

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
KESEHATAN KEBUMEN**



Di Susun Oleh:

NAMA : EKO PURNOMO

NIM : 145501672

PRODI : MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

KEBUMEN

2018

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
KESEHATAN KEBUMEN**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana di Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Putra Bangsa



Di Susun Oleh:

NAMA : EKO PURNOMO

NIM : 145501672

PRODI : MANAJEMEN

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
KEBUMEN**

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya akan sanggup menerima hukum/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Kebumen, Agustus 2018

Penulis



Eko Purnomo

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
KESEHATAN KEBUMEN**

Disusun Oleh:

**NAMA : EKO PURNOMO
NIM : 145501672
PRODI : MANAJEMEN**

Kebumen, Agustus 2018

Telah Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing



Muhammad Baehaqi, S.E, M.M

PENGESAHAN UJIAN

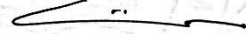
Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dan diterima untuk
memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Kebumen, 31 Agustus 2018


Disusun oleh

Nama Mahasiswa : Eko Purnomo
N.I.M : 145501672
Program Studi : Manajemen S1

Tim Penguji:
Ketua


Gunarso Wiwoho, S.E., M.M.

Anggota


Harini Abrilia Setyawati, S.E., M.Si

Anggota


Irfan Helmy, S.E., M.M.

Mengesahkan,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Ketua Program Studi Manajemen


PARMIN, S.E., M.M
NIDN: 0624128001

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Kesehatan yang berjumlah 69 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier berganda variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

Kata kunci: beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja

MOTTO

***“Kerahkan Hati, Pikiran, Dan Jiwamu Ke Dalam Aksimu Yang Paling Kecil
Sekalipun”***

(Swami Sivananda)

“Perbedaan Orang Bodoh Dan Jenius Adalah Orang Jenius Punya Batasanya”

(Albert Einstein)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Suami dan keluarga yang senantiasa memberikan dukungan baik tenaga, pikiran, doa dan finansial sehingga menjadi semangat usaha untuk menghadirkan yang terbaik.
2. Teman-teman terdekat yang terbaik dan teman-teman kelas karyawan yang telah memberikan banyak bantuan dan masukan.
3. Seluruh *civitas akademika* STIE Putra Bangsa Kebumen dan pembaca yang budiman.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Mtoivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.”

Tersusunnya skripsi ini tidak lepas dari peran semua pihak yang telah membantu penulis. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Muhammad Baehaqi, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing memberikan kesempatan dan saran kepada penulis.
2. Seluruh pegawai Kantor Dinas Keshetan Kebumen yang telah membantu dalam proses data yang dibutuhkan
3. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu

Penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis pada khususnya bagi pembaca atau *civitas akademika* pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Kebumen, Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------------|-----------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI..... | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| HALAMAN BEBAS PLAGIARISME | iii |
| PENGESAHAN SKRIPSI | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN UJIAN | v |
| ABSTRAKSI | vi |
| PERSEMBAHAN | vii |
| HALAMAN MOTTO | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3. Batasan Masalah..... | 6 |
| 1.4. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| 1.5. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 10 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 10 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 27 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran..... | 28 |

| | |
|---|-----------|
| 2.4 Hipotesis..... | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 30 |
| 3.1 Obyek dan Subyek Penelitian | 30 |
| 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel | 30 |
| 3.3 Instrumen atau Alat Pengumpulan Data..... | 33 |
| 3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data..... | 34 |
| 3.5 Populasi dan Sampel | 36 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 37 |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 44 |
| 4.1 Gambaran Umum | 44 |
| 4.2 Analisis Deskriptif..... | 47 |
| 4.3 Analisis Statistik..... | 50 |
| 4.4 Pembahasan dan Implikasi Manajerial..... | 60 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 61 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 61 |
| 5.2 Saran..... | 61 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel II-1 Penelitian Terhadulu | 27 |
| Tabel IV-1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 48 |
| Tabel IV-2 Responden Berdasarkan Usia | 48 |
| Tabel IV-3 Responden Berdasarkan Pendidikan | 49 |
| Tabel IV-4 Uji Validitas Variabel Beban Kerja..... | 50 |
| Tabel IV-5 Uji Validitas Variabel Disiplin Kejra | 50 |
| Tabel IV-6 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja..... | 51 |
| Tabel IV-7 Uji Validitas Variabel Kinerja..... | 51 |
| Tabel IV-8 Uji Reliabilitas..... | 52 |
| Tabel IV-9 Uji Multikolinieritas | 53 |
| Tabel IV-10 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 55 |
| Tabel IV-11 Uji Hipotesis..... | 57 |
| Tabel IV-12 Uji F..... | 58 |
| Tabel IV-13 Koefisien Determinasi | 59 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|-----------------------------|----|
| Gambar II-1 | Kerangka Pemikiran..... | 28 |
| Gambar IV-1 | Struktur Organisasi..... | 47 |
| Gambar IV-2 | Uji Normalitas..... | 53 |
| Gambar IV-3 | Uji Heterokedastisitas..... | 54 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Kartu Bimbingan
- Lampiran 4 : Rekapitulasi Hasil Kuesioner
- Lampiran 5 : Output SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan kesehatan merupakan upaya untuk memenuhi salah satu hak dasar rakyat, yaitu hak rakyat untuk memperoleh akses atas kebutuhan pelayanan kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat kabupaten kebumen, maka dinas kesehatan diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai pelayanan publik yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara layanan publik sebagai pemenuhan upaya kebutuhan penerimaan pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dinas Kesehatan merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat untuk wilayah Kebumen, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja pegawai para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan.

Sebagai abdi Negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Pegawai Negeri Sipil memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja pegawai yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang

diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri.

Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan capaian organisasi yang optimal. Sedarmayanti (2007:132) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menurunnya kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kebumen dikarenakan pegawai cenderung tidak sepenuhnya mencurahkan waktu dan tenaganya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Hal ini dikarenakan berubahnya struktur di dalam organisasi dimana yang tadinya pekerjaan dibagi menjadi tiga bidang dan sekarang menjadi dua bidang, hal ini tentu akan berdampak kepada kinerja individu yang tentu saja membutuhkan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikannya.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Haryono (2004) menyatakan beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja yang saat ini cukup tinggi menjadikan pegawai kewalahan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti ditemukannya beberapa pegawai yang sebagai bekerja sebagai tenaga medis tapi masih dibebani mengerjakan tugas administrasi/bendahara. Dan adanya pengurangan

bidang kepegawaian dari empat bidang menjadi tiga bidang menjadikan pegawai saat ini mendapatkan pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan sebelumnya.

Banyaknya beban kerja yang diterima pegawai memberi efek kurang baik terhadap kedisiplinan pegawai. Berdasarkan hasil observasi masih dijumpai berbagai perilaku menyimpang yang dilakukan seperti pegawai datang terlambat dalam datang bekerja, kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Organisasi harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di organisasi yang dapat memberi efek kurang baik terhadap tujuan pencapaian organisasi. Dengan pengelolaan sumber daya yang baik akan menjadikan struktur di dalam organisasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tanggung jawab tugas masing-masing yang diberikan kepada pegawai. Baiknya pengelolaan organisasi akan memberikan dampak juga terhadap disiplin kerja seorang pegawai. Dimana ketika pegawai sudah disiplin dalam bekerja tidak akan menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya diselesaikan sesuai target yang ditentukan oleh organisasi. Disiplin kerja disini adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dalam masalah disiplin kerja pegawai adalah masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan absen mendahului waktu kerja.

Sebagai makhluk sosial manusia juga membutuhkan bantuan orang lain, manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan

memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain. Motivasi perlu ditujukan kepada para pegawai supaya pegawai lebih semangat dalam bekerja Sebagai pimpinan organisasi. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para pegawai berprestasi.

Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi memerlukan adanya dorongan atau motivasi dari organisasi. Dengan memberikan motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keihklasan kerja dalam diri seseorang. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pegawai mengeluhkan kurangnya motivasi yang diberikan dari organisasi seperti tunjangan yang semestinya didapat tetapi tidak didapatkannya, hal ini berdampak langsung kepada pegawai yang menjadikan pegawai kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah mereka akan bekerja seenaknya sendiri dan tidak berusaha mendapatkan hasil yang maksimal.

Dari latar belakang diatas penulis bermaksud untuk meneliti beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kebumen. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen?
4. Bagaimanakah pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen?

1.3 Batasan Masalah

1. Pada penelitian ini dibatasi pada PNS Dinas Kesehatan Kebumen.
2. Membatasi variabel penelitian pada:

- a. Beban Kerja

Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja ata catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Indikator dalam penelitian ini menguti penelitian dari Tarwaka (2011) yaitu:

- 1) Beban waktu
- 2) Beban usaha mental
- 3) Beban tekanan psikologis

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006:199).

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Robbins (2005) yaitu:

- 1) Disiplin waktu
- 2) Disiplin peraturan
- 3) Disiplin tanggung jawab

c. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2006:52), motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Mc Clelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2008) yaitu:

- 1) Motif
- 2) Harapan
- 3) Insentif

d. Kinerja

Sedarmayanti (2007:132) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara

keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Bernadin dan Russel (1995) yaitu:

- a. *Quality*
- b. *Quantity*
- c. *Time lines*
- d. *Cost effectiveness*
- e. *Need for supervision*
- f. *Interpersonal impact*

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan untuk mengimplementasikan teori-teori yang telah penulis dapatkan khususnya pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.
 - b. Menambah khasanah pustaka mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberi masukan dan menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.
 - b. Menambah pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

1. Pengertian

Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu (Bernadin dan Russel, 1993). Mangkunegara (2011) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Veithzal Rivai, 2011).

2. Indikator Kinerja

Bernadin dan Russel (1995), mengajukan enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

- c. *Time lines*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordnasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. *Cost effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tingakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Edy Sutrisno (2014) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor individu yang dimaksud adalah:

- a. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan tugas,
- b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

Pada umumnya orang percaya bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- a. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor memiliki arti atau kegunaan masing-masing bagi penentuan kinerja, tetapi pada dasarnya kombinasi ketiga faktor itu sangat menentukan hasil kerja yang dapat menentukan suatu kinerja dari setiap karyawan.

4. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja

Kinerja karyawan harus ditingkatkan agar tujuan dari perusahaan dapat dicapai dalam target waktu yang sudah ditentukan. Langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan memiliki berbagai cara, namun menurut Mangkunegara (2011) dalam rangka peningkatan kinerja terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan yaitu:

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, yang dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu:
 - 1) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - 2) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - 3) Memperhatikan masalah yang ada.

b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, dimana untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan beberapa informasi antara lain:

- 1) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
- 2) Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar.
- 3) Mengidentifikasi rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- 4) Mengembangkan rencana tindakan.
- 5) Melakukan rencana tindakan tersebut.
- 6) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- 7) Mulai dari awal, apabila perlu.

5. Syarat-syarat Penilaian Kinerja

Sedarmayanti (2013) penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok. Suatu penilaian dikatakan berhasil apabila hasilnya jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, namun untuk menghasilkan penilaian yang berkualitas dibutuhkan tenaga penilaian yang berkualitas dan berpengalaman.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa seorang penilai yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Untuk mendapatkan penilaian yang jujur, adil dan objektif maka penilaian haruslah dilakukan orang yang mengerti tentang faktor-faktor yang menjadi indikator penilaian.
- b. Penilaian harus tegas dan hendaknya mendasarkan penilaian pada benar atau salah, baik atau buruknya terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil dan objektif.
- c. Penilaian harus mempunyai kewenangan formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

2.1.2 Beban Kerja

1. Pengertian

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2004). Haryono (2004) menyatakan beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Menurut Permendagri No. 12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh satu jabatan/unit

organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

2. Indikator Beban Kerja

Tarwaka (2011) menyatakan beberapa indikator beban kerja yaitu:

- a. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b. Beban usaha mental (*mental effort load*), yaitu banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*), yaitu tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:
 - 1) Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 4) Ketiga aspek ini sering disebut sebagai stressor.

b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran, tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

4. Perhitungan Beban Kerja

Menurut Adipradana (2008) menyatakan bahwa perhitungan beban kerja dapat dilihat dari tiga aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis), aspek mental atau psikologis lebih menekankan pada hubungan interpersonal antara perawat dengan kepala ruang, perawat dengan perawat lainnya, dan hubungan perawat dengan pasien, yang dapat mempengaruhi keserasian dan produktivitas kerja bagi perawat sebagai alokasi penggunaan waktu guna peningkatan pelayanan keperawatan terhadap pasien dan aspek

pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja.

Analisis beban kerja adalah proses penentuan jumlah jam kerja (*man hours*) yang digunakan untuk menyelesaikan beban kerja tertentu, jumlah jam kerja karyawan yang dibutuhkan. Menurut Gillies (1994) bahwa untuk mengukur beban kerja menggunakan sistem klasifikasi pasien. Hal ini akan menyesuaikan tingkat ketergantungan pasien, tingkat kesulitan serta kemampuan yang diperlukan dalam memberikan pelayanan keperawatan.

5. Teknik Pengukuran Beban Kerja

Teknik perhitungan beban kerja banyak diterapkan oleh para ahli agar benar-benar menggambarkan kebutuhan tenaga perawat sepanjang masa sehingga setiap kondisi pasien banyak atau sedikit tidak perlu lagi mencari tenaga tambahan. Salah satu cara terbaik adalah menghitung berdasarkan beban kerja riil yaitu akumulasi jumlah tindakan keperawatan semua pasien yang harus diberikan asuhan keperawatan dalam jangka waktu satu tahun yang dirataratakan (Kurniadi, 2013).

6. Kesesuaian Beban Kerja

Adanya keseimbangan antara tugas tambahan yang ia kerjakan, jumlah pasien yang harus dirawatnya, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, waktu kerja yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat

membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik (Irwandy, 2007).

7. Ketidaksesuaian Beban Kerja

Waktu kerja yang harus diperoleh oleh perawat melebihi kapasitasnya. Apabila waktu kerja yang ditanggung oleh perawat melebihi kapasitas maka akan berdampak buruk bagi produktivitas perawat dan banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh seorang perawat dapat mengganggu penampilan kerja perawat. Beban kerja yang melebihi ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktivitas rumah sakit itu sendiri (Irwandy, 2007).

8. Dampak Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam Satria (2013) bahwa akibat beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seseorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam bekerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial

membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stress kerja.

Dari dampak beban kerja tersebut maka cara mencegah dan mengendalikan stress kerja menurut Sauter dalam Prihatini (2007) adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas kerja pekerja yang bersangkutan dengan menghindarkan adanya beban kerja berlebih maupun beban kerja ringan.
- b. Jam kerja harus disesuaikan baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab di luar pekerjaan.
- c. Setiap pekerja harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, mendapatkan promosi dan pengembangan keahlian.
- d. Membentuk lingkungan sosial yang sehat yaitu antara pekerjaan satu dengan yang lain.
- e. Tugas-tugas harus didesain untuk dapat menyediakan stimulasi dan kesempatan agar pekerja dapat menggunakan ketrampilannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan

yang sudah ditetapkan (Hasibuan dalam Barnawi, 2012). Disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006). Disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan (Wursanto, 1990).

2. Indikator Disiplin Kerja

Robbins (2005) menyatakan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan

karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Terry (1993) disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah yang terdiri dari:

- a. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- b. *Command discipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan/timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman dari orang lain.

4. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Ranupandojo (2000) menyatakan untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan yaitu:

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dan segera
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- e. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen
- f. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

Semua kegiatan pendisiplinan tersebut haruslah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja para karyawan juga harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

5. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2002:292) sebenarnya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai motif perusahaan.

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja yaitu:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan

dorongan semuanya serupa dengan motif yang merupakan asal dari kata motivasi (Mathis dan Jackson, 2006). Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins, 2009). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007).

2. Indikator Motivasi Kerja

Mc Clelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2008) menyatakan indikator motivasi kerja adalah:

a. Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

b. Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti

bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.

c. Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktifitas kerja. Hal ini sesuai dengan Edwin Locke yang menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya diaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut motivasi

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Moekijat (1997) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

- a. Memberi kompensasi kepada karyawan secara adil dan wajar.
- b. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.
- c. Adanya motivasi dari pemimpin supaya karyawan berminat yang besar pada pekerjaannya, personalia memberikan contoh terhadap bawahannya.
- d. Pimpinan menetapkan kepentingan dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
- e. Memberi perhatian berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

- f. Kesempatan bagi karyawan untuk memberikan saran-saran atau aspirasi pada organisasi.
- g. Hubungan yang harmonis antar karyawan dengan karyawan ataupun dengan masyarakat.

4. Pengukuran Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan karyawan yang dapat mengenali apa yang menjadi kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan yang akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Sunyoto (2013) yaitu:

- a. Fisiologis, merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan lain sebagainya.
- b. Rasa aman, meliputi keamanan dan perlindungan diri dari bahaya kecelakaan, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya, serta jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja.
- c. Sosial, meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
- d. Kebutuhan penghargaan, meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian, serta efektivitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi dasar acuan untuk penelitian ini adalah:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

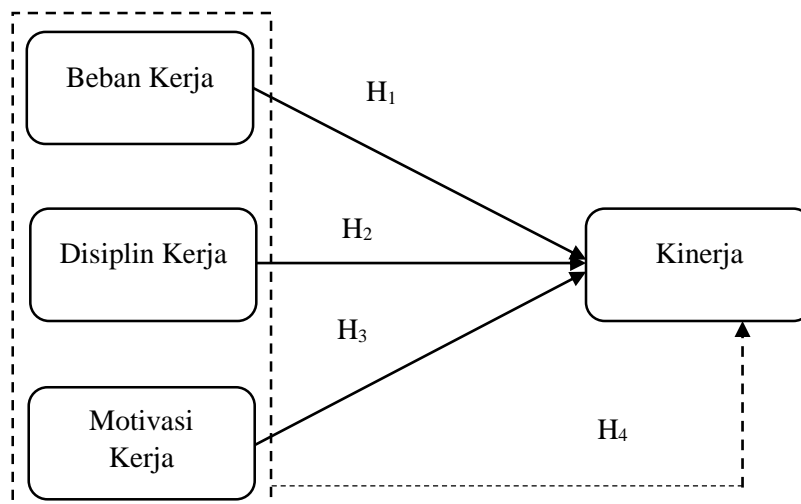
| Nama | Judul | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
|--|--|--|--|---|
| Zainul Hidayat (2012) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang | Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja | Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang |
| Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, Genita Lumintang (2016) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado | Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Variabel Independen: Kinerja | Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara simultan maupun secara parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. |

| | | | | |
|----------------------------|---|--|--|---|
| Endang Kartika Sari (2016) | Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD BKK Dempet Kabupaten Demak | Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Variabel Dependen: Kinerja | Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD BKK Dempet Kabupaten Demak. |
|----------------------------|---|--|--|---|

2.3 Kerangka Pemikiran

Dari judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kantor Dinas Kesehatan Kebumen” dapat diperjelas dalam gambar sebagai berikut:

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Pada dasarnya hipotesis merupakan suatu anggapan yang dapat dipakai dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.
- H₂ : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.
- H₃ : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.
- H₄ : Ada pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja kinerja Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Obyek dan Subyek Penelitian

3.1.1 Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variables*) dan beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent variables*).

3.1.2 Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2006:42) merupakan gejala yang menjadi fokus untuk diamati oleh peneliti, sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau berubahnya suatu variabel lain (variabel dependen). Variabel bebas penelitian ini adalah:

- a. Beban Kerja
- b. Disiplin Kerja
- c. Motivasi Kerja

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

- a. Kinerja

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan terjemahan tertentu masih memiliki pengertian yang bersifat umum. Oleh karena itu, supaya penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas dan dapat diukur, maka perlu dijabarkan arti setiap variabel tersebut dalam suatu definisi.

Adapun definisi variabel penelitian dan indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Indikator dalam penelitian ini menguti penelitian dari Tarwaka (2011) yaitu:

- a. Beban waktu
- b. Beban usaha mental
- c. Beban tekanan psikologis

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006.)

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Robbins (2005) yaitu:

- a. Disiplin waktu
- b. Disiplin peraturan
- c. Disiplin tanggung jawab

3. Motivasi Kerja

Robbins (2006) menyatakan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Mc Clelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2008) yaitu:

- a. Motif
- b. Harapan
- c. Insentif

4. Kinerja

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan,

atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Bernadin dan Russel (1995) yaitu:

- a. *Quality*
- b. *Quantity*
- c. *Time lines*
- d. *Cost effectiveness*
- e. *Need for supervision*
- f. *Interpersonal impact*

3.3 Instrumen dan Alat Pengumpulan Data

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai berupa angka untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*.

Jawaban setiap item instrument menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata (Sugiyono, 2012:134):

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| 1. Sangat setuju (SS) | diberi skor = 5 |
| 2. Setuju (S) | diberi skor = 4 |
| 3. Ragu-ragu (R) | diberi skor = 3 |
| 4. Tidak setuju (TS) | diberi skor = 2 |

5. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor = 1

Untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini maka jawaban tersebut dimodifikasi sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) diberi skor = 4
2. Setuju (S) diberi skor = 3
3. Tidak setuju (TS) diberi skor = 2
4. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor = 1

Penggunaan modifikasi *Skala Likert* ini dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat. Menurut Hadi (2004:191) modifikasi *Skala Likert* meniadakan kategori jawaban yang tengah berdasarkan tiga alasan yaitu:

1. Kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju, atau bahkan ragu-ragu.
2. Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab tengah (*central tendency effect*).
3. Maksud kategorisasi jawaban SS, S, TS, STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju.

3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data

Data adalah informasi yang diakui kebenarannya dan menjadi dasar untuk dianalisa dalam penelitian (Sugiyono, 2005:80). Dalam

penelitian skripsi ini data yang digunakan adalah hasil dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan, baik wawancara secara lisan maupun melalui penyebaran kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan dan kebijakan serta dokumen di Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan kuesioner, studi kepustakaan dan observasi.

1. Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.
2. Studi pustaka yaitu cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

3. Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115).

3.5.2 Sampel Penelitian

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Dinas Kesehatan Kebumen yang berjumlah 69 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel (Arikunto, 2009).

3.6.2 Analisis Statistika

Analisis data statistika atau kuantitatif dilakukan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian dengan bantuan program SPSS 22. Analisis statistika meliputi:

1. Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka *r table product moment pearson correlation*. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 22.0 dengan rumus korelasi *product moment* berikut (Arikunto, 2009:160).

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r : koefisien korelasi
 n : jumlah responden
 x : nilai item yang dipertanyakan
 y : total nilai item

Menentukan r_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana :

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = variabel independen

Dengan *level of significance* 5% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009) :

- Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid.
- Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu angket dinyatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

$$r = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r : reabilitas instrumen

k : banyaknya butir soal atau pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir

$\Sigma \sigma b^2$: Varians total

Untuk menguji reliabilitas butir :

- Jika *Cronbach Alpha* > 0,6 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika *Cronbach Alpha* < 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel. Jika butir-butir sudah valid dan reliabel, berarti butir-butir pertanyaan tersebut sudah dapat digunakan untuk mengukur faktornya. Langkah selanjutnya adalah menguji apakah faktor-faktor sudah valid untuk konstrak yang ada.

Dalam pengujian butir tersebut, bisa saja ada butir-butir yang ternyata tidak valid dan reliabel, sehingga harus dibuang atau diganti dengan pertanyaan yang lain.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditentukan korelasi antar variabel independen. Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali, 2009):

- a. Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai $tolerance = 0.10$ sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkolerasi.
- b. Besaran korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika antar variabel independen ada korelasi yang

cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

- c. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Rumus *Variance Inflation Factors* (VIF)

$$VIF = \frac{1}{1-R_i^2}$$

Dimana R_i^2 adalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas X_i terhadap variabel bebas lainnya. Jika nilai *VIF*nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas.

2. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya, mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Suatu regresi dianggap normal apabila (Ghozali, 2009):

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (varians yang berbeda). Deteksi adanya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka pola tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.

3.6.4 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat

(dependent). Perbedaan antara regresi sederhana dan regresi berganda terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat hanya satu, maka dalam regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat lebih dari satu. Dalam regresi berganda variabel terikat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas (Suliyanto, 2011 : 53).

Rumusnya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi beban kerja

b_2 = koefisien regresi disiplin kerja

b_3 = koefisien regresi motivasi kerja

Y = kinerja

X_1 = beban kerja

X_2 = disiplin kerja

X_3 = motivasi kerja

e = error

3.6.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan:

1. Uji Partial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Keterangan :

t = nilai

b_j = Koefisien regresi

S_{b_j} = Standar error dari regresi

Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$

Dimana :

df = *degree of freedom* (derajat kebebasan)

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

dependen/terikat (Ghozali, 2009:88). Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh secara bersama-sama beban kerja, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Rumusnya adalah:

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

Keterangan:

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data/kasus

k = jumlah variabel independen

Kriteria uji F adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91):

- a. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan F hitung > F table, maka hipotesis diterima.
- b. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan F hitung < F table, maka hipotesis ditolak

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009:87).

Menurut Ghozali (2009:87), kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

Nilai R^2 dapat dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{a \sum y + b \sum xy - n(y)^2}{\sum y^2 - n(y)^2}$$

Keterangan :

- R^2 : besarnya koefisien determinasi sampel
- a : titik potong kurva terhadap sumbu Y (konstanta)
- b : slope garis estimasi yang paling baik
- n : banyaknya data
- x : nilai variabel x
- y : nilai variabel y

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen

4.1.1 Gambaran Umum Pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen

Gambaran Pelayanan Dinas Kesehatan adalah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten yang tidak lepas dari pembagian urusan wajib bidang kesehatan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 diamanatkan bahwa Bidang Kesehatan merupakan urusan pemerintah yang dibagi bersama antar tingkatan dan atau susunan pemerintahan, yang disebut juga dengan urusan pemerintahan yang bersifat konkuren, yang diselenggarakan bersama oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Sesuai Perda Kabupaten Kebumen Nomor 13 tahun 2008, pada Bagian Ketiga Pasal 8 Organisasi Dinas Kesehatan terdiri dari (a) Kepala Dinas Kesehatan (b) Sekretariat (c) Bidang Pelayanan Kesehatan (d) Bidang Pengendalian Masalah Kesehatan (e) Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan (f) Bidang Jaminan dan Sarana Kesehatan (g) Unit Pelaksana Teknis Dinas, dan (h) Kelompok Jabatan Fungsional.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen

1. Visi

Visi Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen mengacu pada visi Bupati Kebumen 2016-2021 yaitu “Bersama Menuju Masyarakat

Kebumen Yang Sejahtera, Unggul, Berdaya, Agamis dan Berkelanjutan”

2. Misi

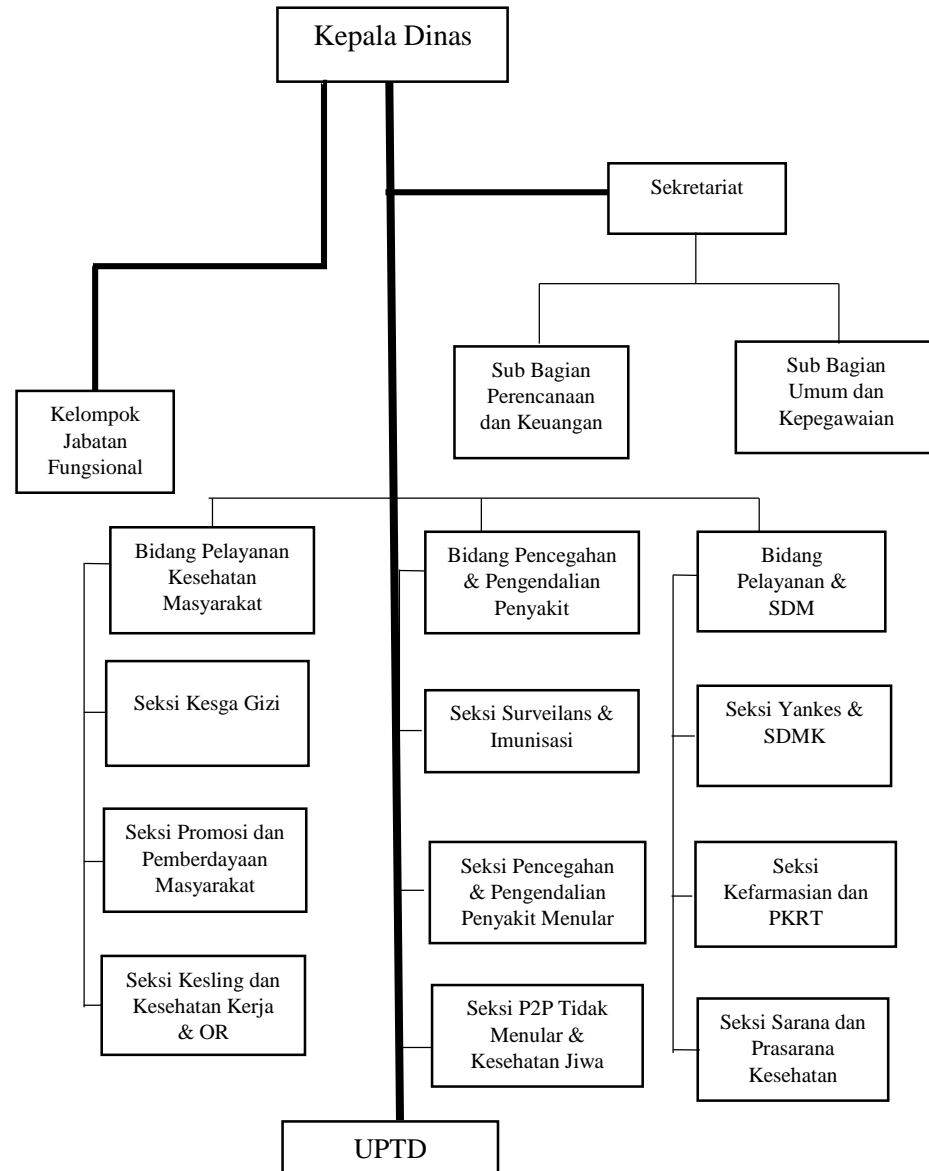
Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen sebagai SKPD yang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pembangunan bidang kesehatan di Kabupaten Kebumen menitik beratkan pada pelaksanaan misi Bupati sebagai berikut :

- a. Melaksanakan misi ke-1 Bupati yaitu : membangun sumber daya manusia yang memiliki wawasan luas, tangguh serta berkemajuan melalui pendidikan dan kesehatan yang berkualitas.
- b. Melaksanakan misi ke-5 Bupati yaitu : menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang baik, meningkatkan nilai kualitas pendidikan serta membuka akses kesehatan yang maksimal dan terjangkau bagi seluruh lapisan masyarakat.
- c. Melaksanakan misi ke-6 Bupati yaitu : memperkuat sekaigus meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta mampu menciptakan iklim pelayanan publik yang maksimal (Good and Clean Government) dengan jalan menciptakan pelayanan publik, sistem kelembagaan dan ketatalaksanaan transparan dan akuntabel yang didukung dengan sistem pengawasan yang efektif guna menekan perilaku korupsi, kolusi serta meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan pendalaman agama.

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen

Struktur organisasi dan tata kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 65 Tahun 2016 adalah sebagai berikut : Kabupaten Kebumen berdasarkan kewilayahan mempunyai 37 UPT. Sedangkan berdasarkan tata kerja dan organisasi jumlah pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah 69 pegawai dengan 68 PNS dan 1 orang PTT Daerah. Dari 69 PNS yang menduduki eselon II adalah 1 orang, eselon III 4 orang, eselon IV 11 orang dan non eselon 53 orang. Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen dalam melaksanakan tugasnya sebagai motivator, regulator sekaligus sebagai pelayanan kesehatan di Kabupaten Kebumen.

Gambar IV.1
Struktur Organisasi



4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan terhadap responden yang telah mengisi kuesioner untuk mengetahui prosentase karakteristik responden tersebut.

1. Usia Responden

Klasifikasi responden berdasarkan umurnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah (orang) | Presentase (%) |
|-------------|----------------|----------------|
| 30-40 Tahun | 19 | 27.5% |
| 40-50 Tahun | 22 | 31.9% |
| >50 Tahun | 28 | 40.6% |
| Jumlah | 69 | 100% |

Sumber : Data Primer 2018

Sesuai tabel diatas yang berusia 30-40 tahun sebanyak 19 orang (27,5%), yang berusia 40-50 tahun sebanyak 22 orang (31,9%) dan yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 28 orang (40,6%).

2. Jenis Kelamin

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelaminnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Presentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| Laki-laki | 35 | 50.7% |
| Perempuan | 34 | 49.3% |
| Jumlah | 69 | 100% |

Sumber : Data Primer 2018

Sesuai tabel diatas sebagian besar pegawai adalah laki-laki sebanyak 35 orang (50,27%) dan perempuan sebanyak 34 orang (49,3%).

3. Pendidikan

Klasifikasi responden berdasarkan pendidikannya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

| Jenis Pendidikan | Jumlah Orang | Presentase(%) |
|------------------|--------------|---------------|
| S2 | 8 | 11.6% |
| S1 | 26 | 37.7% |
| DIV | 7 | 10.1% |
| DIII | 7 | 10.1% |
| SMA | 21 | 30.4% |
| Jumlah | 69 | 100% |

Sumber : Data Primer 2018

Sesuai tabel diatas responden berdasarkan pendidikan S2 sebanyak 8 orang (11,6%), S1 26 orang (37,7%), DIV 7 orang (10,1%), DIII 7 orang (10,1%), dan SMA 21 orang (30,4%).

4.3 Analisis Statistik

Analisis statistika ini dilakukan dengan menguji butir hasil tabulasi kuesioner yang telah diisi responden. Analisis ini dilakukan dengan melakukan pengujian tersebut.

4.3.1 Uji Validitas

Data penelitian responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatannya dengan bantuan program SPSS 22 *for* Windows. Untuk pedoman pengujian adalah jika r hitung $>$ r tabel maka butir tersebut dinyatakan valid. Responden untuk uji validitas berjumlah 69 responden dengan derajat kebebasan (N-K) atau $(69-4) = 65$ $\alpha = 0,05$ diperoleh angka tabel sebesar 0,2027 adapun uji variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja

Hasil uji validitas variabel motivasi intrinsik dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.4
Beban Kerja

| Butir | r tabel | r hitung | Status |
|-------|---------|----------|--------|
| 1 | 0.2027 | 0.665 | Valid |
| 2 | 0.2027 | 0.694 | Valid |
| 3 | 0.2027 | 0.651 | Valid |
| 4 | 0.2027 | 0.867 | Valid |
| 5 | 0.2027 | 0.934 | Valid |
| 6 | 0.2027 | 0.899 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel Beban Kerja dinyatakan valid (sah).

2. Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.5
Disiplin Kerja

| Butir | r tabel | r hitung | Status |
|-------|---------|----------|--------|
| 1 | 0.2027 | 0.653 | Valid |
| 2 | 0.2027 | 0.820 | Valid |
| 3 | 0.2027 | 0.885 | Valid |
| 4 | 0.2027 | 0.841 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid (sah).

3. Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.6
Motivasi Kerja

| Butir | r tabel | r hitung | Status |
|-------|---------|----------|--------|
| 1 | 0.2027 | 0.405 | Valid |
| 2 | 0.2027 | 0.734 | Valid |
| 3 | 0.2027 | 0.793 | Valid |
| 4 | 0.2027 | 0.783 | Valid |
| 5 | 0.2027 | 0.605 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid (sah).

4. Variabel Kinerja

Hasil uji validitas variabel Kinerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.7
Kinerja

| Butir | r tabel | r hitung | Status |
|-------|---------|----------|--------|
| 1 | 0.2027 | 0.544 | Valid |
| 2 | 0.2027 | 0.521 | Valid |
| 3 | 0.2027 | 0.491 | Valid |
| 4 | 0.2027 | 0.642 | Valid |
| 5 | 0.2027 | 0.642 | Valid |
| 6 | 0.2027 | 0.622 | Valid |
| 7 | 0.2027 | 0.745 | Valid |
| 8 | 0.2027 | 0.619 | Valid |
| 9 | 0.2027 | 0.657 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel Kinerja dinyatakan valid (sah).

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika $r \text{ alpha} > 0,6$ maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r \text{ alpha} < 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV.8
Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Minimal | r alpha | Status |
|----------------|---------------|---------|----------|
| Beban Kerja | 0.6 | 0.880 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0.6 | 0.797 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0.6 | 0.683 | Reliabel |
| Kinerja | 0.6 | 0.774 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena $r \text{ alphanya}$ lebih besar dari 0,6.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik terdiri dari:

1. Uji Multikolinieritas

Tidak adanya multikolinieritas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2009). Hasil analisis data diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel IV.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Beban Kerja | .602 | 1.661 |
| Disiplin Kerja | .600 | 1.668 |
| Motivasi Kerja | .994 | 1.006 |

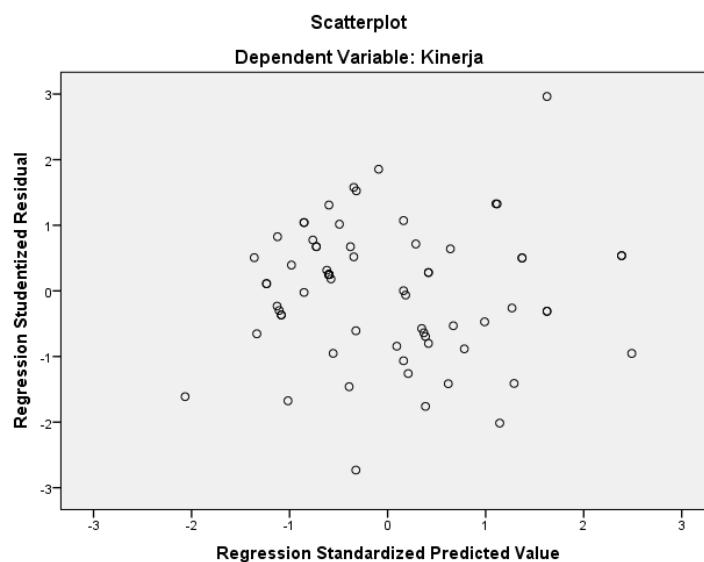
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disuatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar IV.1
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

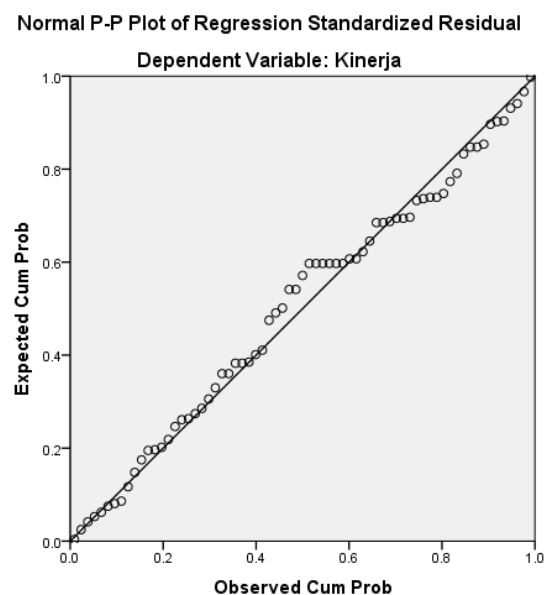
Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang

teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen/keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal.

Gambar IV.2
Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel yang lain konstan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = variabel dependen yaitu Kinerja

X₁ = variabel independen yaitu Beban kerja

X₂ = variabel independen yaitu Disiplin Kerja

X₃ = variabel independen yaitu Motivasi Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = error

Adapun hasil perhitungan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 10
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -1.716 | 1.240 | | -1.384 | .171 |
| Beban Kerja | .063 | .048 | .064 | 1.318 | .192 |
| Disiplin Kerja | 1.349 | .088 | .743 | 15.311 | .000 |
| Motivasi Kerja | .744 | .058 | .481 | 12.756 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -1,716 + 0,063 X_1 + 1,349 X_2 + 0,744X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

a (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap Kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja maka Kinerja bernilai sebesar $-1,716$.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,063$

koefisien regresi untuk X_1 sebesar $0,063$, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Beban Kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya Kinerja sebesar $0,063$ poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. $b_2 = 1,349$

koefisien regresi untuk X_2 sebesar $1,349$, artinya setiap kenaikan /bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Disiplin Kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya Kinerja sebesar $1,349$ poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. $b_3 = 0,744$

koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,744, artinya setiap kenaikan /bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Motivasi Kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya Kinerja sebesar 0,744 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

4.3.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen, dengan ketentuan:

- a. Tidak ada pengaruh signifikansi apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- b. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

Untuk mengetahui hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.11 yang menunjukkan hal berikut:

Tabel IV.11
Uji Hipotesis (Uji t)

| Variabel | T tabel | T hitung | Keterangan |
|----------------|---------|----------|----------------|
| Beban Kerja | 1,66864 | 1,318 | H_1 ditolak |
| Disiplin Kerja | 1,66864 | 15,311 | H_1 diterima |
| Motivasi Kerja | 1,66864 | 12,756 | H_1 diterima |

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

a. Variabel Beban Kerja

Persamaan diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $1,318 < t_{tabel} 1,66864$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$

berarti variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

b. Disiplin Kerja

Persamaan diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $15,311 > t_{tabel} 1,66864$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

c. Motivasi Kerja

Persamaan diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $12,756 > t_{tabel} 1,66864$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F program SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.12
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 584.141 | 3 | 194.714 | 214.237 | .000 ^b |
| Residual | 59.076 | 65 | .909 | | |
| Total | 643.217 | 68 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $214,237 > F_{tabel}$ sebesar 2,51 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

3. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen:

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .953 ^a | .908 | .904 | .95335 | .908 | 214.237 | 3 | 65 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,904 artinya 90,4% variabel Kinerja dipengaruhi oleh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 9,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Pembahasan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Pembahasan Hipotesis 1: “Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.” Sesuai dengan uji t Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan hasil t_{hitung} sebesar $1,318 < t_{tabel} 1,66864$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, Genita Lumintang (2016).
2. Pembahasan Hipotesis 2: “Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.” Sesuai dengan uji t Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan hasil t_{hitung} sebesar $15,311 > t_{tabel} 1,66864$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainul Hidayat (2012).
3. Pembahasan Hipotesis 3: “Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.” Sesuai dengan uji t Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan hasil t_{hitung} sebesar $12,756 > t_{tabel} 1,66864$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan

Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Kartika Sari (2016).

4. Sesuai dengan hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $214,237 > F_{tabel}$ sebesar 2,51 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.
5. Sesuai dengan uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan 0,904 artinya 90,4% variabel Kinerja dipengaruhi oleh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 9,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel beban kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan, hal ini berarti beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen tidak berpengaruh signifikan.
2. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan, hal ini berarti disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen berpengaruh signifikan.
3. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan, hal ini berarti motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen berpengaruh signifikan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Kantor Dinas Kesehatan Kebumen

Saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Dinas Kesehatan Kebumen hendaknya lebih memperhatikan motivasi kerja pegawai dengan memberikan sebuah dorongan seperti pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi yang telah ikut memajukan dan mencapai tujuan organisasi.
2. Pegawai Dinas Kesehatan Kebumen hendaknya lebih taat terhadap aturan yang berlaku di dalam organisasi meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada organisasi untuk menunjang dan mendukung dalam pencapaian organisasi yang lebih baik.
3. Pegawai Dinas Kesehatan Kebumen hendaknya lebih bertanggungjawab dengan tugas dan jabatan yang dimiliki, dan tidak menyalahgunakan jabatan untuk melakukan hal-hal yang tidak seharusnya.

5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini berada disekitar 90,4% yang berarti variabel dalam penelitian ini berpengaruh sangat kuat, untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang berpengaruh pada Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipradana. 2008. *Analisis Beban Kerja*. <http://adipradana.wordpress.com>
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta
- Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A. 1995. *Human Resources Management: An Experiential Approach*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Departemen Dalam Negeri. 2008. *Permen DamNeg No.12 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta*
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: ANDI
- Haryono. 2004. *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayat, Zainul. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang." *Jurnal WIGA Vol.2 No.1*
- Irwandy. 2007. "Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Surakarta." *Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, R.L., & J.H. Jackson. 2006. *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

- Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Armico
- Moekijat. 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Muhammad, Rahayu Sri., Adolfina., & Lumintang, Genita. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado." *Jurnal EMBA* Vol.
- Nitisemito, Alek S. 2006. *Manajemen Personalialia Edisi Kedua*. Ghalia Indonesia
- Prihatini, L.D. 2007. "Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang". Universitas Sumatra Utara: Fakultas Ilmu Keperawatan
- Ranupandojo dan Husnan. 2000. *Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, SP., & Mary Coulter. 2005. *Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice Hall
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sari, Kartika Endang. 2016. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PD BKK Dempet Kabupaten Demak)." *Journal Of Management*, Vol. 2 No. 2
- Sastrohadisuwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Jakarta: Pranada Media Group

Tarwaka. 2011. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press

Terry, George R. 1993. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Veithzal, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wursanto. 1990. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan

Kantor Dinas Kesehatan Kebumen

di tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka menyelesaikan skripsi program sarjana, penulis berusaha untuk melakukan pengumpulan data tentang *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen* maka saya:

Nama : Eko Purnomo

NIM : 145501672

Program Studi : Manajemen S1

dengan ini mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu karyawan Kantor Dinas Kesehatan Kebumen untuk memberikan pernyataan pada kuesioner yang terlampir bersama Surat Permohonan ini guna keperluan penelitian.

Demikian atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya

Eko Purnomo

A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan kuesioner ini, mohon saudara mengisi data berikut terlebih dahulu.

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda check list (√) pada kotak yang disediakan.

1. Nomor :
2. Nama :(boleh tidak diisi)
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Usia : 21 – 30 tahun 31 – 40 tahun
 41 – 50 tahun > 50 tahun
5. Tingkat Pendidikan : SMA/K D3
 S1 S2

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Dari daftar pertanyaan yang ada dikelompokkan dalam 4 (empat) bagian utama indikator pengukuran.
2. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
3. Responden dapat memberikan jawaban dengan tanda check list (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.
4. Pada masing-masing pertanyaan terdapat 4 (empat) alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 - a. Sangat Setuju (SS) = 4
 - b. Setuju (S) = 3
 - c. Tidak Setuju (TS) = 2
 - d. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
5. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobyektif mungkin.

DAFTAR KUESIONER

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen

A. Variabel Beban Kerja

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | |
|-----|--|---------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Saya merasa lelah dengan pekerjaan banyak | | | | |
| 2. | Saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu | | | | |
| 3. | Saya tidak dapat membagi waktu dengan baik | | | | |
| 4. | Saya merasa waktu istirahat disini sangat kurang | | | | |
| 5. | Saya merasa kurang fokus karena kondisi lingkungan kerja yang sempit | | | | |
| 6. | Saya sering mengalami masalah dengan pekerjaan | | | | |

B. Variabel Disiplin Kerja

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | |
|-----|--|---------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Saya tidak datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan | | | | |
| 2. | Saya kurang mentaati aturan yang diberlakukan | | | | |
| 3. | Saya kurang taat terhadap SOP kerja | | | | |
| 4. | Saya bertanggung jawab dengan jabatan yang diberikan | | | | |

C. Variabel Motivasi Kerja

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | |
|-----|--|---------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya, sesulit apapun pekerjaan itu. | | | | |
| 2. | Saya bangga dengan pekerjaan yang saya jalani. | | | | |
| 3. | Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang maksimal, tanpa mempedulikan waktu. | | | | |
| 4. | Saya berusaha bertanggung jawab dengan setiap pekerjaan yang dilakukan. | | | | |
| 5. | Saya berusaha mengembangkan potensi diri dan mengikuti perkembangan jaman. | | | | |

D. Variabel Kinerja

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | |
|-----|--|---------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Saya selalu mencapai hasil sesuai target pekerjaan yang telah diberikan | | | | |
| 2. | Dalam bekerja saya berorientasi pada kualitas | | | | |
| 3. | Saya berusaha untuk memperluas pengetahuan dan ketrampilan yang mendukung kinerja | | | | |
| 4. | Saya selalu berusaha mencari gagasan-gagasan baru dalam menyelesaikan masalah yang timbul | | | | |
| 5. | Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan | | | | |
| 6. | Saya selalu hadir tepat waktu | | | | |
| 7. | Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan | | | | |
| 8. | Saya selalu berinisiatif untuk melakukan pekerjaan yang ada tanpa menunggu perintah dari pimpinan | | | | |
| 9. | Saya selalu bekerja dengan memberikan kualitas diri yang maksimal | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 15 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 32 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 | 1 | 3 | 3 | 2 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 21 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 36 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 37 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 15 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 16 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 27 |

UJI VALIDITAS

Correlations

| | | VAR00001 | VAR00002 | VAR00003 | VAR00004 | VAR00005 | VAR00006 | Beban Kerja |
|-------------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|
| VAR00001 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | 1 69 | .787** 0 69 | .577** 0 69 | .313** 0.009 69 | .431** 0 69 | .403** 0.001 69 | .665** 0 69 |
| VAR00002 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .787** 0 69 | 1 69 | .554** 0 69 | .381** 0.001 69 | .475** 0 69 | .436** 0 69 | .694** 0 69 |
| VAR00003 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .577** 0 69 | .554** 0 69 | 1 69 | .359** 0.002 69 | .449** 0 69 | .413** 0 69 | .651** 0 69 |
| VAR00004 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .313** 0.009 69 | .381** 0.001 69 | .359** 0.002 69 | 1 69 | .930** 0 69 | .851** 0 69 | .867** 0 69 |
| VAR00005 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .431** 0 69 | .475** 0 69 | .449** 0 69 | .930** 0 69 | 1 69 | .923** 0 69 | .934** 0 69 |
| VAR00006 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .403** 0.001 69 | .436** 0 69 | .413** 0 69 | .851** 0 69 | .923** 0 69 | 1 69 | .899** 0 69 |
| Beban Kerja | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .665** 0 69 | .694** 0 69 | .651** 0 69 | .867** 0 69 | .934** 0 69 | .899** 0 69 | 1 69 |

Correlations

| | | VAR00008 | VAR00009 | VAR00010 | VAR00011 | Disiplin Kerja |
|----------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------------|
| VAR00008 | Pearson Correlation | 1 | .270* | .353** | .378** | .653** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.025 | 0.003 | 0.001 | 0 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| VAR00009 | Pearson Correlation | .270* | 1 | .845** | .583** | .820** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.025 | | 0 | 0 | 0 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| VAR00010 | Pearson Correlation | .353** | .845** | 1 | .700** | .885** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.003 | 0 | | 0 | 0 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| VAR00011 | Pearson Correlation | .378** | .583** | .700** | 1 | .841** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.001 | 0 | 0 | | 0 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | .653** | .820** | .885** | .841** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 | 69 |

Correlations

| | VAR00013 | VAR00014 | VAR00015 | VAR00016 | VAR00017 | Motivasi Kerja | |
|----------------|---|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| VAR00013 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | 1 -0.06 69 | -0.06 0.626 69 | 0.037 0.762 69 | 0.155 0.202 69 | .334** 0.005 69 | .405** 0.001 69 |
| VAR00014 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | -0.06 0.626 69 | 1 0 69 | .652** 0 69 | .465** 0 69 | 0.222 0.067 69 | .734** 0 69 |
| VAR00015 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | 0.037 0.762 69 | .652** 0 69 | 1 0 69 | .617** 0 69 | 0.208 0.086 69 | .793** 0 69 |
| VAR00016 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | 0.155 0.202 69 | .465** 0 69 | .617** 0 69 | 1 0 69 | .426** 0 69 | .783** 0 69 |
| VAR00017 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .334** 0.005 69 | 0.222 0.067 69 | 0.208 0.086 69 | .426** 0 69 | 1 0 69 | .605** 0 69 |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .405** 0.001 69 | .734** 0 69 | .793** 0 69 | .783** 0 69 | .605** 0 69 | 1 0 69 |

Correlations

| | VAR00019 | VAR00020 | VAR00021 | VAR00022 | VAR00023 | VAR00024 | VAR00025 | VAR00026 | VAR00027 | Kinerja | |
|----------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
| VAR00019 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | 1 0 69 | .652** 0 69 | .465** 0 69 | -0.028 0.821 69 | -0.028 0.821 69 | 0.11 0.37 69 | .256* 0.034 69 | 0.121 0.323 69 | 0.165 0.174 69 | .544** 0 69 |
| VAR00020 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .652** 0 69 | 1 0 69 | .617** 0 69 | -0.008 0.948 69 | -0.008 0.948 69 | 0.101 0.408 69 | 0.152 0.213 69 | -0.016 0.897 69 | 0.098 0.424 69 | .521** 0 69 |
| VAR00021 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .465** 0 69 | .617** 0 69 | 1 0 69 | 0.095 0.436 69 | 0.095 0.436 69 | 0.106 0.385 69 | 0.108 0.377 69 | -0.053 0.668 69 | 0.145 0.236 69 | .491** 0 69 |
| VAR00022 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | -0.028 0.821 69 | -0.008 0.948 69 | 0.095 0.436 69 | 1 0 69 | 1.000** 0 69 | .270* 0.025 69 | .353** 0.003 69 | .378** 0.001 69 | .530** 0 69 | .642** 0 69 |
| VAR00023 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | -0.028 0.821 69 | -0.008 0.948 69 | 0.095 0.436 69 | 1.000** 0 69 | 1 0 69 | .270* 0.025 69 | .353** 0.003 69 | .378** 0.001 69 | .530** 0 69 | .642** 0 69 |
| VAR00024 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | 0.11 0.37 69 | 0.101 0.408 69 | 0.106 0.385 69 | .270* 0.025 69 | .270* 0.025 69 | 1 0 69 | .845** 0 69 | .583** 0 69 | .342** 0.004 69 | .622** 0 69 |
| VAR00025 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .256* 0.034 69 | 0.152 0.213 69 | 0.108 0.377 69 | .353** 0.003 69 | .353** 0.003 69 | .845** 0 69 | 1 0 69 | .700** 0 69 | .510** 0 69 | .745** 0 69 |
| VAR00026 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | 0.121 0.323 69 | -0.016 0.897 69 | -0.053 0.668 69 | .378** 0.001 69 | .378** 0.001 69 | .583** 0 69 | .700** 0 69 | 1 0 69 | .434** 0 69 | .619** 0 69 |
| VAR00027 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | 0.165 0.174 69 | 0.098 0.424 69 | 0.145 0.236 69 | .530** 0 69 | .530** 0 69 | .342** 0.004 69 | .510** 0 69 | .434** 0 69 | 1 0 69 | .657** 0 69 |
| Kinerja | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .544** 0 69 | .521** 0 69 | .491** 0 69 | .642** 0 69 | .642** 0 69 | .622** 0 69 | .745** 0 69 | .619** 0 69 | .657** 0 69 | 1 0 69 |

UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .880 | 6 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .797 | 4 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .683 | 5 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .774 | 9 |

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------|---------|----------------|----|
| Kinerja | 28.5217 | 3.07556 | 69 |
| Beban Kerja | 18.3623 | 3.12472 | 69 |
| Disiplin Kerja | 12.7971 | 1.69410 | 69 |
| Motivasi Kerja | 15.8841 | 1.98921 | 69 |

Correlations

| | | Kinerja | Beban Kerja | Disiplin Kerja | Motivasi Kerja |
|---------------------|----------------|---------|-------------|----------------|----------------|
| Pearson Correlation | Kinerja | 1.000 | .555 | .822 | .544 |
| | Beban Kerja | .555 | 1.000 | .631 | .047 |
| | Disiplin Kerja | .822 | .631 | 1.000 | .080 |
| | Motivasi Kerja | .544 | .047 | .080 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja | . | .000 | .000 | .000 |
| | Beban Kerja | .000 | . | .000 | .350 |
| | Disiplin Kerja | .000 | .000 | . | .256 |
| | Motivasi Kerja | .000 | .350 | .256 | . |
| N | Kinerja | 69 | 69 | 69 | 69 |
| | Beban Kerja | 69 | 69 | 69 | 69 |
| | Disiplin Kerja | 69 | 69 | 69 | 69 |
| | Motivasi Kerja | 69 | 69 | 69 | 69 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Motivasi Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 |
| 1 | .953 ^a | .908 | .904 | .95335 | .908 | 214.237 | 3 |

Model Summary^b

| Model | Change Statistics | |
|-------|-------------------|---------------|
| | df2 | Sig. F Change |
| 1 | 65 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 584.141 | 3 | 194.714 | 214.237 | .000 ^b |
| | Residual | 59.076 | 65 | .909 | | |
| | Total | 643.217 | 68 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1.716 | 1.240 | | -1.384 | .171 |
| | Beban Kerja | .063 | .048 | .064 | 1.318 | .192 |

| | | | | | |
|----------------|-------|------|------|--------|------|
| Disiplin Kerja | 1.349 | .088 | .743 | 15.311 | .000 |
| Motivasi Kerja | .744 | .058 | .481 | 12.756 | .000 |

Coefficients^a

| Model | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | | | | |
| | Beban Kerja | .555 | .161 | .050 | .602 | 1.661 |
| | Disiplin Kerja | .822 | .885 | .576 | .600 | 1.668 |
| | Motivasi Kerja | .544 | .845 | .479 | .994 | 1.006 |

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-------------|----------------|
| | | | | (Constant) | Beban Kerja | Disiplin Kerja |
| 1 | 1 | 3.963 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .023 | 13.074 | .03 | .30 | .04 |
| | 3 | .008 | 21.997 | .10 | .65 | .53 |
| | 4 | .006 | 26.368 | .87 | .05 | .44 |

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Variance Proportions | |
|-------|-----------|----------------------|--|
| | | Motivasi Kerja | |
| 1 | 1 | .00 | |
| | 2 | .28 | |
| | 3 | .30 | |

a. Dependent Variable: Kinerja

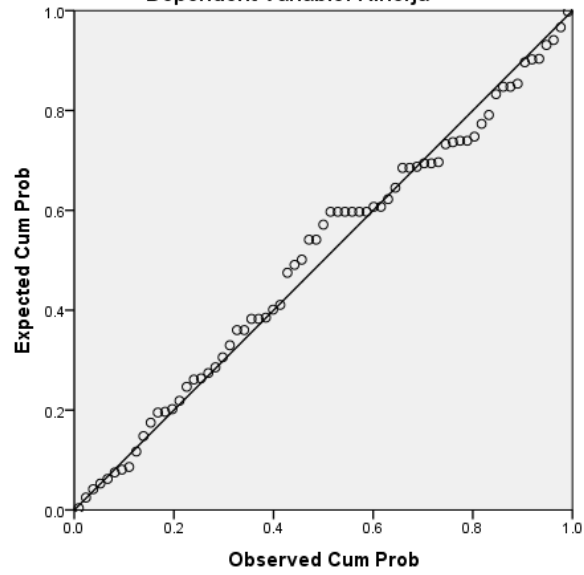
Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 22.4659 | 35.8197 | 28.5217 | 2.93092 | 69 |
| Std. Predicted Value | -2.066 | 2.490 | .000 | 1.000 | 69 |
| Standard Error of Predicted Value | .130 | .411 | .219 | .071 | 69 |
| Adjusted Predicted Value | 22.6099 | 36.0066 | 28.5202 | 2.93122 | 69 |
| Residual | -2.57236 | 2.71545 | .00000 | .93208 | 69 |
| Std. Residual | -2.698 | 2.848 | .000 | .978 | 69 |
| Stud. Residual | -2.731 | 2.964 | .001 | 1.005 | 69 |
| Deleted Residual | -2.63567 | 2.93979 | .00157 | .98510 | 69 |
| Stud. Deleted Residual | -2.880 | 3.162 | .000 | 1.025 | 69 |
| Mahal. Distance | .285 | 11.644 | 2.957 | 2.543 | 69 |
| Cook's Distance | .000 | .181 | .014 | .026 | 69 |
| Centered Leverage Value | .004 | .171 | .043 | .037 | 69 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

