

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Kantor Pengadilan Negeri Banjar

Pengadilan Negeri (PN) merupakan salah satu lembaga peradilan di Indonesia yang berada di bawah Mahkamah Agung. Pengadilan Negeri memiliki peran penting dalam sistem peradilan Indonesia. Pengadilan Negeri tersebar di seluruh wilayah Indonesia, dengan satu Pengadilan Negeri setidaknya berada di setiap kabupaten atau kota. Sebagai Pengadilan Tingkat Pertama, Pengadilan Negeri berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya.

Pengadilan Negeri Banjar diresmikan Bersama 84 pengadilan baru lainnya yang dipusatkan di Kota Melonguane, Kabupaten Kepulauan Talaud pada tanggal 22 Oktober 2018 berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 14 tahun 2016. Selanjutnya pada tanggal 29 Oktober 2018 bertempat di Aula SETDA Kota Banjar. Bapak Ketua Pengadilan Tinggi Bandung melantik Bapak Ketua Pengadilan Negeri Banjar yang pertama. Kemudian Ketua Pengadilan Negeri Banjar melantik Wakil Ketua Pengadilan Negeri Banjar, Panitera Pengadilan Negeri Banjar, Sekretaris Pengadilan Negeri Banjar. serta pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional Pengadilan Negeri Banjar ditempat dan hari yang sama lainnya baik pada Bagian kepaniteraan, yaitu Panitera Muda Hukum Pengadilan Negeri Banjar, Panitera Muda Pidana Pengadilan Negeri Banjar, Panitera Muda Hukum Pengadilan Negeri

Banjar, maupun pada Bagian Kesekretariatan yaitu Kasubbag. Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana Pengadilan Negeri Banjar, Kasubbag. Umum dan Keuangan Pengadilan Negeri Banjar, Kasubbag. Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan Pengadilan Negeri Banjar, dan juga seorang Juru Sita Pengadilan Negeri Banjar, Pengadilan Negeri Banjar pun mendapatkan Mutasi masuk 2 (dua) orang Hakim Pengadilan Negeri Banjar

Sejak saat itu, maka pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan di wilayah Kota Banjar yang tadinya dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri Ciamis menjadi kewenangan Pengadilan Negeri Banjar. masyarakat kini memiliki akses yang lebih mudah terhadap keadilan, tanpa harus melakukan perjalanan jauh, sehingga proses hukum dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien.

Pengadilan Negeri Banjar merupakan salah satu pelaksana kuasa kehakiman dibawah Pengadilan Tinggi Bandung yang memiliki Yuridiksi Kota Banjar perkara rata-rata pertahun 100 Perkara Pidana 30 Perkara Perdata. Selain itu, keberadaan pengadilan ini membantu meningkatkan kesadaran hukum di kalangan masyarakat, serta memberikan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat dalam perkara perdata maupun pidana.

Pada awal presmian Pengadilan Negeri Banjar berkantor di Jl. Brigjend M.Isa SH 132, Purwahaarja Banjar, Kemudian pindah kantor pada Februari 2019 ke Jl. Gotong Royong, No 40, Sukarame, Banjar,dan kemudian pindah lagi pada bulan Februari 2020 ke kompleks Perkantoran Purwahaarja Jl. Brigjend M.Isa SH, No. 145 Purwahaarja, Banjar, Sampai Sekarang.

4.1.1.2 Visi dan misi Pengadilan Negeri Banjar

Visi dan misi adalah dua elemen penting yang menggambarkan tujuan dan arah suatu entitas. Visi adalah gambaran besar dari apa yang diinginkan, sedangkan misi adalah gambaran tentang apa yang akan dilakukan untuk mewujudkan visi tersebut. Berikut ini merupakan visi dan misi dari Pengadilan Negeri Banjar.

1. Visi

Pengadilan Negeri Banjar memiliki visi yang menjadi tujuan organisasinya. Adapun visi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

“ Terwujudnya Pengadilan Negeri Banjar Yang Agung”

2. Misi

Selain Visi, Pengadilan Negeri Banjar juga memiliki misi yang dapat dijadikan sebagai acuan oleh organisasinya. Adapun misi yang dimiliki Pengadilan Negeri Banjar adalah sebagai berikut:

1. Menjaga Kemandirian Pengadilan Negeri Banjar;
2. Memberikan Pelayanan Hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan;
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan Pengadilan Negeri Banjar;
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi Pengadilan Negeri Banjar.

4.1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka yang menggambarkan bagaimana cara organisasi mengatur dan mengelompokkan aktivitas serta sumber daya untuk mencapai tujuan. Hal ini mencakup pengaturan hierarki, pembagian tugas dan alur komunikasi organisasi.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

4.1.1.4 Jobdesk

1. Ketua Pengadilan Negeri Banjar

Ketua Pengadilan Negeri Banjar mempunyai tugas merencanakan dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi Pengadilan Negeri Banjar Kelas II serta mengawasi, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas sesuai dengan kebijaksanaan teknis Dirjen Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung R.I. dan Peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bersama Wakil Ketua, Panitera dan Sekretaris membuat dan merumuskan Visi dan Misi Pengadilan Negeri Banjar Kelas II. Ketua Pengadilan Negeri Banjar melaksanakan uraian tugas :

1. Membuat kebijakan umum dibidang kepaniteraan dan kesekretariatan;
2. Memberikan arahan dalam pelaksanaan kebijakan umum;
3. Melakukan koordinasi dengan Wakil Ketua, Panitera dan Sekretaris;

4. Melaksanakan pembagian tugas antara Ketua Pengadilan Negeri Banjar Kelas II dengan Wakil Ketua Pengadilan Negeri Banjar Kelas II serta bekerja sama dengan baik yakni membagi tugas dan tanggung jawab secara jelas dalam rangka mewujudkan keserasian dan kerja sama;
5. Melaksanakan pertemuan berkala, sekurangnya sekali dalam sebulan dengan pejabat fungsional dan pejabat struktural, serta dengan seluruh karyawan;
6. Melakukan pengawasan internal bagi para hakim maupun seluruh karyawan, pejabat peradilan, keuangan dan material secara rutin terhadap pelaksanaan tugas dan memberi petunjuk serta bimbingan yang diperlukan, dan pengawasan ekstern bagi Pengacara/Advokat dan pelaksanaan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;
7. Menunjuk hakim pengawas bidang;
8. Melaksanakan evaluasi atas hasil pengawasan dan memberikan penilaian untuk kepentingan jabatan;
9. Melaporkan evaluasi atas hasil pengawasan dan penilaian kepada Pengadilan Tinggi Jawa Barat setiap akhir tahun bulan Desember;
10. Mengawasi pelaksanaan court calender dengan ketentuan bahwa setiap perkara pada dasarnya harus diputus dalam waktu selambat-lambatnya enam bulan dan mengumumkannya pada pertemuan berkala kepada para Hakim;
11. Menunjuk Hakim sebagai pejabat yang melaksanakan tugas kehumasan;
12. Menerima dan meneliti berkas perkara, baik pidana maupun perdata dari Panitera sesuai dengan peraturan yang berlaku;

13. Menetapkan Majelis Hakim untuk menyelesaikan perkara yang diterima;
14. Mengawasi kesempurnaan pelaksanaan penetapan/putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
15. Menindaklanjuti temuan-temuan hasil pengawasan yang dilakukan oleh Pengadilan Tinggi Jawa Barat, Mahkamah Agung, KPK, Komisi Yudisial, BPK, dan BPKP;
16. Memperhatikan keluhan-keluhan yang timbul dari masyarakat dan menanggapi bila dipandang perlu;
17. Meneruskan SEMA, PERMA dan surat-surat dari Mahkamah Agung atau Pengadilan Tinggi Jawa Barat yang berkaitan dengan hukum dan perkara, kepada para hakim, Panitera, Wakil Panitera, Panitera Muda, Panitera Pengganti dan Juru Sita / Jurusita Pengganti;
18. Memberikan keterangan/pertimbangan/nasehat tentang hukum kepada Instansi Pemerintah di wilayah hukumnya apabila diminta;
19. Menetapkan: Panjar Biaya perkara, Biaya Jusita/Jurusita pengganti, Biaya Eksekusi, dan mengawasi pelaksanaan lelang;
20. Penunjukan Majelis Hakim dalam menyelesaikan perkara, baik perkara pidana maupun perkara pedata;
21. Memerintahkan kepada Panitera/Jurusita untuk melakukan pemanggilan agar terhadap Termohon Eksekusi dapat dilakukan Tegoran (Aanmaning) untuk memenuhi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, putusan serta merta, putusan provisi dan pelaksanaan eksekusi lainnya;

22. Berwenang menanggukkan eksekusi untuk jangka waktu tertentu dalam hal ada gugatan perlawanan, sedang dalam hal ada permohonan peninjauan kembali, hanya atas perintah Ketua Mahkamah Agung R.I.;
23. Memerintahkan, memimpin serta mengawasi eksekusi sesuai ketentuan yang berlaku;
24. Mengevaluasi laporan mengenai penanganan perkara yang dilakukan hakim dan panitera pengganti, selanjutnya mengirimkan laporan dan hasil evaluasinya itu secara periodik kepada Pengadilan Tinggi Agama dan Mahkamah Agung R.I.;
25. Memberikan ijin berdasarkan ketentuan undang-undang untuk membawa keluar dari ruang kepaniteraan yaitu daftar, catatan, risalah, berita acara, dan berkas perkara;
26. Dalam Pelaksanaan Pembayaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) berkewajiban mengawasi pelaksanaan, pertanggungjawabannya serta Laporan penggunaan Anggaran;
27. Melakukan Pengawasan terhadap jalannya Persidangan agar persidangan berjalan dengan tertib sesuai dengan hukum acara;
28. Memberi petunjuk kepada Majelis yang akan menangani perkara, maupun yang sedang dalam kesulitan penanganan perkara;
29. Memonitor kehadiran hakim dan karyawan di kantor pada hari-hari kerja;
30. Memonitor tingkah laku hakim didalam maupun diluar persidangan;
31. Memeriksa, mengadili dan memutus serta menyelesaikan perkara-perkara yang menjadi tanggung jawabnya;

32. Menetapkan hari sidang dan sita jaminan;
33. Bertanggungjawab atas pembuatan berita acara persidangan dan menandatangani selambat-lambatnya sebelum sidang berikutnya;
34. Mengemukakan pendapat dalam musyawarah majelis hakim;
35. Menyiapkan naskah putusan/penetapan;
36. Membuat instrumen-instrumen yang berkaitan dengan keuangan dan register perkara;
37. Menandatangani putusan/penetapan yang sudah dibacakan dalam persidangan;
38. Bertanggungjawab atas penyelesaian berkas perkara (minutasi perkara);
39. Melakukan Diskusi Hukum
40. Melantik Wakil Ketua, Hakim, Pejabat Struktural dan Fungsional.

2. Wakil Ketua Pengadilan Negeri Banjar

Wakil Ketua mempunyai tugas dan fungsi merencanakan dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi Pengadilan Negeri Banjar Kelas II serta mengawasi, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas sesuai dengan kebijaksanaan teknis Dirjen Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung R.I. dan Peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bersama Ketua, Panitera dan Sekretaris membuat dan merumuskan Visi dan Misi Pengadilan Negeri Banjar Kelas II. Wakil Ketua melaksanakan uraian tugas :

1. Melaksanakan pembagian perkara pidana singkat, cepat dan pelanggaran lalu lintas serta permohonan pra peradilan dan perkara perdata permohonan;

2. Membuat kebijakan umum dibidang kepaniteraan dan kesekretariatan;
3. Melakukan koordinasi dengan Ketua, Panitera dan Sekretaris;
4. Menerima dan menetapkan berkas perkara;
5. Melaksanakan berkala, sekurangnya sekali dalam sebulan dengan pejabat fungsional pertemuan dan pejabat struktural, serta dengan seluruh karyawan;
6. Menerima dan menandatangani surat-surat;
7. Sebagai koordinator hakim pengawas bidang;
8. Melakukan pengawasan internal terhadap pelaksanaan tugas-tugas administrasi peradilan, kepegawaian dan kebersihan kantor;;
9. Mengawasi pelaksanaan court calender dengan ketentuan bahwa setiap perkara pada dasarnya harus diputus dalam waktu selambat-lambatnya enam bulan dan mengumumkannya pada pertemuan berkala kepada para Hakim;
10. Mengawasi kesempurnaan pelaksanaan penetapan/putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
11. Menindaklanjuti temuan-temuan hasil pengawasan yang dilakukan oleh Pengadilan Tinggi Jawa Barat, Mahkamah Agung, KPK, Komisi Yudisial, BPK, dan BPKP;
12. Memimpin Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT);
13. Meneruskan SEMA, PERMA dan surat-surat dari Mahkamah Agung atau Pengadilan Tinggi Jawa Barat yang berkaitan dengan hukum dan perkara,

kepada para hakim, Panitera, Wakil Panitera, Panitera Muda, Panitera Pengganti dan Juru Sita / Jurusita Pengganti;

14. Memberikan keterangan/pertimbangan/nasehat tentang hukum kepada Instansi Pemerintah di wilayah hukumnya apabila diminta;

15. Sebagai pengawas absensi;

16. Terlaksananya Fungsi lain yang di berikan oleh Ketua Pengadilan Negeri Banjar.

3. Hakim

Hakim mempunyai tugas membantu pimpinan Pengadilan Negeri dalam hal membuat program kerja, pelaksanaan dan pengorganisasiannya. Merencanakan dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi peradilan Negeri serta mengawasi, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas sesuai dengan kebijaksanaan teknis Ketua Pengadilan Negeri dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hakim melaksanakan uraian tugas :

1. Menerima, memeriksa dan memutus perkara.
2. Menandatangani penetapan-penetapan / administrasi.
3. Melaksanakan tugas mediasi / diversi.
4. Minutasi perkara.
5. Melaksanakan tugas pengawasan bidang.
6. Konsep Putusan / Penetapan.
7. Mengisi dan mengecek SIPP.
8. Mengoreksi Berita Acara.
9. Terlaksananya Fungsi lain yang di berikan oleh Ketua Pengadilan Negeri.

4. Panitera

Panitera merupakan salah satu Pejabat di Kepaniteraan. Panitera bertugas membantu Hakim dengan mengikuti dan mencatat jalannya persidangan, menyelenggarakan administrasi perkara, melaksanakan monitoring dan evaluasi dan mengatur tugas Wakil Panitera, para Panitera Muda, Panitera Pengganti, serta seluruh pelaksana di bagian teknis Pengadilan Negeri Banjar. Panitera melaksanakan uraian tugas :

1. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan tugas dalam pemberian dukungan di bidang teknis.
2. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara perdata.
3. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara pidana.
4. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara khusus.
5. Pelaksanaan pengelolaan administrasi perkara penyajian data perkara, dan transparansi perkara.
6. Pelaksanaan administrasi keuangan dalam program teknis dan keuangan perkara yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan perundang undangan, mutasi, evaluasi dan administrasi kepaniteraan.
7. Pembinaan teknis kepaniteraan dan kejurusitaan.
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Ketua Pengadilan Negeri.

5. Sekretaris

Sekretaris merupakan Pejabat di kesekretariatan yang membawahi Sub-sub Bagian di lingkungan Pengadilan Negeri Banjar. Tugas utama pengadilan adalah menerima, memeriksa dan mengadili perkara. Kesekretariatan sebagai

supporting unit membantu agar tugas utama tersebut dapat terlaksana dengan baik. Salah satu tugas Sekretaris ialah melaksanakan pemberian dukungan administrasi, organisasi, keuangan, sumber daya manusia serta sarana dan prasarana.

1. Memimpin pelaksanaan tugas Kesekretariatan.
2. Menetapkan sasaran kegiatan kesekretariatan setiap tahun.
3. Mengadakan koordinasi dengan Kepaniteraan;
4. Menetapkan dan menjadwalkan rencana kegiatan.
5. Melaksanakan tugas sebagai Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Membagi tugas kepada bawahan dan menetapkan penanggung jawab kegiatan kesekretariatan.
7. Menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan dilingkungan kesekretariatan.
8. Memantau pelaksanaan tugas bawahan.
9. Mengadakan rapat dinas.
10. Menyiapkan konsep rumusan kebijaksanaan pimpinan dibidang kesekretariatan.
11. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait.
12. Menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul dibidang kesekretariatan.
13. Mengadakan konsultasi kepada atasan setiap diperlukan.
14. Melaksanakan tugas khusus yang diberikan atasan.
15. Mengevaluasi prestasi kerja aparatur bidang kesekretariatan.

16. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Ketua Pengadilan Negeri

6. Panitera Muda Pidana

Panitera Muda Pidana mempunyai tugas melaksanakan administrasi perkara di bidang pidana. Panitera Muda Pidana mempunyai uraian tugas :

1. Pelaksanaan pemeriksaan dan penelaahan kelengkapan berkas perkara banding.
2. Pelaksanaan pemeriksaan dan penelaahan kelengkapan berkas perkara pidana.
3. Pelaksanaan registrasi perkara banding.
4. Pelaksanaan distribusi perkara yang telah diregister untuk diteruskan kepada Ketua Majelis Hakim berdasarkan Penetapan Penunjukkan Majelis Hakim dari Ketua Pengadilan Negeri.
5. Pelaksanaan penghitungan, penyiapan dan pengiriman penetapan penahanan, perpanjangan penahanan dan penangguhan penahanan.
6. Pelaksanaan penerimaan kembali berkas perkara yang sudah diputus dan diminutasi.
7. Pelaksanaan penyimpanan berkas perkara yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap.
8. Pelaksanaan penyerahan berkas perkara yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap ke Panitera Muda Hukum
9. Pelaksanaan urusan tata usaha kepaniteraan.
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

7. Panitera Muda Perdata

Panitera muda perdata mempunyai tugas untuk memimpin Kepaniteraan Perdata Pengadilan Negeri Sumber dalam menerima gugatan, permohonan, permohonan banding, permohonan kasasi, peninjauan kembali, permohonan perlawanan, eksekusi dan permohonan somasi serta menyerahkan surat gugatan, permohonan, permohonan banding, permohonan kasasi, peninjauan kembali, permohonan perlawanan, eksekusi dan permohonan somasi yang dilengkapi dengan SKUM kepada yang bersangkutan agar membayar uang panjar perkara yang tercantum dalam SKUM. Panitera Muda Perdata mempunyai uraian tugas:

1. Menerima pendaftaran perkara gugatan yang diajukan oleh para pihak.
2. Menerima pendaftaran perkara permohonan yang diajukan oleh para pihak.
3. Menerima pendaftaran permohonan banding, kasasi, verzet dan PK yang diajukan oleh para pihak.
4. Menerima pendaftaran permohonan eksekusi dan derden verzet yang diajukan oleh para pihak.
5. Menelaah kelayakan berkas perkara gugatan, perkara permohonan, perkara banding, perkara kasasi, perkara verzet, perkara PK, perkara eksekusi, perkara derden verzet.
6. Menaksir panjar biaya perkara gugatan, perkara permohonan, perkara banding, perkara kasasi, perkara verzet, perkara PK, perkara eksekusi, perkara derden verzet.

7. Menuangkan jumlah biaya dalam SKUM perkara gugatan, perkara permohonan, perkara banding, perkara kasasi, perkara verzet, perkara PK, perkara eksekusi, perkara derden verzet.
8. Melaksanakan kegiatan lain sesuai dengan penugasan dari atasan.

9. Panitera Muda Hukum

Panitera Muda Hukum mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data perkara, hubungan masyarakat, penataan arsip perkara, serta pelaporan. Panitera Muda Hukum mempunyai uraian tugas :

1. Pelaksanaan pengumpulan, pengelolaan dan penyajian data perkara.
2. Pelaksanaan penyajian statistik perkara.
3. Pelaksanaan penyusunan dan pengiriman pelaporan perkara.
4. Pelaksanaan penataan, penyimpanan dan pemeliharaan arsip perkara.
5. Pelaksanaan penyiapan, pengelolaan dan penyajian bahan-bahan yang berkaitan dengan transparansi perkara.
6. Pelaksanaan penghimpunan pengaduan dan pelayanan masyarakat.
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Panitera.

10. Kepala Sub. Bagian Umum dan Keuangan

Kepala sub. bagian umum dan keuangan mempunyai tugas memimpin subbagian Umum dan Keuangan dalam melaksanakan urusan surat menyurat, arsip, perlengkapan, rumah tangga, keamanan, keprotokolanan, perpustakaan, hubungan masyarakat, pengelolaan keuangan, pemantauan, evaluasi, dokumentasi, serta penyusunan laporan. Kasubbag Umum dan Keuangan mempunyai uraian tugas :

1. Merencanakan kegiatan Subbagian Umum dan Keuangan berdasarkan rencana kegiatan Pengadilan Negeri Sumber dan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Membantu Sekretaris dalam menyiapkan pengurusan administrasi umum dan keuangan.
3. Mendistribusikan tugas kepada para staf;
4. Menguji Surat Permintaan Pembayaran (SPP) dan menandatangani Surat Perintah Membayar (SPM) sesuai ketentuan yang berlaku;
5. Membuat Rencana Kegiatan;
6. Menyusun laporan realisasi pelaksanaan DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) dan laporan tahunan Subbag Umum dan Keuangan;
7. Menyiapkan bahan konsep rumusan kebijaksanaan pimpinan di bidang surat menyurat, perlengkapan, rumah tangga dan perpustakaan;
8. Mengadakan koordinasi dengan satuan kerja lain yang terkait;
9. Mengusulkan penghapusan barang milik negara;
10. Menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul;
11. Melaksanakan pengurusan rumah tangga kantor;
12. Melaksanakan tugas sebagai Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa;
13. Memantau, menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pada Subbagian Umum dan Keuangan.
14. Melaporkan pelaksanaan tugas/kegiatan Sub Bagian Umum dan Keuangan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku untuk pertanggungjawaban dan rencana kegiatan yang akan datang;

15. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

11. Kepala Sub. Bagian Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana

Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana mempunyai tugas untuk memimpin Subbagian Kepegawaian, Organisasi dan Tatalaksana dalam merencanakan dan melaksanakan urusan kepegawaian, organisasi dan tata laksana berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan petunjuk atasan untuk mendukung kelancaran tugas di Pengadilan Negeri Banjar Kelas II. Kasubbag kepegawaian , organisasi dan tata laksana mempunyai uraian tugas:

1. Merencanakan dan memimpin pelaksanaan tugas bagian kepegawaian, organisasi dan tatalaksana.
2. Menetapkan sasaran kegiatan setiap tahun ;
3. Menyusun dan menjadwalkan rencana kegiatan;
4. Membagi tugas kepada bawahan dan menentukan penanggung jawab kegiatan Subbagian Kepegawaian, Organisasi dan Tatalaksana;
5. Menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan Sub bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tatalaksana;
6. Memantau dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas para bawahan di lingkungan Subbagian Kepegawaian, Organisasi dan Tatalaksana;
7. Menyiapkan bahan konsep rumusan kebijaksanaan pimpinan di bidang kepegawaian, organisasi dan tatalaksana;
8. Mengadakan koordinasi dengan satuan kerja terkait;

9. Menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul di bidang bagian kepegawaian, organisasi dan tatalaksana
10. Mengadakan konsultasi dengan atasan setiap waktu diperlukan;
11. Melaksanakan tugas khusus dari atasan/pimpinan;
12. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
13. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Bagian umum Pengadilan Negeri.

12. Kepala Sub. Bagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan

Kepala Sub. Bagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan mempunyai tugas untuk memimpin Sub bagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan dalam merencanakan dan melaksanakan urusan perencanaan, program dan anggaran, serta pengelolaan teknologi informasi dan pelaporan di bidang kesekretariatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan petunjuk atasan untuk mendukung kelancaran tugas di Pengadilan Negeri Banjar Kelas II. Kasubbag Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan mempunyai uraian tugas:

1. Merencanakan dan memimpin pelaksanaan tugas Sub bagian perencanaan, teknologi informasi dan pelaporan;
2. Menetapkan sasaran kegiatan setiap tahun;
3. Menyusun dan menjadwalkan rencana kegiatan;
4. Membagi tugas kepada bawahan dan menentukan penanggungjawab kegiatan bagian perencanaan, teknologi informasi dan pelaporan;
5. Menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan bagian perencanaan, teknologi informasi dan pelaporan;

6. Memantau dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas para bawahan di Sub bagian perencanaan, teknologi informasi dan pelaporan;
7. Menyiapkan bahan konsep rumusan kebijaksanaan pimpinan di bidang bagian perencanaan, teknologi informasi dan pelaporan;
8. Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP);
9. Menyusun Laporan Tahunan;
10. Mengadakan koordinasi dengan satuan kerja terkait;
11. Menanggapi dan memecahkan masalah yang muncul di bidang bagian perencanaan, teknologi informasi dan pelaporan;
12. Mengadakan konsultasi dengan atasan setiap waktu diperlukan;
13. Melaksanakan tugas khusus dari atasan/pimpinan;
14. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
15. Koordinasi pelaksanaan tugas dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan.

13. Panitera Pengganti

Panitera Pengganti mempunyai tugas menerima berkas dari Majelis Hakim, membuat penetapan penahanan, membuat penetapan hari sidang, membuat acara persidangan, memasukkan petikan putusan ke SIPP, mengetik Amar/Petikan putusan sampai dengan penandatanganan Majelis, menyerahkan berkas perkara. Panitera Pengganti mempunyai tugas :

1. Menerima berkas/menyerahkan ke Majelis Hakim.
2. Membuat penetapan penahanan.
3. Membuat penetapan hari sidang.

4. Mengikuti persidangan.
5. Membuat berita acara persidangan.
6. Mengetik Amar/Petikan putusan sampai dengan penandatanganan Majelis.
7. Menyerahkan berkas perkara (selesai minutasi).

14. **Jurusita**

Juru Sita / Jurusita Pengganti bertugas membantu kelancaran pelaksanaan persidangan Pengadilan dan berfungsi sebagai penegak upaya paksa yang secara administratif bertanggungjawab kepada dan berada dibawah koordinasi Panitera. Juru Sita mempunyai uraian tugas :

1. Melaksanakan tugas panggilan sidang perkara perdata gugatan atau permohonan kepada para pihak.
2. Melaksanakan tugas pemberitahuan isi putusan (putusan tingkat I, Banding, Kasasi, PK, Grasi)
3. Melaksanakan tugas pemberitahuan permohonan upaya hukum baik banding, kasasi, PK, grasi dan pra peradilan.
4. Melaksanakan tugas pemberitahuan dan penyerahan Memori dan Kontra Memori perkara upaya hukum
5. Melaksanakan tugas pemberitahuan untuk mempelajari mempelajari berkas perkara.
6. Melaksanakan tugas pemberitahuan anmaning, sita, pengosongan Melaksanakan Eksekusi, Penyitaan, Pengosongan.
7. Membuat Berita Acara Eksekusi, Penyitaan, Pengosongan.

4.1.2 Karakteristik Responden

Dari jawaban kuisisioner dapat diperoleh Gambaran secara umum pegawai Pengadilan Negeri Banjar, sebagai langkah yang sama pentingnya dalam penelitian adalah dengan mengidentifikasi seluruh responden yang mencakup dalam angket atau kuisisioner penelitian ini adalah data berdasarkan jenis kelamin, usia , tingkat pendidikan lama bekerja. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai karakteristik responden dengan jumlah responden 32 orang pegawai Pengadilan Negeri Banjar dapat dimuat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	23	71,87%
Perempuan	9	28,13%
Total	32	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa seluruh jumlah responden pegawai Pengadilan Negeri Banjar, Sebagian besar pegawai berjenis kelamin laki laki sebanyak 23 orang (71,87%) dan sebagian kecil berjenis kelamin Perempuan sebanyak 9 orang (28,13%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Pengadilan Negeri Banjar di dominasi oleh pegawai laki-laki dan pegawai perempuan saling membantu satu sama lain dalam pekerjaan. Namun kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi tidak dapat diukur hanya dari jenis kelamin yang ada di dalam organisasi.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur Responden	Frekuensi	Presentase
20-30 Tahun	8	25%
31-40 Tahun	14	43,74%
41-50 Tahun	5	15,63%
51-60 Tahun	5	15,63%
Total	32	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari jumlah 32 responden pegawai Pengadilan Negeri Banjar terdiri dari usia 20-30 tahun sebanyak 8 orang (25%), usia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (43,74%), 41-50 tahun sebanyak 5 orang (15,63%), dan 51-60 tahun sebanyak 5 orang (15,63%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan responden yang berusia 31-40 tahun, menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada usia produktif menengah, sehingga pada usia ini, individu biasanya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan keterampilan yang matang, yang memungkinkan untuk berkontribusi secara maksimal dalam organisasi.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA / SMK	6	18,8%
DIII / Diploma III	3	9,33 %
S1 / Sarjana	19	59,37 %
S2 / Pascasarjana	4	12,5%
Total	32	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Dari Tabel 4.3 dapat di ketahui bahwa responden yang tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 6 orang (18,8%),responden yang berpendidikan DIII/ Diploma III sebanyak 3 orang (9,33%) , responden yang berpendidikan S1/Sarjana sebanyak 19 Orang (59,37%) , dan responden yang berpendidikan S2/Pascasarjana sebanyak 4 orang (12,5). Dengan demikian maka responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
<5 Tahun	9	28,13 %
>5-20 Tahun	18	56,25 %
≥20 Tahun	5	15,62 %
Total	32	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja <5 Tahun sebanyak 9 orang (28,13%) , responden yang memiliki masa kerja >5-20 Tahun sebanyak 18 orang (56,25%) , dan responden yang memiliki masa kerja ≥20 Tahun sebanyak 5 orang (15,62%). Dengan demikian responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja yang sudah cukup lama sehingga memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak untuk mengetahui situasi dan kondisi pekerjaannya.

4.1.3 Deskripsi Variabel yang diteliti

4.1.3.1 Deskripsi Hasil Penelitian Tentang Analisis Jabatan pada Pengadilan Negeri Banjar

Menurut Panggabean dalam Prayogo Kusumaryoko (2021:26) “Analisis Jabatan adalah sebuah proses untuk memperoleh informasi tentang berbagai

pekerjaan secara rinci”. Dalam penelitian ini menggunakan lima belas (15) indikator yaitu Identitas Jabatan, Ikhtisar Jabatan, Kualifikasi Jabatan, Tugas Pokok, Hasil Kerja, Bahan Kerja, Perangkat Kerja, Tanggung Jawab, Wewenang, Korelasi Jabatan, Kondisi Lingkungan Kerja, Resiko Bahaya, Syarat Jabatan, Prestasi Kerja, Kelas Jabatan. Pertanyaan tersebut disebarkan kepada 32 responden dengan masing masing responden menjawab 15 pertanyaan dari variabel Analisis Jabatan.

Selanjutnya peneliti sajikan tabel interpretasi jawaban responden , hal ini di gunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuisisioner.

$$\text{Kelas Interval} = 5$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 32 = 160$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 32 = 32$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5} = \frac{160 - 32}{5} = 25,6$$

Berikut adalah tabel interpretasi perhitungan skor :

Tabel 4.5
Interprestasi Jawaban Responden

No.	Interval	Interprestasi
1.	32-57,6	Sangat Tidak Baik
2.	57,7-83,3	Tidak Baik
3.	83,4-109	Cukup Baik
4.	109,1-134,7	Baik
5.	134,8-160	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah Tahun 2024

Untuk mengetahui Analisis Jabatan pada Pengadilan Negeri Banjar berikut ini peneliti sajikan hasil kuisisioner sebagai berikut :

1. Identitas Jabatan

Identitas Jabatan adalah mengidentifikasi jabatan secara tepat dan jelas sesuai dengan tugas dan fungsi. Untuk mengetahui sejauh mana jabatan pegawai telah teridentifikasi secara tepat dan jelas sesuai dengan tugas dan fungsi. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator Identitas Jabatan. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai pegawai sudah terdefiniskan secara tepat dan jelas sesuai dengan tugas dan fungsi

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	6	18,8%	30
2	Setuju (S)	4	19	59,4%	76
3	Ragu Ragu (R)	3	3	9,4%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	4	12,4%	8
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	123
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap identitas Jabatan pegawai sudah terdefiniskan secara tepat dan jelas sesuai dengan tugas dan fungsi . Sebagian besar responden menunjukkan setuju sebanyak 19 Orang atau 59,4%, menyatakan Sangat Setuju sebanyak 6 orang atau 18,8%, menyatakan ragu ragu sebanyak 3 orang atau 9,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 12,4%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh total skor 123, artinya Baik. Hal ini menunjukkan bahwa Identitas Jabatan Pegawai sudah terdefiniskan secara tepat dan jelas sesuai dengan tugas dan fungsi .

2. Ikhtisar Jabatan

Ikhtisar Jabatan, dirumuskan dari tugas yang paling inti atau paling esensi dalam jabatan yang bersangkutan. Untuk mengetahui sejauh mana deskripsi singkat (ikhtisar) jabatan pegawai telah mencerminkan tugas inti atau paling esensial dalam tugas pegawai. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator Ikhtisar Jabatan. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai pegawai telah mencerminkan tugas inti atau paling esensial dalam tugas pegawai.

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	7	21,9%	35
2	Setuju (S)	4	20	62,4%	80
3	Ragu Ragu (R)	3	3	9,4%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	2	6,3%	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	128
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap deskripsi singkat (ikhtisar) jabatan pegawai telah mencerminkan tugas inti atau paling esensial dalam tugas pegawai. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 62,4%, menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 21,9%, menyatakan ragu ragu sebanyak 3 orang atau 9,4% ,menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh total skor 128 , artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi singkat (ikhtisar) jabatan pegawai telah mencerminkan tugas inti atau paling esensial dalam tugas pegawai.

3. Kualifikasi Jabatan

Kualifikasi jabatan pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan yang memuat pendidikan formal, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan Untuk mengetahui sejauh mana kualifikasi jabatan pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan yang memuat pendidikan formal, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator Kualifikasi Jabatan. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan responden mengenai pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan yang memuat pendidikan formal, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	7	21,9%	35
2	Setuju (S)	4	18	56,3%	72
3	Ragu Ragu (R)	3	2	6,3%	6
4	Tidak Setuju (TS)	2	4	12,5%	8
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	3%	1
Total			32	100%	122
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisioner

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kualifikasi jabatan pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan yang memuat pendidikan formal, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau 56,3%, menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 21,9%, menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 12,5%, menyatakan ragu ragu sebanyak 2 orang atau 6,3% ,dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3%.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 122, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualifikasi jabatan pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan yang memuat pendidikan formal, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan.

4. Tugas Pokok

Tugas Pokok, Paparan atau uraian atas semua tugas jabatan yang merupakan upaya pokok yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja dengan menggunakan perangkat kerja dan dalam kondisi pelaksanaan tertentu. Untuk mengetahui sejauh mana Tugas Pokok Pegawai sudah mencakup semua upaya utama yang perlu pegawai lakukan. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator tugas pokok jabatan Pegawai. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut

Tabel 4.9
Tanggapan responden mengenai uraian tugas pokok jabatan pegawai sudah mencakup semua upaya utama yang perlu pegawai lakukan

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	7	21,9%	35
2	Setuju (S)	4	22	68,8%	88
3	Ragu Ragu (R)	3	3	9,3%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	132
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap uraian tugas pokok jabatan pegawai sudah mencakup semua upaya utama yang perlu pegawai lakukan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 22

orang atau 68,8%, menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 21,9%, menyatakan ragu ragu sebanyak 3 orang atau 9,3%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 132, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa uraian tugas pokok jabatan pegawai sudah mencakup semua upaya utama yang perlu pegawai lakukan.

5. Hasil Kerja

Hasil Kerja atau keluaran (output) kerja jabatan dengan ukuran kuantitas, kualitas, waktu dan/atau biaya. Untuk mengetahui sejauh mana hasil kerja pegawai atau keluaran (output) kerja jabatan dengan ukuran kuantitas, kualitas, waktu dan/atau biaya. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator hasil kerja. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut

Tabel 4.10
Tanggapan responden mengenai capaian/keluaran (output) kerja pegawai dalam hal kuantitas, kualitas,dan waktu telah sesuai dengan visi dan misi organisasi

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	25%	40
2	Setuju (S)	4	22	68,8%	88
3	Ragu Ragu (R)	3	2	6,2%	6
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	134
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap capaian/keluaran (output) kerja pegawai dalam hal kuantitas, kualitas,dan waktu telah sesuai dengan visi dan misi organisasi. Sebagian besar responden menyatakan

setuju sebanyak 22 orang atau 68,8%, menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 25%, menyatakan ragu ragu sebanyak 2 orang atau 6,2%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 134, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa capaian/keluaran (output) kerja pegawai dalam hal kuantitas, kualitas, dan waktu telah sesuai dengan visi dan misi organisasi.

6. Bahan Kerja

Bahan Kerja atau masukan (input) kerja yang diperlukan pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja. Untuk mengetahui sejauh mana bahan kerja atau masukan (input) kerja yang diperlukan pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator bahan kerja. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan responden mengenai bahan kerja atau masukan (input) kerja yang diperlukan pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja.

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	2	6,3%	10
2	Setuju (S)	4	21	65,6%	84
3	Ragu Ragu (R)	3	7	21,8%	21
4	Tidak Setuju (TS)	2	2	6,3%	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	119
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap bahan kerja atau masukan (input) kerja yang diperlukan pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 21

orang atau 65,6%, menyatakan ragu ragu sebanyak 7 orang atau 21,8%, menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%, menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 119, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa bahan kerja atau masukan (input) kerja yang diperlukan pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja.

7. Perangkat Kerja

Perangkat Kerja adalah Alat kerja yang digunakan pemegang jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja Untuk mengetahui sejauh mana perangkat kerja pegawai yang digunakan cukup memadai untuk memproses bahan kerja menjadi hasil kerja yang diharapkan. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai indikator perangkat kerja. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan responden mengenai perangkat kerja pegawai yang digunakan cukup memadai untuk memproses bahan kerja menjadi hasil kerja yang diharapkan

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	12,5%	20
2	Setuju (S)	4	18	56,3%	72
3	Ragu Ragu (R)	3	9	28,1%	27
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	3,1%	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	121
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap perangkat kerja pegawai yang digunakan cukup memadai untuk memproses bahan kerja menjadi hasil kerja yang diharapkan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau 56,3%, menyatakan ragu ragu sebanyak 9 orang atau 28,1%, menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 12,5%, menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,1%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 121, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa perangkat kerja pegawai yang digunakan cukup memadai untuk memproses bahan kerja menjadi hasil kerja yang diharapkan.

8. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah Tuntutan jabatan terhadap kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk mengetahui sejauh mana tanggung jawab pegawai atau Tuntutan jabatan terhadap kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator tanggung jawab. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Tanggapan responden mengenai tanggung jawab pegawai atau tuntutan jabatan terhadap kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	7	21,9%	35
2	Setuju (S)	4	22	68,8%	88
3	Ragu Ragu (R)	3	2	6,3%	6
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	3%	2

5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	131
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap tanggung jawab pegawai atau tuntutan jabatan terhadap kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 68,8%, menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 21,9%, menyatakan ragu ragu sebanyak 2 orang atau 6,3%, , menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 131, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai atau tuntutan jabatan terhadap kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.

9. Wewenang

Wewenang atau hak yang dimiliki oleh pemangku jabatan untuk mengambil suatu tindakan atau keputusan mengenai suatu hal agar tugas yang dilaksanakan dapat berhasil dengan baik, dengan adanya perumusan yang jelas maka dapat dihindarkan terjadinya penyalahgunaan atau duplikasi wewenang. Untuk mengetahui sejauh mana pegawai wewenang atau hak yang dimiliki oleh pemangku jabatan untuk mengambil suatu tindakan atau keputusan mengenai suatu hal agar tugas yang dilaksanakan dapat berhasil dengan baik, dengan adanya perumusan yang jelas maka dapat dihindarkan terjadinya penyalahgunaan atau

duplikasi wewenang. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator wewenang. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut

Tabel 4.14
Tanggapan responden mengenai pegawai memiliki wewenang atau hak yang dimiliki oleh pemangku jabatan untuk mengambil suatu tindakan atau keputusan mengenai suatu hal agar tugas yang dilaksanakan dapat berhasil dengan baik.

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	7	21,9%	35
2	Setuju (S)	4	21	65,6%	84
3	Ragu Ragu (R)	3	3	9,4%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	3,1%	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	130
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai memiliki wewenang atau hak yang dimiliki oleh pemangku jabatan untuk mengambil suatu tindakan atau keputusan mengenai suatu hal agar tugas yang dilaksanakan dapat berhasil dengan baik. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 65,6%, menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 21,9% menyatakan ragu ragu sebanyak 3 orang atau 9,4%, menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,1%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 130, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki wewenang atau hak yang dimiliki oleh pemangku jabatan untuk mengambil suatu tindakan atau keputusan mengenai suatu hal agar tugas yang dilaksanakan dapat berhasil dengan baik.

10. Korelasi Jabatan

Korelasi Jabatan atau hubungan kerja antara jabatan yang dianalisis dengan jabatan lainnya terkait dengan pelaksanaan tugas jabatan baik timbal balik maupun searah, baik vertikal, horizontal maupun diagonal. Untuk mengetahui sejauh mana pegawai memiliki hubungan kerja antara jabatan yang dianalisis dengan jabatan lainnya terkait dengan pelaksanaan tugas jabatan. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai indikator korelasi jabatan. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Tanggapan responden mengenai pegawai memiliki hubungan kerja antara jabatan yang dianalisis dengan jabatan lainnya terkait dengan pelaksanaan tugas jabatan

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	7	21,9%	35
2	Setuju (S)	4	25	78,1%	100
3	Ragu Ragu (R)	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	135
Interpretasi			Sangat Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap mengenai pegawai memiliki hubungan kerja antara jabatan yang dianalisis dengan jabatan lainnya terkait dengan pelaksanaan tugas jabatan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau 78,1%, menyatakan sangat setuju

sebanyak 7 orang atau 21,9% dan tidak ada yang menyatakan ragu ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 135, artinya sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki hubungan kerja antara jabatan yang dianalisis dengan jabatan lainnya terkait dengan pelaksanaan tugas jabatan.

11. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi Lingkungan Kerja atau Keadaan tempat jabatan tersebut melaksanakan tugas meliputi aspek lokasi kerja, suhu, udara, luas ruangan, letak, penerangan, suara, keadaan tempat kerja, dan getaran. Untuk mengetahui sejauh mana kondisi lingkungan kerja pegawai atau keadaan tempat jabatan tersebut melaksanakan tugas terasa sangat nyaman meliputi aspek lokasi kerja, suhu, udara, luas ruangan, letak, penerangan, suara, keadaan tempat kerja, dan getaran. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai indikator kondisi lingkungan kerja. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Tanggapan responden mengenai pegawai memiliki kondisi lingkungan kerja (suhu, udara, penerangan, suara, dll) sangat terasa nyaman

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	2	6,3%	10
2	Setuju (S)	4	22	68,8%	88
3	Ragu Ragu (R)	3	7	21,9%	21
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	3%	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	121
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai memiliki kondisi lingkungan kerja (suhu, udara, penerangan, suara, dll) sangat terasa nyaman. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 68,8%, menyatakan ragu ragu sebanyak 7 orang atau 21,9%, menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,3% menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 121, artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kondisi lingkungan kerja atau keadaan tempat jabatan tersebut melaksanakan tugas terasa sangat nyaman meliputi aspek lokasi kerja, suhu, udara, luas ruangan, letak, penerangan, suara, keadaan tempat kerja, dan getaran.

12. Resiko Bahaya

Resiko Bahaya atau Potensi kejadian atau keadaan yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan secara fisik atau kejiwaan pegawai ketika melaksanakan tugas jabatan. Untuk mengetahui sejauh mana jabatan pegawai memiliki potensi risiko bahaya yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan secara fisik atau kejiwaan pegawai ketika melaksanakan tugas jabatan. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai indikator resiko bahaya. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Tanggapan responden mengenai jabatan pegawai memiliki potensi risiko bahaya yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan secara fisik atau kejiwaan pegawai ketika melaksanakan tugas jabatan

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	3	9,4%	15
2	Setuju (S)	4	11	34,4%	44
3	Ragu Ragu (R)	3	3	9,4%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	13	40,6%	26
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2	6,2%	2
Total			32	100%	96
Interpretasi			Cukup Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap jabatan pegawai memiliki potensi risiko bahaya yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan secara fisik atau kejiwaan pegawai ketika melaksanakan tugas jabatan. Sebagian besar responden menyatakan tidak setuju sebanyak 13 orang atau 40,6%, menyatakan setuju sebanyak 11 orang atau 34,4%, menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 9,4% ,menyatakan ragu ragu sebanyak 3 orang atau 9,4%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 96, artinya cukup baik. Hal ini menunjukkan pegawai memiliki potensi risiko bahaya yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan secara fisik atau kejiwaan pegawai ketika melaksanakan tugas jabatan, meskipun lebih banyak yang tidak setuju, masih ada kekhawatiran yang signifikan di kalangan responden mengenai potensi risiko dari jabatan tersebut.

13. Syarat Jabatan

Syarat Jabatan atau syarat minimal yang harus dimiliki pegawai untuk menduduki jabatan. Untuk mengetahui sejauh mana pegawai merasa memenuhi syarat jabatan minimal yang diperlukan untuk menduduki jabatan. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator syarat jabatan. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Tanggapan responden mengenai pegawai merasa memenuhi syarat jabatan minimal yang diperlukan untuk menduduki jabatan

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	7	21,9%	35
2	Setuju (S)	4	22	68,8%	88
3	Ragu Ragu (R)	3	2	6,3%	6
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	3%	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	131
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.18 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai merasa memenuhi syarat jabatan minimal yang diperlukan untuk menduduki jabatan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 68,8%, menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 21,9% menyatakan ragu ragu sebanyak 2 orang atau 6,3%, menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3% , dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 131, artinya baik. Hal ini menunjukkan pegawai merasa memenuhi syarat jabatan minimal yang diperlukan untuk menduduki jabatan.

14. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah Prestasi Kerja yang diharapkan bernilai baik dan sangat baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Untuk mengetahui sejauh mana prestasi pegawai telah berkembang secara professional dan mencapai pencapaian yang signifikan dalam pekerjaan. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator prestasi kerja. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Tanggapan responden mengenai pegawai merasa memenuhi prestasi pegawai telah berkembang secara professional dan mencapai pencapaian yang signifikan dalam pekerjaan

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	5	15,6%	25
2	Setuju (S)	4	22	68,8%	88
3	Ragu Ragu (R)	3	4	12,5%	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	3,1%	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	127
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai merasa memenuhi prestasi pegawai telah berkembang secara professional dan mencapai pencapaian yang signifikan dalam pekerjaan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 68,8%, menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 15,6% , menyatakan ragu ragu sebanyak 4 orang atau 12,5%, menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,1% , dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 127, artinya baik. Hal ini menunjukkan prestasi pegawai telah berkembang secara professional dan mencapai pencapaian yang signifikan dalam pekerjaan.

15. Kelas Jabatan

Kelas Jabatan atau Tingkatan pangkat jabatan sesuai dengan bobot jabatan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Untuk mengetahui sejauh mana tingkatan jabatan pegawai sesuai dengan bobot tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator kelas jabatan. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Tanggapan responden mengenai pegawai merasa memenuhi tingkatan jabatan pegawai sesuai dengan bobot tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	5	15,6%	25
2	Setuju (S)	4	20	62,4%	80
3	Ragu Ragu (R)	3	2	6,3%	6
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	9,4%	6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2	6,3%	2
Total			32	100%	119
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.20 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai merasa memenuhi tingkatan jabatan pegawai sesuai dengan bobot tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 62,4%,

menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 15,6% , menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 9,4% , menyatakan ragu ragu sebanyak 2 orang atau 6,3%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 119, artinya baik. Hal ini menunjukkan tingkatan jabatan pegawai sesuai dengan bobot tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden mengenai Analisis Jabatan pada Pengadilan Negeri Banjar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.21
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Analisis Jabatan

No	Pernyataan	Skor Yang Ditargetkan	Skor yang dicapai	Rata Rata
Identitas Jabatan				
1.	Apakah jabatan Anda sudah terdefiniskan dengan jelas sesuai dengan tugas dan fungsi yang Anda emban?	32 x 5 = 160	123	123
Ikhtisar Jabatan				
2.	Apakah deskripsi singkat (ikhtisar) jabatan Anda mencerminkan tugas inti atau paling esensial dalam peran Anda?	32 x 5 = 160	128	128
Kualifikasi Jabatan				
3.	Apakah kualifikasi pendidikan formal Anda sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan Anda saat ini?.	32 x 5 = 160	122	122

Tugas Pokok				
4.	Apakah uraian tugas pokok jabatan Anda sudah mencakup semua upaya utama yang perlu Anda lakukan?	32 x 5 = 160	132	132
Hasil Kerja				
5.	Apakah capaian/keluaran (output) kerja Anda dalam hal kuantitas, kualitas, dan waktu telah sesuai dengan visi dan misi pengadilan negeri banjar?	32 x 5 = 160	134	134
Bahan kerja				
6.	Apakah bahan kerja yang diperlukan untuk memperoleh hasil kerja tersedia dan memadai?.	32 x 5 = 160	119	119
Perangkat Kerja				
7.	Apakah perangkat kerja yang Anda gunakan cukup memadai untuk memproses bahan kerja menjadi hasil kerja yang diharapkan.	32 x 5 = 160	121	121
Tanggung Jawab				
8.	Apakah pekerjaan yang anda selesaikan sesuai dengan tuntutan	32 x 5 = 160	131	131

	tanggung jawab pada jabatan anda.			
Wewenang				
9.	Apakah Anda memiliki wewenang yang jelas dan memadai untuk mengambil keputusan terkait tugas Anda?	$32 \times 5 = 160$	130	130
Kolerasi Jabatan				
10.	Apakah Anda memiliki hubungan kerja yang efektif dengan jabatan lain yang relevan dalam pelaksanaan tugas Anda?	$32 \times 5 = 160$	135	135
Kondisi Lingkungan Kerja				
11.	Apakah kondisi lingkungan kerja Anda (suhu, udara, penerangan, suara, dll) sangat terasa nyaman ?	$32 \times 5 = 160$	121	121
Resiko Bahaya				
12.	Apakah jabatan Anda memiliki potensi risiko bahaya yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan Anda	$32 \times 5 = 160$	96	96
Syarat Jabatan				
13.	Apakah Anda merasa memenuhi syarat minimal yang diperlukan untuk menduduki jabatan ini?.	$32 \times 5 = 160$	131	131
Prestasi Kerja				
14.	Apakah Prestasi Anda telah berkembang secara profesional dan	$32 \times 5 = 160$	127	127

	mencapai pencapaian yang signifikan dalam pekerjaan anda?			
Kelas Jabatan				
15.	Apakah Anda setuju dengan tingkatan pangkat jabatan Anda saat ini sesuai dengan bobot tanggung jawab yang diemban?	32 x 5 = 160	119	119
Jumlah		2.400	1.869	
Rata-Rata		160	124,6	

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 rekapitulasi hasil kuisioner dapat diketahui bahwa skor indikator yang tertinggi adalah Korelasi Jabatan dengan perolehan skor 135 dan indikator terendah yaitu resiko bahaya dengan perolehan skor 96. Adapun skor pertanyaan yang paling tinggi adalah Apakah Anda memiliki hubungan kerja yang efektif dengan jabatan lain yang relevan dalam pelaksanaan tugas Anda ?, total skor 135. Sementara skor pernyataan yang paling rendah yaitu pada Apakah jabatan Anda memiliki potensi risiko bahaya yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan Anda dengan total skor 96.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka peneliti menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Kelas Interval} = 5$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 32 \times 15 = 2400$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 32 \times 15 = 480$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5} = \frac{2400 - 480}{5} = 384$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh interpretasi sebagai berikut:

Tabel 4.22
Interprestasi Jawaban Responden

No.	Interval	Interprestasi
1.	480-864	Sangat Tidak Baik
2.	865-1.248	Tidak Baik
3.	1.249-1.632	Cukup Baik
4.	1.633-2016	Baik
5.	2017-2400	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.22 tersebut maka nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang analisis jabatan adalah sebesar 1.869 berada pada interpretasi 1.633-2016, kategori **Baik**. sehingga hal ini berada pada kategori baik dengan rata rata skor yang diperoleh 124,6 dan indikator tertinggi yaitu tanggung jawab dengan perolehan skor 138 dan indikator terendah yaitu resiko bahaya dengan perolehan skor 96.

4.1.3.2 Deskripsi Hasil Penelitian Tentang Beban Kerja pada Pengadilan Negeri Banjar

Rodahk dalam Tri Niswati et.al (2021:19) mendefinisikan Beban Kerja sebagai : “Beban yang diterima tenaga kerja berdasarkan waktu yang tersedia, tidak dapat melebihi 100% kemampuannya. Untuk mengelola beban kerja dengan baik”. Dalam penelitian ini menggunakan empat (4) indikator yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan lingkungan kerja. Pernyataan tersebut disebarkan kepada 32 responden dengan masing masing responden menjawab 12 pertanyaan dari variabel beban kerja.

Selanjutnya peneliti sajikan tabel interpretasi jawaban responden, hal ini digunakan untuk hasil perhitungan skor pertanyaan kuisisioner.

$$\text{Kelas Interval} = 5$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 32 = 160$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 32 = 32$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5} = \frac{160 - 32}{5} = 25,6$$

Berikut adalah tabel interprestasi perhitugan skor :

Tabel 4.23
Interprestasi Jawaban Responden

No.	Interval	Interprestasi
1.	32-57,6	Sangat Tidak Baik
2.	57,7-83,3	Tidak Baik
3.	83,4-109	Cukup Baik
4.	109,1-134,7	Baik
5.	134,8-160	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah Tahun 2024

Untuk mengetahui Beban Kerja pada Pengadilan Negeri Banjar berikut ini peneliti sajikan hasil kuisisioner sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yaitu bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator Kondisi Pekerjaan. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.24

Tanggapan responden mengenai pegawai merasa bahwa kondisi pekerjaan di tempat bekerja memungkinkan untuk mencapai potensi kerja maksimum

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	6	18,8%	30
2	Setuju (S)	4	15	46,9%	60
3	Ragu Ragu (R)	3	7	21,8%	21
4	Tidak Setuju (TS)	2	4	12,5%	8
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Total			32	100%	119
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.24 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai merasa bahwa kondisi pekerjaan di tempat bekerja memungkinkan untuk mencapai potensi kerja maksimum. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau 46,9%, menyatakan ragu ragu sebanyak 7 orang atau 21,8%, menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 18,8% , menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 12,5% , dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 119, artinya baik. Hal ini menunjukkan pegawai merasa bahwa kondisi pekerjaan di tempat bekerja memungkinkan untuk mencapai potensi kerja maksimum.

Tabel 4.25

Tanggapan responden mengenai pegawai tugas atau pekerjaan pegawai telah sesuai dengan keahlian dan minat pegawai

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	25%	30
2	Setuju (S)	4	17	53,1%	60
3	Ragu Ragu (R)	3	2	6,3%	21
4	Tidak Setuju (TS)	2	5	15,6%	8

5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	124
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.25 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai tugas atau pekerjaan pegawai telah sesuai dengan keahlian dan minat pegawai. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 17 orang atau 53,1%, menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 25%, menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 15,6%, menyatakan ragu ragu sebanyak 2 orang atau 6,3%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 124, artinya baik. Hal ini menunjukkan pegawai tugas atau pekerjaan pegawai telah sesuai dengan keahlian dan minat pegawai.

Tabel 4.26
Tanggapan responden mengenai tugas-tugas dalam pekerjaan ini telah didistribusikan secara adil dan merata

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	12,5%	20
2	Setuju (S)	4	19	59,4%	76
3	Ragu Ragu (R)	3	5	15,6%	15
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	9,4%	6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	3,1%	1
Total			32	100%	118
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.26 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap tugas-tugas dalam pekerjaan ini telah didistribusikan secara adil dan merata. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau 59,4%,

menyatakan ragu ragu sebanyak 5 orang atau 15,6%, menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 12,5%, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 9,4 %, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,1%.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 118, artinya baik. Hal ini menunjukkan tugas-tugas dalam pekerjaan ini telah didistribusikan secara adil dan merata.

Tabel 4.27
Tanggapan responden mengenai SOP yang ada di kantor Pengadilan Negeri Banjar mudah diakses dan dipahami oleh semua pegawai

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	25%	40
2	Setuju (S)	4	17	53,13%	68
3	Ragu Ragu (R)	3	6	18,75%	18
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	3,12%	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	128
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.27 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap SOP yang ada di kantor Pengadilan Negeri Banjar mudah diakses dan dipahami oleh semua pegawai. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 17 orang atau 53,13%, menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 25%, menyatakan ragu ragu sebanyak 6 orang atau 18,75%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,12% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 128, artinya baik. Hal ini menunjukkan SOP yang ada di kantor Pengadilan Negeri Banjar mudah diakses dan dipahami oleh semua pegawai.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator Penggunaan Waktu Kerja. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.28
Tanggapan responden mengenai waktu kerja pegawai terdistribusi secara seimbang antara berbagai tugas yang harus selesaikan

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	12,4%	20
2	Setuju (S)	4	22	68,8%	88
3	Ragu Ragu (R)	3	3	9,4%	9
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	9,4%	6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	123
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.28 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap waktu kerja pegawai terdistribusi secara seimbang antara berbagai tugas yang harus selesaikan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 68,8%, menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 12,4%, menyatakan ragu sebanyak 3 orang atau 9,4%, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 9,4 %, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 123, artinya baik. Hal ini menunjukkan waktu kerja pegawai terdistribusi secara seimbang antara berbagai tugas yang harus selesaikan.

Tabel 4.29
Tanggapan responden mengenai pegawai merasa tidak terbebani dengan multitasking selama waktu kerja

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	1	3,12%	5
2	Setuju (S)	4	17	53,13%	68
3	Ragu Ragu (R)	3	9	28,12%	27
4	Tidak Setuju (TS)	2	5	15,63%	10
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	110
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.29 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai merasa tidak terbebani dengan multitasking selama waktu kerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 17 orang atau 53.13%, menyatakan ragu ragu sebanyak 9 orang atau 28,12%, menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 15,63%, menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3,12%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 110, artinya baik. Hal ini menunjukkan pegawai merasa tidak terbebani dengan multitasking selama waktu kerja.

Tabel 4.30
Tanggapan responden mengenai Pengaturan waktu kerja di Kantor
Pengadilan Negeri Banjar ini membantu pegawai menjaga keseimbangan
antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	6	18,8%	30
2	Setuju (S)	4	20	62,5%	80
3	Ragu Ragu (R)	3	4	12,5%	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	2	6,2%	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	126
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.30 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pengaturan waktu kerja di Kantor Pengadilan Negeri Banjar ini membantu pegawai menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 62,5%, menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 18,8%, menyatakan ragu ragu sebanyak 4 orang atau 12,5%, menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,2%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 126, artinya baik. Hal ini menunjukkan pengaturan waktu kerja di Kantor Pengadilan Negeri Banjar ini membantu pegawai menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Tabel 4.31
Tanggapan responden mengenai Waktu kerja yang ditetapkan sesuai dengan
SOP memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	11	34,38%	55

2	Setuju (S)	4	15	46,87%	60
3	Ragu Ragu (R)	3	6	18,75%	18
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	133
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.31 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Waktu kerja yang ditetapkan sesuai dengan SOP memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau 46,87%, menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang atau 34,38%, menyatakan ragu ragu sebanyak 6 orang atau 18,75%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 133, artinya baik. Hal ini menunjukkan Waktu kerja yang ditetapkan sesuai dengan SOP memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas.

3. Target yang harus dicapai

Target yang harus dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator Target yang harus dicapai. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.32

Tanggapan responden mengenai pegawai merasa bahwa komunikasi tentang target kerja antara atasan dan bawahan di Kantor Pengadilan Negeri Banjar ini cukup jelas dan terbuka

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	5	15,63%	25

2	Setuju (S)	4	16	50%	64
3	Ragu Ragu (R)	3	9	28,13%	27
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	3,12%	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	3,12%	1
Total			32	100%	119
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.32 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai merasa bahwa komunikasi tentang target kerja antara atasan dan bawahan di Kantor Pengadilan Negeri Banjar ini cukup jelas dan terbuka. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 16 orang atau 50%, menyatakan ragu ragu sebanyak 9 orang atau 28,13%, menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 15,63%, menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,12 %, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,12%..

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 119, artinya baik. Hal ini menunjukkan pegawai merasa bahwa komunikasi tentang target kerja antara atasan dan bawahan di Kantor Pengadilan Negeri Banjar ini cukup jelas dan terbuka.

Tabel 4.33

Tanggapan responden mengenai Target kerja yang diberikan selalu dievaluasi secara berkala untuk menyesuaikan dengan kondisi pekerjaan

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	25%	40
2	Setuju (S)	4	19	59,4%	76
3	Ragu Ragu (R)	3	4	12,5%	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	3,1%	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	130
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.33 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap target kerja yang diberikan selalu dievaluasi secara berkala untuk menyesuaikan dengan kondisi pekerjaan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau 59,4%, menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 25%, menyatakan ragu ragu sebanyak 4 orang atau 12,5%, menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,1 %, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju..

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 130, artinya baik. Hal ini menunjukkan target kerja yang diberikan selalu dievaluasi secara berkala untuk menyesuaikan dengan kondisi pekerjaan.

Tabel 4.34
Tanggapan responden mengenai pegawai mendapatkan umpan balik yang cukup dari atasan terkait dengan pencapaian target kerja

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	12,5%	20
2	Setuju (S)	4	18	56,3%	72
3	Ragu Ragu (R)	3	9	28,1%	27
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	3,1%	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	121
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.34 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai mendapatkan umpan balik yang cukup dari atasan terkait dengan pencapaian target kerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau 56,3% menyatakan ragu ragu sebanyak 9 orang atau 28,1%, menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 12,5%, menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,1 %, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju..

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 121, artinya baik. Hal ini menunjukkan pegawai mendapatkan umpan balik yang cukup dari atasan terkait dengan pencapaian target kerja.

Tabel 4.35
Tanggapan responden mengenai Penetapan target di kantor pegawai mempertimbangkan kapasitas kerja dan sumber daya yang tersedia

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	14	43,75%	60
2	Setuju (S)	4	14	43,75%	56
3	Ragu Ragu (R)	3	4	12,5%	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	138
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisioner

Berdasarkan Tabel 4.35 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Penetapan target di kantor pegawai mempertimbangkan kapasitas kerja dan sumber daya yang tersedia. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau 43,75%, menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang atau 37,5%, menyatakan ragu ragu sebanyak 4 orang atau 12,5%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 132, artinya baik. Hal ini menunjukkan Penetapan target di kantor pegawai mempertimbangkan kapasitas kerja dan sumber daya yang tersedia.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Maka peneliti telah menyiapkan

pertanyaan mengenai Indikator Target yang harus dicapai. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.36
Tanggapan responden mengenai pegawai merasa bahwa kehadiran konflik atau ketegangan di lingkungan kerja mengganggu konsentrasi dan kinerja

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	14	43,8%	70
2	Setuju (S)	4	18	56,3%	72
3	Ragu Ragu (R)	3	0	0%	0
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	142
Interpretasi			Sangat Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.36 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai merasa bahwa kehadiran konflik atau ketegangan di lingkungan kerja mengganggu konsentrasi dan kinerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau 56,3%, menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 43,8%, , dan tidak ada yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 142, artinya sangat baik. Hal ini menunjukkan pegawai merasa bahwa kehadiran konflik atau ketegangan di lingkungan kerja mengganggu konsentrasi dan kinerja.

Tabel 4.37
Tanggapan responden mengenai Fasilitas yang disediakan di tempat kerja cukup memadai untuk kebutuhan pekerjaan pegawai

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	12,5%	20
2	Setuju (S)	4	20	62,5%	80

3	Ragu Ragu (R)	3	5	15,6%	15
4	Tidak Setuju (TS)	2	2	6,3%	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	3,1%	1
Total			32	100%	120
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.37 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap fasilitas yang disediakan di tempat kerja cukup memadai untuk kebutuhan pekerjaan pegawai. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 62,5%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 15,6%, menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 12,5%, menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,1%.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 120, artinya baik. Hal ini menunjukkan fasilitas yang disediakan di tempat kerja cukup memadai untuk kebutuhan pekerjaan pegawai.

Tabel 4.38
Tanggapan responden mengenai Lingkungan kerja pegawai mendukung terciptanya kerjasama tim yang baik

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	6	18,8%	20
2	Setuju (S)	4	18	56,3%	80
3	Ragu Ragu (R)	3	7	21,8%	15
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	3,1%	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	125
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.38 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja pegawai mendukung terciptanya kerjasama tim yang baik. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau 56,3%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang atau 21,9%, menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 18,8%, menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3.1%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 125, artinya baik. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja pegawai mendukung terciptanya kerjasama tim yang baik.

Untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden mengenai Beban Kerja pada Pengadilan Negeri Banjar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.39
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Beban Kerja

No.	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor Tercapai	Skor Rata-Rata
Kondisi Pekerjaan				
1.	Apakah Anda merasa bahwa kondisi pekerjaan di tempat Anda bekerja memungkinkan Anda untuk mencapai potensi kerja maksimum.	32 x 5 =160	119	122,25
2.	Tugas atau Pekerjaan Anda telah sesuai dengan keahlian dan minat Anda?	32 x 5 =160	124	
3.	Tugas-tugas Anda dalam pekerjaan ini telah didistribusikan	32 x 5 =160	118	

	secara adil dan merata?			
4.	SOP yang ada di kantor Pengadilan Negeri Banjar mudah diakses dan dipahami oleh semua pegawai	$32 \times 5 = 160$	128	
Penggunaan Waktu Kerja				
5.	Apakah waktu kerja Anda terdistribusi secara seimbang antara berbagai tugas yang harus Anda selesaikan?	$32 \times 5 = 160$	123	123
6.	Apakah Anda merasa tidak terbebani dengan multitasking selama waktu kerja anda?	$32 \times 5 = 160$	110	
7.	Pengaturan waktu kerja di Kantor Pengadilan Negeri Banjar ini membantu anda menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?	$32 \times 5 = 160$	126	
8.	Waktu kerja yang ditetapkan sesuai dengan SOP memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas	$32 \times 5 = 160$	133	
Target yang harus dicapai				
9.	Apakah Anda merasa bahwa komunikasi tentang target kerja antara atasan dan bawahan di Kantor Pengadilan Negeri	$32 \times 5 = 160$	119	

	Banjar ini cukup jelas dan terbuka?			
10.	Target kerja yang diberikan selalu dievaluasi secara berkala untuk menyesuaikan dengan kondisi pekerjaan?	$32 \times 5 = 160$	130	127
11.	Apakah Anda mendapatkan umpan balik yang cukup dari atasan terkait dengan pencapaian target kerja?	$32 \times 5 = 160$	121	
12.	Penetapan target di kantor pegawai mempertimbangkan kapasitas kerja dan sumber daya yang tersedia	$32 \times 5 = 160$	138	
Lingkungan Kerja				
13.	Apakah Anda merasa bahwa kehadiran konflik atau ketegangan di lingkungan kerja mengganggu konsentrasi dan kinerja?	$32 \times 5 = 160$	142	
14.	Fasilitas yang disediakan di tempat kerja cukup memadai untuk kebutuhan pekerjaan Anda?	$32 \times 5 = 160$	120	129
15.	Lingkungan kerja Anda mendukung terciptanya kerjasama tim yang baik?	$32 \times 5 = 160$	125	
Jumlah		2.400	1.876	

Rata-rata	160	125,06	
------------------	------------	---------------	--

Berdasarkan tabel 4.39 rekapitulasi hasil kuisioner dapat diketahui bahwa skor indikator yang tertinggi adalah lingkungan kerja dengan perolehan skor 129 dan indikator terendah yaitu kondisi pekerjaan dengan perolehan skor 122,25. Adapun skor pertanyaan yang paling tinggi adalah Apakah Anda merasa bahwa kehadiran konflik atau ketegangan di lingkungan kerja mengganggu konsentrasi dan kinerja? ,dengan total skor 142. Sementara skor pernyataan yang paling rendah yaitu pada Apakah Anda merasa tidak terbebani dengan multitasking selama waktu kerja anda, dengan total skor 110.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka peneliti menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Kelas Interval} = 5$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 32 \times 15 = 2400$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 32 \times 15 = 480$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5} = \frac{2400 - 480}{5} = 384$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh interpretasi sebagai berikut:

Tabel 4.40
Interprestasi Jawaban Responden

No.	Interval	Interprestasi
1.	480-864	Sangat Tidak Baik
2.	865-1.248	Tidak Baik
3.	1.249-1.632	Cukup Baik
4.	1.633-2.016	Baik
5.	2.017-2.400	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.40 tersebut maka nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang beban kerja adalah sebesar 1.876 berada pada interpretasi 1.633-2016 kategori **Baik**, sehingga hal ini berada pada kategori baik dengan rata rata skor yang diperoleh 125,06 dan indikator tertinggi yaitu lingkungan kerja dengan perolehan skor 129 dan indikator terendah yaitu kondisi pekerjaan dengan perolehan skor 122,25.

4.1.3.3 Deskripsi Hasil Penelitian Tentang Produktivitas Kerja pada Pengadilan Negeri Banjar

Menurut Nawawi dan Kartini hadari dalam Darmadi (2018:305) menjelaskan bahwa “Produktivitas kerja seseorang sesungguhnya merupakan gambaran dari dedikasi, loyalitas, disiplin, metode kerja yang dijalankan ketika menghadapi tugas dan beban kerjanya.” Dalam penelitian ini menggunakan tiga (3) indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu mengerjakan suatu pekerjaan. Pertanyaan tersebut disebarkan kepada 32 responden dengan masing masing responden menjawab 15 pertanyaan dari variabel Produktivitas kerja .

Selanjutnya peneliti sajikan tabel interprestasi jawaban responden , hal ini di gunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuisisioner.

$$\text{Kelas Interval} = 5$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 32 = 160$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 32 = 32$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5} = \frac{160 - 32}{5} = 25,6$$

Berikut adalah tabel interprestasi perhitungan skor :

Tabel 4.41
Interprestasi Jawaban Responden

No.	Interval	Interprestasi
1.	32-57,6	Sangat Tidak Baik
2.	57,7-83,3	Tidak Baik
3.	83,4-109	Cukup Baik
4.	109,1-134,7	Baik
5.	134,8-160	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah Tahun 2024

Untuk mengetahui Produktivitas Kerja pada Pengadilan Negeri Banjar berikut ini peneliti sajikan hasil kuisisioner sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah suatu kemampuan karyawan menyelesaikan sejumlah kerja yang ditugaskan. Pegawai ini menyelesaikan pekerjaan seperti yang diharapkan. Jumlah target yang ditentukan dicapainya. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator Kuantitas Kerja. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.42
Tanggapan responden mengenai Pegawai merasa bahwa menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan telah sesuai dengan target yang ditetapkan.

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	25%	40
2	Setuju (S)	4	23	71,9%	92
3	Ragu Ragu (R)	3	1	3,1%	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	135
Interpretasi			Sangat Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.42 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Pegawai merasa bahwa menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan telah sesuai dengan target yang ditetapkan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 71,9%, menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 25%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 3,1%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 135, artinya sangat baik. Hal ini menunjukkan pegawai merasa bahwa menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan telah sesuai dengan target yang ditetapkan.

Tabel 4.43
Tanggapan responden mengenai kemampuan pegawai dalam mencapai target kuantitas kerja telah sesuai dengan target yang ditetapkan

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	9	29%	45
2	Setuju (S)	4	21	67,7%	84
3	Ragu Ragu (R)	3	2	3,3%	6
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	135
Interpretasi			Sangat Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.43 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan pegawai dalam mencapai target kuantitas kerja telah sesuai dengan target yang ditetapkan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 67,7%, menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau 29%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 3,3%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 135, artinya sangat baik. Hal ini menunjukkan kemampuan pegawai dalam mencapai target kuantitas kerja telah sesuai dengan target yang ditetapkan.

Tabel 4.44
Tanggapan responden mengenai Beban kerja yang pegawai terima dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	6	18,8%	30
2	Setuju (S)	4	23	71,9%	92
3	Ragu Ragu (R)	3	2	6,3%	6
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	3,1%	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	130
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.44 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Beban kerja yang pegawai terima dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 71,9%, menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 18,8%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 6,3%, menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,1% dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 130, artinya baik. Hal ini menunjukkan Beban kerja yang pegawai terima dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Tabel 4.45
Tanggapan responden mengenai pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan volume kerja yang tinggi tanpa mengorbankan Kualitas

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
-----	---------------------	-------	-----------	------------	------------

1	Sangat Setuju (SS)	5	3	9,4%	15
2	Setuju (S)	4	19	59,4%	76
3	Ragu Ragu (R)	3	5	15,6%	15
4	Tidak Setuju (TS)	2	5	15,6%	10
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	116
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.45 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan volume kerja yang tinggi tanpa mengorbankan Kualitas. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau 59,4%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 15,6%, menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 15,6% menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 9,4%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 116, artinya baik. Hal ini menunjukkan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan volume kerja yang tinggi tanpa mengorbankan Kualitas.

Tabel 4.46
Tanggapan responden mengenai pegawai pernah merasa kesulitan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	5	15,6%	25
2	Setuju (S)	4	19	59,3%	76
3	Ragu Ragu (R)	3	2	6,3%	6
4	Tidak Setuju (TS)	2	4	12,5%	8
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2	6,3%	2
Total			32	100%	117
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.46 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai pernah merasa kesulitan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau 59,3%, menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 15,6%, menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 12,5% , menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 6,3%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 117, artinya baik. Hal ini menunjukkan pegawai pernah merasa kesulitan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja adalah mutu kerja yang dihasilkan pegawai. Mutu ini memenuhi spesifikasi unsur materi produk atau jasa yang dihasilkan. Pegawai mengerjakan tugas mengikuti teknis kerja, standar operasional prosedur diikuti. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator Kualitas Kerja. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.47

Tanggapan responden mengenai pegawai dapat memperhatikan detail dan ketelitian dalam menjalankan tugas sehingga menghasilkan mutu kerja yang baik

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	7	21,9%	35
2	Setuju (S)	4	21	65,6%	84
3	Ragu Ragu (R)	3	4	12,5%	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	131
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.47 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai dapat memperhatikan detail dan ketelitian dalam menjalankan tugas sehingga menghasilkan mutu kerja yang baik. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 65,6%, menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 21,9%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 12,5%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 131, artinya baik. Hal ini menunjukkan pegawai dapat memperhatikan detail dan ketelitian dalam menjalankan tugas sehingga menghasilkan mutu kerja yang baik.

Tabel 4.48
Tanggapan responden mengenai Kualitas hasil kerja pegawai selalu memenuhi spesifikasi yang telah ditetapkan

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	6	18,75%	30
2	Setuju (S)	4	22	68,75%	88
3	Ragu Ragu (R)	3	4	12,5%	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	130
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.48 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Kualitas hasil kerja pegawai selalu memenuhi spesifikasi yang telah ditetapkan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 68,75%, menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 18,75%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 12,5%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 130, artinya baik. Hal ini menunjukkan Kualitas hasil kerja pegawai selalu memenuhi spesifikasi yang telah ditetapkan.

Tabel 4.49
Tanggapan responden mengenai pegawai sering menerima umpan balik positif terkait mutu hasil kerja

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	12,5%	20
2	Setuju (S)	4	16	50%	64
3	Ragu Ragu (R)	3	4	12,5%	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	5	16%	10
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	3	9%	3
Total			32	100%	109
Interpretasi			Cukup Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.49 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai sering menerima umpan balik positif terkait mutu hasil kerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 16 orang atau 50%, menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 16% ,menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 12,5%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 12,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 9%.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 108, artinya cukup baik. Hal ini menunjukkan pegawai sering menerima umpan balik positif terkait mutu hasil kerja.

Tabel 4.50
Tanggapan responden mengenai Hasil kerja pegawai konsisten dan memenuhi harapan atasan atau rekan kerja

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	12,5%	20
2	Setuju (S)	4	22	68,8%	88

3	Ragu Ragu (R)	3	5	15,6%	15
4	Tidak Setuju (TS)	2	1	3,1%	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	125
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.50 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap hasil kerja pegawai konsisten dan memenuhi harapan atasan atau rekan kerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 68,8%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 15,6%, menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 12,5%, menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,1%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 125, artinya baik. Hal ini menunjukkan hasil kerja pegawai konsisten dan memenuhi harapan atasan atau rekan kerja.

Tabel 4.51
Tanggapan responden mengenai Pegawai pernah menerima kritik terkait kualitas hasil kerja

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	5	15,6%	25
2	Setuju (S)	4	22	68,8%	88
3	Ragu Ragu (R)	3	1	3%	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	2	6,3%	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2	6,3%	2
Total			32	100%	122
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.51 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Pegawai pernah menerima kritik terkait kualitas hasil kerja. Sebagian besar

responden menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 68,8%, menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 12,5%, menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%, menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%, dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 3%.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 122, artinya baik. Hal ini menunjukkan Pegawai pernah menerima kritik terkait kualitas hasil kerja.

3. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu Kerja adalah kemampuan karyawan/pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan. Memaksimalkan waktu pengerjaan untuk mendapatkan output kerja. Maka peneliti telah menyiapkan pertanyaan mengenai Indikator Ketepatan waktu kerja. Adapun tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.52
Tanggapan responden mengenai pegawai selalu memperhatikan deadline yang ditetapkan dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	8	25%	40
2	Setuju (S)	4	22	68,8%	88
3	Ragu Ragu (R)	3	2	6,2%	6
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	134
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.52 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai selalu memperhatikan deadline yang ditetapkan dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan.. Sebagian besar

responden menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 68,8%, menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 25%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 6,2%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju .

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 134, artinya baik. Hal ini menunjukkan pegawai selalu memperhatikan deadline yang ditetapkan dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan.

Tabel 4.53
Tanggapan responden mengenai pegawai memanfaatkan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	5	15,6%	25
2	Setuju (S)	4	25	78,1%	100
3	Ragu Ragu (R)	3	2	6,3%	6
4	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%	0
Total			32	100%	131
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.53 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai memanfaatkan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau 78,1%, menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 15,6%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 6,3%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju .

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 131, artinya baik. Hal ini menunjukkan pegawai memanfaatkan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.

Tabel 4.54
Tanggapan responden mengenai pegawai merasa bahwa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas-tugas pegawai cukup

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	2	6,3%	10
2	Setuju (S)	4	23	71,8%	92
3	Ragu Ragu (R)	3	2	6,3%	6
4	Tidak Setuju (TS)	2	3	9,4%	6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2	6,3%	2
Total			32	100%	116
Interpretasi			Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.54 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai merasa bahwa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas-tugas pegawai cukup. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 71,8%, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 9,4%, menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 6,3%, dan menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 116, artinya baik. Hal ini menunjukkan pegawai merasa bahwa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas-tugas pegawai cukup.

Tabel 4.55
Tanggapan responden mengenai pegawai jarang harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas tepat waktu

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	4	12,5%	20
2	Setuju (S)	4	9	28,1%	36
3	Ragu Ragu (R)	3	8	25%	24
4	Tidak Setuju (TS)	2	10	31,3%	20
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1	3,1%	1

Total	32	100%	101
Interpretasi	Cukup Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.55 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai jarang harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Sebagian besar responden menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang atau 31,3%, menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau 28,1%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang atau 25%, menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 12,5%, dan menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,1%.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 101, artinya cukup baik. Hal ini menunjukkan pegawai jarang bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

Tabel 4.56
Tanggapan responden mengenai pegawai pernah merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengejar tenggat waktu

No.	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Presentase	Total Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5	5	15,6%	25
2	Setuju (S)	4	14	43,8%	56
3	Ragu Ragu (R)	3	4	12,5%	12
4	Tidak Setuju (TS)	2	7	21,8%	14
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2	6,3%	2
Total			32	100%	109
Interpretasi			Cukup Baik		

Sumber : Data Olahan dari Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 4.56 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pegawai pernah merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengejar tenggat waktu. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau 43,8%, menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau 21,8%,

menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 15,6%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 12,5%, dan menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor 109, artinya cukup baik. Hal ini menunjukkan pegawai pernah merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengejar tenggat waktu.

Untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden mengenai Produktivitas Kerja pada Pengadilan Negeri Banjar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.57
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor Tercapai	Skor Rata-Rata
Kuantitas Kerja				
1.	Apakah Anda merasa bahwa menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan telah sesuai dengan target yang ditetapkan.	$32 \times 5 = 160$	135	125,4
2.	Apakah kemampuan Anda dalam mencapai target kuantitas kerja telah sesuai dengan target yang ditetapkan?	$32 \times 5 = 160$	135	
3.	Beban kerja yang Anda terima dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan?	$32 \times 5 = 160$	130	
4.	Apakah Anda dapat menyelesaikan tugas dengan volume kerja	$32 \times 5 = 160$	116	

	yang tinggi tanpa mengorbankan Kualitas?			
5.	Apakah Anda pernah merasa kesulitan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan?	32 x 5 =160	117	
Kualitas Kerja				
6.	Apakah anda dapat memperhatikan detail dan ketelitian dalam menjalankan tugas sehingga menghasilkan mutu kerja yang baik.	32 x 5 =160	131	123,4
7.	Kualitas hasil kerja anda selalu memenuhi spesifikasi yang telah ditetapkan.?	32 x 5 =160	130	
8.	Apakah Anda sering menerima umpan balik positif terkait mutu hasil kerja saya.?	32 x 5 =160	109	
9.	Apakah Hasil kerja Anda konsisten dan memenuhi harapan atasan atau rekan kerja?	32 x 5 =160	125	
10.	Apakah Anda pernah menerima kritik terkait kualitas hasil kerja Anda?	32 x 5 =160	122	
Ketepatan Waktu Kerja				
11.	Apakah Anda selalu memperhatikan deadline yang ditetapkan dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan.	32 x 5 =160	134	118,2

12.	Apakah anda memanfaatkan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien?	$32 \times 5 = 160$	131	
13.	Apakah Anda merasa bahwa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas-tugas Anda cukup?	$32 \times 5 = 160$	116	
14.	Apakah Anda jarang harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?	$32 \times 5 = 160$	101	
15.	Apakah Anda pernah merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengejar tenggat waktu?	$32 \times 5 = 160$	109	
Jumlah		2.400	1.841	
Rata-rata		160	122,7	

Berdasarkan tabel 4.57 rekapitulasi hasil kuisioner dapat diketahui bahwa skor indikator yang tertinggi adalah Kuantitas Kerja dengan perolehan skor 125,4 dan indikator terendah yaitu Ketepatan waktu kerja dengan perolehan skor 118,2. Adapun skor pertanyaan yang paling tinggi adalah Apakah kemampuan Anda dalam mencapai target kuantitas kerja telah sesuai dengan target yang ditetapkan? Dan Apakah kemampuan Anda dalam mencapai target kuantitas kerja telah sesuai dengan target yang ditetapkan? ,dengan total skor 135. Sementara skor pernyataan yang paling rendah yaitu pada Apakah Anda jarang harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, dengan total skor 101.

Adapun untuk memberikan interpretasi maka peneliti menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Kelas Interval} = 5$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 32 \times 15 = 2.400$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 32 \times 15 = 480$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5} = \frac{2400 - 480}{5} = 384$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh interpretasi sebagai berikut:

Tabel 4.58
Interprestasi Jawaban Responden

No.	Interval	Interprestasi
1.	480-864	Sangat Tidak Baik
2.	865-1.248	Tidak Baik
3.	1.249-1.632	Cukup Baik
4.	1.633-2016	Baik
5.	2017-2400	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.58 tersebut maka nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang produktivitas kerja adalah sebesar 1.841 berada pada interpretasi 1.633-2016 sehingga hal ini berada pada kategori **Baik** dengan rata rata skor yang diperoleh 122,7 dan indikator tertinggi yaitu Kuantitas Kerja dengan perolehan skor 125,4 dan indikator terendah yaitu Ketepatan waktu kerja dengan perolehan skor 118,2.

4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Banjar

Pada tahap ini menyajikan tentang analisis yang dilakukan dalam upaya untuk mengetahui adanya pengaruh variabel analisis jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi dan uji t.

Adapun mengenai data perhitungan dari kedua variabel yaitu analisis jabatan dan produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.59
Tabulasi Hasil Perhitungan Analisis Jabatan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai Pengadilan Negeri Banjar

No.	X1	Y	X1 ²	Y ²	X1.Y
1	56	49	3136	2401	2744
2	60	60	3600	3600	3600
3	53	54	2809	2916	2862
4	44	50	1936	2500	2200
5	57	66	3249	4356	3762
6	49	47	2401	2209	2303
7	57	53	3249	2809	3021
8	60	59	3600	3481	3540
9	64	66	4096	4356	4224
10	56	60	3136	3600	3360
11	53	52	2809	2704	2756
12	55	60	3025	3600	3300
13	75	63	5625	3969	4725
14	74	73	5476	5329	5402
15	46	61	2116	3721	2806
16	58	57	3364	3249	3306
17	58	56	3364	3136	3248
18	56	55	3136	3025	3080
19	58	56	3364	3136	3248
20	57	54	3249	2916	3078
21	51	58	2601	3364	2958
22	59	56	3481	3136	3304
23	58	59	3364	3481	3422
24	63	52	3969	2704	3276
25	62	57	3844	3249	3534
26	58	57	3364	3249	3306
27	68	59	4624	3481	4012

28	62	65	3844	4225	4030
29	58	60	3364	3600	3480
30	60	57	3600	3249	3420
31	65	56	4225	3136	3640
32	59	54	3481	2916	3186
Σ	1869	1841	110501	106803	108133

Sumber : data diolah tahun 2024

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel analisis jabatan dengan produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Banjar dan dapat digunakan rumus analisis koefisien korelasi sebagai berikut:

$$r_{x1y} = \frac{n(\Sigma x1y) - (\Sigma x1)(\Sigma y)}{\sqrt{(n \Sigma x1^2 - (\Sigma x1)^2)(n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Diketahui ;

$$\Sigma X1 = 1869$$

$$\Sigma Y = 1841$$

$$\Sigma X1.2 = 110501$$

$$\Sigma Y.2 = 106803$$

$$\Sigma X1.Y = 108133$$

$$r_{x1y} = \frac{32(108133) - (1869)(1841)}{\sqrt{(32 \cdot 110501 - (1869)^2)(32 \cdot 106803 - (1841)^2)}}$$

$$r_{x1y} = \frac{3460256 - 3440829}{\sqrt{(3536032 - 3493161)(3417696 - 3389281)}}$$

$$r_{x1y} = \frac{19427}{\sqrt{(42871) \cdot (28415)}}$$

$$r_{x1y} = \frac{19427}{\sqrt{1218179465}}$$

$$r_{x1y} = \frac{19427}{34902,4}$$

$$r_{x1y} = 0,55660$$

$$r_{x1y} = 0,557 \text{ (dibulatkan)}$$

Untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi dapat digunakan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.60
Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	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

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana tersebut diperoleh nilai sebesar 0,557. Jika dikaitkan dengan tabel 4.60 menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan variabel Analisis Jabatan dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Banjar termasuk pada kategori atau kriteria **sedang** berada pada kelas interval 0,40 – 0,599. Nilai r juga positif, artinya apabila Analisis Jabatan baik maka produktivitas juga dapat meningkat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya presentase pengaruh antara variabel terikat dan untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain di luar variabel bebas dengan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,557)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,3102 \times 100\%$$

$$Kd = 31\%$$

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa pengaruh analisis jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai di Pengadilan Negeri Banjar sebesar 31% sementara 69 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Uji T

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh (variabel independent Analisis Jabatan terhadap (variabel dependent) Produktivitas Kerja secara parsial. Selanjutnya digunakan untuk mencari nilai t_{hitung} maka dapat digunak rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,557\sqrt{32-2}}{\sqrt{1-(0,557)^2}}$$

$$t = \frac{0,557\sqrt{30}}{\sqrt{1-0,316}}$$

$$t = \frac{0,557 (5,477)}{\sqrt{0,6897}}$$

$$t = \frac{3,0506}{0,8305}$$

$$t = 3,6733$$

$$t = 3,67 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,67 , selanjutnya adalah membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan tabel t untuk n =

32, $df = n-2$ sehingga $df = 30$, kriteria ini dapat diperoleh dengan mengetahui besarnya nilai t tabel dengan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ atau 5%.

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha; df)$$

$$t(0,05;30) = \mathbf{2,042}$$

sehingga diperoleh bobot t_{tabel} adalah **2,042**.

Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, hasil perhitungan diatas dengan α untuk di uji dua pihak dengan $n-2 = 30$ diperoleh bobot $t_{\text{hitung}} = 3,67$, sedangkan bobot $t_{\text{tabel}} = 2,042$. Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar. Artinya hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh analisis jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar dapat diterima/teruji kebenerannya.

4.1.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Banjar

Pada tahapan ini menyajikan tentang analisis yang dilakukan upaya untuk mengetahui adanya pengaruh variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dengan menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana analisis koefisien determinasi dan uji t .

Adapun mengenai data perhitungan dari kedua variabel yaitu beban kerja dan produktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.61
Tabulasi Hasil Perhitungan Beban Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja
(Y) Pegawai Pengadilan Negeri Banjar

No.	X2	Y	X2.2	Y.2	X2.Y
1	59	49	3481	2401	2891
2	60	60	3600	3600	3600
3	61	54	3721	2916	3294
4	49	50	2401	2500	2450
5	56	66	3136	4356	3696
6	54	47	2916	2209	2538
7	57	53	3249	2809	3021
8	60	59	3600	3481	3540
9	59	66	3481	4356	3894
10	56	60	3136	3600	3360
11	53	52	2809	2704	2756
12	55	60	3025	3600	3300
13	70	63	4900	3969	4410
14	75	73	5625	5329	5475
15	43	61	1849	3721	2623
16	50	57	2500	3249	2850
17	57	56	3249	3136	3192
18	59	55	3481	3025	3245
19	59	56	3481	3136	3304
20	61	54	3721	2916	3294
21	49	58	2401	3364	2842
22	60	56	3600	3136	3360
23	62	59	3844	3481	3658
24	62	52	3844	2704	3224
25	61	57	3721	3249	3477
26	62	57	3844	3249	3534
27	65	59	4225	3481	3835
28	63	65	3969	4225	4095
29	61	60	3721	3600	3660
30	60	57	3600	3249	3420
31	63	56	3969	3136	3528
32	55	54	3025	2916	2970
Σ	1876	1841	111124	106803	108336

Sumber : data diolah tahun 2024

1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Banjar dan dapat digunakan rumus analisis koefisien korelasi sebagai berikut:

$$r_{x2y} = \frac{n(\sum x2y) - (\sum x2)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x2^2 - (\sum x2)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Diketahui ;

$$\sum X2 = 1876$$

$$\sum Y = 1841$$

$$\sum X2.2 = 111124$$

$$\sum Y.2 = 106803$$

$$\sum X2.Y = 108336$$

$$r_{x2y} = \frac{32(108336) - (1876)(1841)}{\sqrt{(32.111124 - (1876^2))(32.106803 - (1841^2))}}$$

$$r_{x2y} = \frac{3466752 - 3453716}{\sqrt{(3555968 - 3519376)(3417696 - 3389281)}}$$

$$r_{x2y} = \frac{13036}{\sqrt{(36592)(28415)}}$$

$$r_{x2y} = \frac{13036}{\sqrt{1039761680}}$$

$$r_{x2y} = \frac{13036}{32245,335}$$

$$r_{x2y} = \mathbf{0,40427553}$$

$$r_{x2y} = \mathbf{0,404}$$
 (dibulatkan)

Untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi dapat digunakan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.62
Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	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

Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana tersebut diperoleh nilai sebesar 0,404. Jika dikaitkan dengan tabel 4.62 menunjukkan bahwa tingkat keamatan hubungan variabel Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Banjar termasuk pada kategori atau kriteria sedang berada pada kelas interval 0,40 – 0,599. Nilai r juga positif, artinya apabila Beban kerja baik maka produktivitas juga dapat meningkat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya persentase pengaruh antara variable terikat dan untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain di luar variable bebas digunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,404)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,163126 \times 100\%$$

$$Kd = 16,31\%$$

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Pengadilan Negeri Banjar sebesar 16,31% sementara 83,68% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Uji T

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh (variable independent) Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai secara parsial. Selanjutnya digunakan untuk mencari nilai t_{hitung} maka dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,404\sqrt{32-2}}{\sqrt{1-(0,404)^2}}$$

$$t = \frac{0,404\sqrt{30}}{\sqrt{1-0,1631}}$$

$$t = \frac{0,404 (5,477)}{\sqrt{0,837}}$$

$$t = \frac{2,2127}{0,9148}$$

$$t = 2,4187$$

$$t = 2,42 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,42, selanjutnya adalah membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan tabel t untuk $n = 32$, $df = n-2$ sehingga $df = 30$, kriteria ini dapat diperoleh dengan mengetahui besarnya nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ atau 5%.

$$t_{tabel} = t(\alpha;df)$$

$$t(0,05;30) = 2,042$$

sehingga diperoleh bobot t_{tabel} adalah **2,042**.

Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, hasil perhitungan diatas dengan α untuk di uji dua pihak dengan $n-2 = 30$ diperoleh bobot $t_{\text{hitung}} = 2,42$, sedangkan bobot $t_{\text{tabel}} = 2,042$. Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar. Artinya hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar dapat diterima/teruji kebenarannya.

4.1.4.3 Pengaruh Analisis Jabatan dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Banjar

Pada tahap ini menyajikan analisis yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel analisis jabatan dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistika. Adapun perhitungan statistika yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi berganda, koefisiensi determinasi, Uji F.

Tabel 4.63
Tabulasi Hasil Perhitungan Analisis Jabatan (Variabel X₁) dan Beban Kerja (Variabel X₂) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Variabel Y) Pengadilan Negeri Banjar

No.	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ .Y	X ₂ .Y	X ₁ .X ₂
1	56	59	49	3136	3481	2401	2744	2891	3304
2	60	60	60	3600	3600	3600	3600	3600	3600
3	53	61	54	2809	3721	2916	2862	3294	3233
4	44	49	50	1936	2401	2500	2200	2450	2156
5	57	56	66	3249	3136	4356	3762	3696	3192

6	49	54	47	2401	2916	2209	2303	2538	2646
7	57	57	53	3249	3249	2809	3021	3021	3249
8	60	60	59	3600	3600	3481	3540	3540	3600
9	64	59	66	4096	3481	4356	4224	3894	3776
10	56	56	60	3136	3136	3600	3360	3360	3136
11	53	53	52	2809	2809	2704	2756	2756	2809
12	55	55	60	3025	3025	3600	3300	3300	3025
13	75	70	63	5625	4900	3969	4725	4410	5250
14	74	75	73	5476	5625	5329	5402	5475	5550
15	46	43	61	2116	1849	3721	2806	2623	1978
16	58	50	57	3364	2500	3249	3306	2850	2900
17	58	57	56	3364	3249	3136	3248	3192	3306
18	56	59	55	3136	3481	3025	3080	3245	3304
19	58	59	56	3364	3481	3136	3248	3304	3422
20	57	61	54	3249	3721	2916	3078	3294	3477
21	51	49	58	2601	2401	3364	2958	2842	2499
22	59	60	56	3481	3600	3136	3304	3360	3540
23	58	62	59	3364	3844	3481	3422	3658	3596
24	63	62	52	3969	3844	2704	3276	3224	3906
25	62	61	57	3844	3721	3249	3534	3477	3782
26	58	62	57	3364	3844	3249	3306	3534	3596
27	68	65	59	4624	4225	3481	4012	3835	4420
28	62	63	65	3844	3969	4225	4030	4095	3906
29	58	61	60	3364	3721	3600	3480	3660	3538
30	60	60	57	3600	3600	3249	3420	3420	3600
31	65	63	56	4225	3969	3136	3640	3528	4095
32	59	55	54	3481	3025	2916	3186	2970	3245
Σ	1869	1876	1841	110501	111124	106803	108133	108336	110636

Sumber : Data yang diolah tahun 2024

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan apabila jumlah variabel bebas lebih dari satu variabel. Untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara Variabel X_1 (analisis jabatan) dan Variabel X_2 (beban kerja) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja) secara bersamaan. Adapun rumus statistiknya yaitu analisis berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dari tabel 4.63 dapat diketahui data sebagai berikut :

$\sum n$	= 32
$\sum X_1$	= 1869
$\sum X_2$	= 1876
$\sum Y$	= 1841
$\sum X_1^2$	= 110501
$\sum X_2^2$	= 111124
$\sum Y^2$	= 106803
$\sum X_1 Y$	= 108133
$\sum X_2 Y$	= 108336
$\sum X_1 X_2$	= 110636

Masukan hasil dari nilai-nilai statistik ke dalam rumus:

$$a. \bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n} = \frac{1869}{32} = 58,41$$

$$b. \bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n} = \frac{1876}{32} = 58,63$$

$$c. \bar{Y} = \frac{\sum Y}{n} = \frac{1841}{32} = 57,53$$

Kemudian memasukan hasil dari jumlah persamaan b_1, b_2 dan

a:

$$\begin{aligned}
 b_1 &= \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} \\
 &= \frac{32(108133) - (1869)(1841)}{32(110501) - (1869)^2} \\
 &= \frac{3460256 - 3440829}{3536032 - 3493161} \\
 &= \frac{19427}{42871}
 \end{aligned}$$

$$b_1 = 0,453$$

$$\begin{aligned} b_2 &= \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{n(\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2} \\ &= \frac{32(108336) - (1876)(1841)}{32(111124) - (1876)^2} \\ &= \frac{3466752 - 3453716}{3555968 - 3519376} \\ &= \frac{13036}{36592} \\ &= 0,356 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \alpha &= \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2 \\ &= 57,53 - (0,453 \times 58,41) - (0,356 \times 58,63) \\ &= 57,53 - 26,46 - 20,87 \\ &= 10,2 \end{aligned}$$

$$Y = 10,2 + 0,453X_1 + 0,356X_2$$

Dari perhitungan analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan $Y = a + bX_1 + bX_2$ atau $Y = 10,2 + 0,453X_1 + 0,356X_2$ artinya bahwa apabila nilai X_1 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,453 dengan asumsi X_2 tetap, apabila nilai X_2 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,356, dengan asumsi X_1 tetap. Namun apabila X_1 dan X_2 tidak berubah atau sama dengan 0 maka Y adalah 10,2.

2. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa erat dan kuatnya hubungan antara dua variabel bebas (analisis jabatan dan beban kerja) dengan variabel terikat (produktivitas kerja) secara bersama-sama pada pegawai Pengadilan Negeri Banjar. Adapun mengenai hasil perhitungan sebagai berikut :

Diketahui :

$$\begin{aligned} \sum n &= 32 \\ \sum X_1 &= 1869 \\ \sum X_2 &= 1876 \\ \sum Y &= 1841 \\ \sum X_1^2 &= 110501 \\ \sum X_2^2 &= 111124 \\ \sum Y^2 &= 106803 \\ \sum X_1 Y &= 108133 \\ \sum X_2 Y &= 108336 \\ \sum X_1 X_2 &= 110636 \end{aligned}$$

Menghitung $r_{x_1 x_2}$

$$r_{x_1 x_2} = \frac{n \sum x_1 x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\}}}$$

$$r_{x_1 x_2} = \frac{32(110636) - (1869)(1876)}{\sqrt{\{32(110501) - (1869)^2\} \{32(111124) - (1876)^2\}}}$$

$$r_{x_1 x_2} = \frac{3540352 - 3506244}{\sqrt{\{3536032 - 3493161\} \{3555968 - 3519376\}}}$$

$$r_{x_1 x_2} = \frac{34108}{7576488,25}$$

$$r_{x_1 x_2} = 0,0045018218$$

$$r_{x_1 x_2} = 0,0045$$

Dari hasil perhitungan tersebut hasilnya didistribusikan ke dalam rumus koefisien korelasi berganda sebagai berikut :

Diketahui :

$$rx_1y = 0,557$$

$$rx_2y = 0,404$$

$$rx_1x_2 = 0,0045$$

Hitung r^2 untuk masing-masing :

$$r^2x_1y = (0,557)^2 = 0,31$$

$$r^2x_2y = (0,404)^2 = 0,163$$

$$r^2x_1x_2 = (0,0045)^2 = 0,002025$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2(rx_1y)(rx_2y)(rx_1x_2)}{1 - r^2x_1x_2}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{(0,557)^2 + (0,404)^2 - 2(0,557)(0,404)(0,0045)}{1 - (0,0045)^2}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{0,31 + 0,163 - 2(0,00101)}{1 - 0,002025}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{0,473 - 0,00202}{0,998}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{0,47098}{0,998}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{0,472}$$

$$R_{x_1x_2y} = 0,6870 \text{ atau } 0,687$$

Untuk mengetahui Tingkat hubungan koefisien korelasi berganda dapat digunakan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.64
Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi X1 dan X2 Terhadap Y

Interval Koefisien	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

Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi berganda tersebut diperoleh nilai sebesar 0,687. Jika dikaitkan dengan tabel 4.64 diatas menunjukkan bahwa kuatnya hubungan antara variabel analisis jabatan dan beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar termasuk pada katategori atau kriteria **Kuat** yang berada pada kelas interval 0,60-799. Nilai R positif, hal ini berarti apabila analisis jabatan dan beban kerja baik maka produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat.

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,687)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,472 \times 100\%$$

$$Kd = 47,2\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa analisis jabatan dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar sebesar 47,2% sedangkan 52,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji Hipotesis Keseluruhan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai Pengadilan Negeri Banjar, pengujian dilakukan dengan langkah-langka sebagai berikut :

$$F_{hit} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

$$F_{hit} = \frac{0,687^2/2}{(1-0,687)/(32-2-1)}$$

$$F_{hit} = \frac{0,472/2}{0,328/29}$$

$$F_{hit} = \frac{0,236}{0,0113}$$

$$F_{hit} = 20,88$$

Berdasarkan hasil perhitungan ternyata diperoleh nilai F hitung adalah 20,88 dan F tabel dengan $\alpha = 5\%$ dan dengan $df = n-2-1$ atau $32-2-1 = 29$ hasilnya adalah F tabel = 3,32. Dengan perhitungan tersebut diperoleh F hitung > F tabel atau $20,88 > 3,32$ artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh analisis jabatan dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, dapat diterima dan teruji kebenarannya.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Banjar

Analisis jabatan memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang diharapkan dari setiap posisi. Dengan deskripsi tugas yang dirinci, pegawai memiliki pedoman yang jelas mengenai apa yang perlu pegawai capai dalam pekerjaan atau tugasnya. Dengan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan kemampuan setiap posisi, pengadilan dapat menempatkan pegawai di posisi yang paling sesuai dengan keterampilan dan minat pegawai. Kepuasan kerja yang lebih tinggi sering kali berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik dan produktivitas yang lebih tinggi. analisis jabatan memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa pegawai dapat bekerja dengan cara yang paling efisien dan produktif.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana tersebut diperoleh nilai sebesar 0,557. Jika dikaitkan dengan tabel 4.60 menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan variabel Analisis Jabatan dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Banjar termasuk pada kategori atau kriteria sedang berada pada kelas interval 0,40 – 0,599. Nilai r juga positif, artinya apabila Analisis Jabatan baik maka produktivitas juga dapat meningkat. Dengan tingkat pengaruh sebesar sebesar 31% sementara 69% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikata signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan diatas dengan α untuk di uji dua pihak dengan $n-2 = 30$ diperoleh bobot $t_{hitung} = 3,67$, sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,042$. Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar. Artinya hipotesis yang

peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh analisis jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar dapat diterima/teruji kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Analisis Jabatan Pengadilan Negeri Banjar diperoleh skor sebesar 1869. dan dalam tabel klasifikasi penilai angka tersebut berada dalam interval 1.633-2016 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan pegawai Pengadilan Negeri Banjar kategori **Baik**.

Hasil Penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Didik Haryanto (2021) “Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan” Bahwa Pengaruh ketiga variabel Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Kompetensi, tersebut secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan dan juga menyatakan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan adalah Analisis Beban Kerja.

Maka dari itu, hal terpenting dalam mewujudkan Analisis Jabatan adalah dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan oleh setiap pegawai. Ini membantu pegawai memahami peran mereka secara tepat, sehingga mereka bisa berkerja dengan lebih fokus dan efisien tanpa kebingungan tentang tanggung jawab mereka. Selain itu memungkinkan kita untuk mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan dan merancang pelatihan yang sesuai.

4.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Banjar

Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan. Ketika beban kerja dikelola dengan tepat sesuai dengan kapasitas pegawai, produktivitas akan meningkat. Manajemen yang efektif perlu memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara adil dan sesuai dengan kemampuan pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana tersebut diperoleh nilai sebesar 0,404. Jika dikaitkan dengan tabel 4.62 menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan variabel Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Banjar termasuk pada kategori atau kriteria sedang berada pada kelas interval 0,40 – 0,599. Nilai r juga positif, artinya apabila Beban kerja baik maka produktivitas juga dapat meningkat. Dengan tingkat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Pengadilan Negeri Banjar sebesar 16,32% sementara 83,68% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, hasil perhitungan diatas dengan α untuk di uji dua pihak dengan $n-2 = 30$ diperoleh bobot $t_{hitung} = 2,42$, sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,042$. Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar. Artinya hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh beban kerja terhadap

produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar dapat diterima/teruji kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar diperoleh skor sebesar 1869. dan dalam tabel klasifikasi penilai angka tersebut berada dalam interval 1.633-2016 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar kategori **Baik**.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ade Risma Nursolihah (2023) “Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ciamis)” bahwa Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ciamis ditunjukkan dengan adanya hubungan yang cukup kuat dengan besaran pengaruh sebesar 17% . Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ciamis ,ditunjukkan adanya hubungan kuat dengan besaran pengaruh sebesar 38%.

Maka dari itu, beban kerja jugan menjadi faktor penting karena memiliki dampak langsung pada berbagai aspek kinerja dan kesejahteraan pegawai. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stress dan kelelahan. Sedangkan apabila beban kerja yang terlalu ringan juga dapat berdampak buruk, pegawai merasa tidak cukup ditantang atau terlibat, mereka mungkin akan kehilangan motivasi dan merasa kurang bersemangat dalam bekerja. Hal ini dapat menurunkan

produktivitas karena pegawai tidak merasa terdorong untuk mencapai hasil yang lebih baik.

4.2.3 Pengaruh Analisis Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Banjar

Produktivitas kerja pegawai merujuk pada efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu mengelola sumber daya, waktu dan tenaga mereka dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Tri Istiwahyuningsih (2019:305) menerangkan bahwa:

Analisis jabatan dan beban kerja sangat penting sebagai bahan dalam menetapkan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan pegawai serta merencanakan kebutuhan SDM pada waktu yang akan datang. Namun kecenderungannya analisis jabatan dan beban kerja tidak sesuai dengan implementasi.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan $Y = a + bX_1 + bX_2$ atau $Y = 10,2 + 0,453X_1 + 0,356X_2$ artinya bahwa apabila nilai X_1 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,453 dengan asumsi X_2 tetap, apabila nilai X_2 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,356, dengan asumsi X_1 dan X_2 tidak berubah atau sama dengan 0 maka Y adalah 10,2.

Sementara dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi berganda tersebut diperoleh nilai sebesar 0,687. Jika dikaitkan dengan tabel 4.64 diatas menunjukkan bahwa kuatnya hubungan antara variabel analisis jabatan dan beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar termasuk pada kategori atau kriteria **Kuat** yang berada pada kelas interval 0,60-799. Nilai R

positif, hal ini berarti apabila analisis jabatan dan beban kerja baik maka produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat. Dengan tingkat analisis jabatan dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar sebesar 47,2% sedangkan 52,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis keseluruhan (Uji F) diketahui bahwa diperoleh nilai F hitung adalah 20,88 dan F tabel dengan $\alpha = 5\%$ dan dengan $df = n-2-1$ atau $32-2-1 = 29$ hasilnya adalah F tabel = 3,32. Dengan perhitungan tersebut diperoleh F hitung > F tabel atau $20,88 > 3,32$ artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh analisis jabatan dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar diperoleh skor sebesar 1.841 dan dalam tabel klasifikasi penilaian angkat tersebut berada pada interpretasi 1.633-2016 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja pegawai Pengadilan Negeri Banjar kategori **Baik**.

Hasil Penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deti Kusmayati (2023) bahwa:

Pengaruh Analisis Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Mempawah“ bahwa Terdapat Pengaruh yang signifikan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Namun Tidak Ada Pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja 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.

Maka dari itu, analisis jabatan dan beban kerja berkaitan langsung dengan produktivitas kerja pegawai di suatu organisasi. Analisis jabatan dan beban kerja merupakan dua faktor penting dan berperan krusial dalam efektivitas organisasi, tanpa adanya analisis jabatan yang baik, pegawai dapat mengalami kebingungan atau tumpang tindih tugas, yang dapat menurunkan produktivitas. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang seimbang sangat penting untuk mencegah stres dan kelelahan, yang sering kali berdampak negatif pada kinerja. Pengelolaan yang efektif terhadap analisis jabatan dan beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan.