiliki dampak signifikan kepada kinerja pegawai. Kegunaan SOP menjadi panduan aktivitas ialah menjadikan panduan aktivitas-aktivitas instansi, baik dengan operasional ataupun administratif. Sebagia panduan aktivitas, SOP wajib bertugas meminimalisir pengulangan kerja (*reworks*) yang tak diperlukan, dikarenakan reworks ialah bentuk lain dari ketidak efektifan SOP.

Pengaruh *employee engagement*, beban kerja, serta standar operasional prosedur dengan simultan kepada kinerja pegawai

Uji F dilaksanakan guna mengerti dampak dengan simultan *employee engagement*, beban kerja, serta standar operasional prosedur kepada kinerja karyawan. Berdasarkan perolehan olah data diatas di ketahui jika nilai F-hitung ialah 15.257 dan nilai signifikansi sejumlah $0,000$, serta nilai F-tabel ialah 2.78 . Sehigga bisa di simpulkan jika F-hitung $>$ F-tabel bersama level signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak serta H_a diterima, artinya variable *employee engagement*, beban kerja, dan standar operasional prosedur dengan simultan ataupun Bersama-sama berdampak kepada kinerja pegawai di kantor sekda kabupaten Gunungkidul.

SIMPULAN

Employee engagement tidak mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan di kantor sekda kabupaten Gunungkidul, Beban Kerja memiliki dampak signifikansi kepada kinerja pegawai di kantor sekda kabupaten Gunungkidul, Standar Operasional Prosedur memiliki pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan di kantor sekda kabupaten Gunungkidul, *Employee engagement*, beban kerja, dan standar operasional prosedur dengan simultan ataupun berbarengan berdampak kepada kinerja karyawan di kantor sekda kabupaten Gunungkidul.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir, M. dan M. (2014). Dampak Ability, Motivasi Serta Mengembangkan Karir Kepada Peforma Kerja Pegawai Redaksi Pt Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNRI Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru*, 22, 138–150.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Dampak BK kepada Peforma Kerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Serta Organisasi*, 6(1), 34. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Pengmatan Sebuah Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Danu, S. (2020). *Dampak Employee Engagement, Komitmen Organisasi Serta Standar Operasional Prosedur Kepada Peforma Kerja Karyawan Dinas Kebudayaan Serta Pariwisata Kabupaten Gunungkidul*. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Ferri Alfian, Muh.Adam, M. I. (2018). Dampak Keterlibatan Kerja, Beban Kerja serta Permasalahan Peran Kepada Kepuasan Bekerja dan Pengaruhnya Dalam Peforma Kerja Karyawan di Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Serta Inovasi*, 8(2), 84–96.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling (II)*. UNDIP.
- Handoyo, A. (2017). Dampak Employee Engagement Kepada Peforma Kerja Pegawai Dalam Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Jumaren, D. P. N. dan. (2019). Pengaruh SOP serta Sarana Instansi Kepada Peforma Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(1), 13–19.
- Junita, T. D. (2017). Peranan Sop Dalam Instansi Pemerintah Kota Surabaya Meningkatkan Kepuasan layanan Pada Publik (Studi Dibagian Umum serta Protokol Pemerintahan Kota Surabaya). *JPAP: Jurnal Pengamatan Administrasi Publik*, 3(2), 858–863. <https://doi.org/10.30996/jpap.v3i2.1266>
- Laksmi, F. dan B. (2008). *Manajemen Perkantoran Modern*. Penerbit Purnaka.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Dampak Keterikatan Karyawan kepada Peforma Kerja Pegawai dalam Instansi Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora Journal*, 4(2), 101–107.
- Lubis, A. S., & Wulandari, S. (2018). Dampak Keterikatan Pegawai serta Kepemimpinan Kepada Peforma kerja Karyawan dalam Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda Serta Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Manajemen Serta Keuangan*, 7(1), 82–89. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.749>
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Dampak Lingkungan Kerja, Kompensasi serta BK Kepada Peforma kerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado. *Jurnal EMBA*, 45(1), 45–055.
- Muliawan, D. (2017). Dampak Keterikatan Kerja Kepada Peforma kerja Pegawai Di Pt. Badja Baru Palembang Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis serta Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*, 2, 69–78.
- Ningsih, S. (2017). Dampak Disiplin, Kompensasi serta Beban Kerja Kepada Prestasi Kerja Pegawai Pt.

- Mega Finance Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, Vol 4 No., 459–471.
- Nugraheni, R., & Budiarmo, A. (2014). Dampak SOP Serta Supervisi kepada Peforma kerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Nursiti, D., & Aditya, P. (2020). Dampak Beban Kerja kepada Peforma kerja Pada karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. *Jurnal Psychomutiara*, 3(2), 37–52.
- Putra, A. S. (2012). *Analisa Dampak Beban Kerja Kepada Peforma kerja Pegawai Divisi Marketing serta Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Institut Pertanian Bogor.
- Putra, R. R. (2018). *Auswirkung der SOP auf die Mitarbeiterleistung Pengaruh SOP Terhadap K Karyawan*. 1–11.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Dampak Keterikatan Karyawan Kepada Peforma Kerja Pegawai Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Dampak Beban Kerja Kepada Peforma Kerja Pegawai Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administras*, 6(4).
- Sugiyono. (2014). *Metode Pengamatan Kuantitatif Kualitatif serta R & D*. Alfabeta.
- Susanto, F. G. S. dan D. C. W. (2016). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja Di Hotel Ibis Style Di Surabaya*. 299–315. <https://doi.org/10.4324/9780203889015-29>
- Susanto, Y., & Sukoco. (2019). Dampak Kompetensi, Komitmen Kerja serta Motivasi Bekerja Kepada Peforma kerja Karyawan Di Dinas Kependudukan serta Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 24(2), 1–17.
- Tambunan, R. . (2013). *Standard Operating Procedures (SOP)* (Edisi 2). Maeistas Publising.