

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT*, KELELAHAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MIRIT**



Di Susun Oleh:

NAMA : SUTRISNO

NIM : 145501792

PRODI : MANAJEMEN

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

2018

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT*, KELELAHAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MIRIT**

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 : SUTRISNO
NIM : 145501792
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


Sutrisno

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT*, KELELAHAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MIRIT**

Disusun Oleh:

NAMA : SUTRISNO
NIM : 145501792
PRODI : MANAJEMEN

Telah Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing
Kebumen, Agustus 2018



Kabul Trifianto, S.E., MBA.

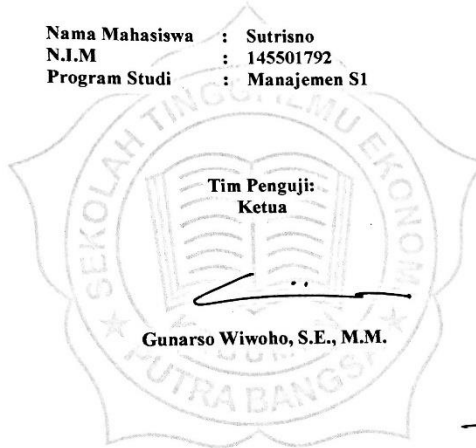
PENGESAHAN UJIAN

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

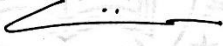
Kebumen, 29 Agustus 2018

Disusun oleh

Nama Mahasiswa : Sutrisno
N.I.M : 145501792
Program Studi : Manajemen S1



Tim Penguji:
Ketua


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

Anggota



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

Anggota



Sulis Riptiono, 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 *work-family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Mirit yang berjumlah 45 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 *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.

Kata kunci: *work-family conflict*, kelelahan kerja, beban kerja, kinerja

MOTTO

“Belajar dari Kemarin, Hidup untuk Hari ini, Berharap untuk Hari Besok. Dan yang Terpenting adalah Jangan Sampai Berhenti Bertanya”

(Albert Einstein)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Istri 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 *Work-Family Conflict*, Kelelahan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Mirit.”

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 Kabul Trifianto, S.E., MBA selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing memberikan kesempatan dan saran kepada penulis.
2. Seluruh pegawai Puskesmas Mirit 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 SAMBUNG 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	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.2 Penelitian Terdahulu	35

2.3 Kerangka Pemikiran	36
2.4 Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Obyek dan Subyek Penelitian	38
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	38
3.3 Instrumen atau Alat Pengumpulan Data.....	41
3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5 Populasi dan Sampel	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Gambaran Umum	56
4.2 Analisis Deskriptif.....	58
4.3 Analisis Statistik.....	59
4.4 Pembahasan dan Implikasi Manajerial.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II-1 Penelitian Terhadulu	35
Tabel IV-1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel IV-2 Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel IV-3 Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel IV-4 Uji Validitas Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	60
Tabel IV-5 Uji Validitas Variabel Kelelahan Kerja.....	60
Tabel IV-6 Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	61
Tabel IV-7 Uji Validitas Variabel Kinerja.....	61
Tabel IV-8 Uji Reliabilitas.....	62
Tabel IV-9 Uji Multikolinieritas	62
Tabel IV-10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel IV-11 Uji Hipotesis.....	67
Tabel IV-12 Uji F.....	68
Tabel IV-13 Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar IV-1	Uji Normalitas	63
Gambar IV-2	Uji Heterokedastisitas	64

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

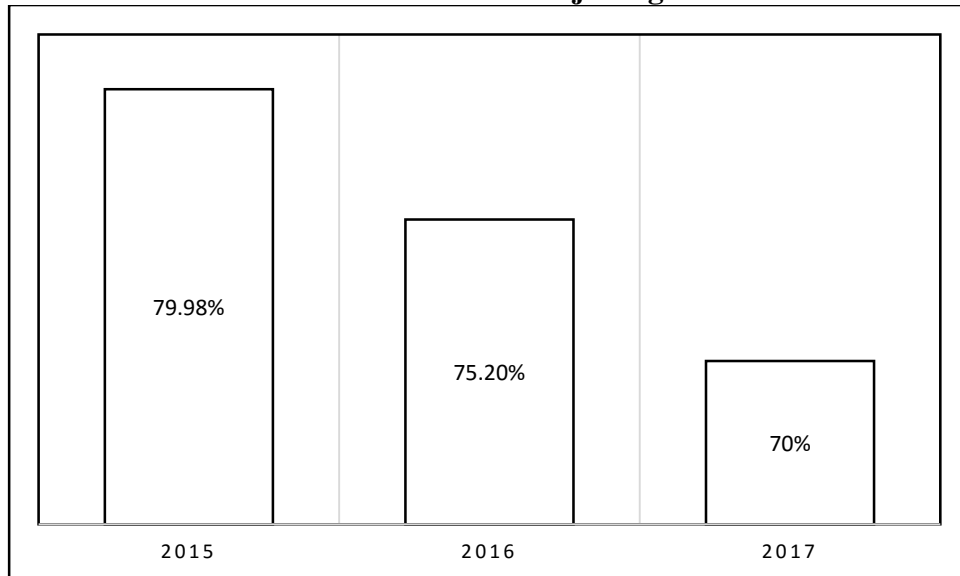
Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah suatu organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat di samping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok. Menurut Depkes RI (2004) Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerja (Effendi, 2009).

Upaya kesehatan wajib puskesmas adalah upaya yang ditetapkan berdasarkan komitmen nasional, regional dan global serta yang mempunyai daya unkit tinggi untuk peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Upaya kesehatan wajib ini harus diselenggarakan oleh setiap puskesmas yang ada di wilayah Indonesia. Upaya kesehatan wajib tersebut adalah upaya promosi kesehatan lingkungan, upaya kesehatan ibu dan anak, serta keluarga berencana, upaya perbaikan gizi masyarakat, upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular serta upaya pengobatan (Tribono, 2005).

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006, dalam Luhfan 2011) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerjayang ditentukan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja sesuai akan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi tidaklah

mudah mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal, mengingat banyak hal yang diperlukan dan dipersiapkan dengan teliti.

Gambar I.1
Penilaian Kinerja Organisasi



Sumber: Puskesmas Mirit, 2018

Berdasarkan data grafik diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Puskesmas Mirit masih kurang optimal dan berimbas kepada menurunnya nilai kinerja pegawai. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menemukan menurunnya kinerja pegawai dikarenakan jumlah tugas yang banyak yang tidak terbagi dengan baik dan hanya memberikan tugas kepada yang lebih senior dan berpengalaman untuk menyelesaikan memberikan dampak yang sangat buruk terhadap kinerja individu. Masih dijumpai juga pegawai yang kurang efisien dalam membagi waktu dan mempertanggungjawabkan tugas dan kewajibannya, seperti pelayanan kesehatan dan administrasi yang memakan waktu lebih lama, menjadikan tugas yang harus segera dikerjakan

menjadi menumpuk dan tertunda tidak sesuai dengan target yang ditentukan organisasi.

Kehidupan kerja di Puskesmas Mirit seringkali terjadi konflik yang tidak dapat dihindarkan dan sulit untuk diselesaikan. Mulai dari banyaknya tuntutan pekerjaan di kantor dan juga tuntutan sebagai orang tua di rumah menjadikan pegawai untuk bisa professional dalam membagi waktu mencukupi keduanya. Puskesmas yang merupakan sarana pelayanan kesehatan yang saat ini mengharuskan siaga 24 jam menempatkan pegawai untuk tetap siap siaga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Berdasarkan observasi masih dijumpai pula beberapa pegawai yang kewalahan dalam membagi waktu menjadikan pegawai sangat emosional terhadap sesuatu yang akhirnya menurunkan kinerjanya. Pegawai tidak cukup waktu untuk menyelesaikan tugas di kantor yang akhirnya harus bekerja ekstra dan kurangnya waktu untuk bersama keluarga menjadikan penyebab munculnya konflik kecil di kantor maupun di keluarga.

Work-family conflict akan timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Tidak dapat dipungkiri hal ini terjadi pada pegawai di Puskesmas Mirit, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan pegawai tersebut, disatu sisi dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus keluarga, disisi lain diuntut untuk bekerja sesuai standar kerja yang baik. Namun tidak semua peran mereka dapat diselaraskan, hal ini tentu berdampak langsung kepada kesehatan

pegawai seperti mengalami kelelahan. Kelelahan kerja yang berdampak langsung terhadap penurunan keterampilan kerja merupakan suatu hal yang sangat berdampak, jika pegawai mengalami kelelahan kerja dapat dipastikan kinerjanya tidak akan maksimal terhadap pelayanan kesehatan terhadap pasien.

Beberapa perubahan dalam susunan angkatan kerja, seperti meningkatnya jumlah pasangan yang bekerja membuat seseorang berubah dalam sikap di keluarga dan di tempat kerja. Hal ini yang menyebabkan seseorang sulit untuk menyeimbangkan hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang akhirnya akan menciptakan konflik. Salah satu dampak yang ditimbulkan dari tidak seimbangnya hubungan pekerjaan dan keluarga seseorang adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, S, 2003 dalam Widyananti, A, 2010). Kelelahan kerja dapat menimbulkan beberapa dampak yang dapat merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada dideritanya suatu penyakit. Berdasarkan hasil observasi pegawai Puskesmas Mirit merasa tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan dan aspirasi yang tidak tersalurkan serta ketidakpuasan kerja merupakan penyebab pegawai disini kurang produktif dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Tenaga pegawai khususnya di Puskesmas Mirit analisa beban kerjanya dapat dilihat berdasar aspek-aspek tugas yang dijalankan menurut fungsinya. Salah satu permasalahan yang terjadi adalah beban kerja yang tidak seimbang.

Meskipun sulit untuk mengetahui kualitas beban kerja tersebut karena lebih mendasarkan pada keluhan yang bersifat subjektif, hal ini diawali dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja suatu organisasi. Banyaknya jumlah tugas yang harus diselesaikan dan adanya pegawai yang kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya menjadikan tugas tidak dapat selesai sesuai waktu yang telah ditentukan. Untuk para pegawai yang masih dalam kriteria baru membutuhkan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan hal ini pun yang menjadikan nilai kinerja organisasi menurun dengan drastis.

Berdasarkan uraian diatas peneliti bermaksud untuk meneliti beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Mirit. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-family Conflict* Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Mirit.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* secara langsung terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit?
2. Bagaimana pengaruh kelelahan kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit?

4. Bagaimana pengaruh *work-family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen?

1.3 Batasan Masalah

1. Membatasi populasi penelitian pada pegawai Puskesmas Mirit.
2. Membatasi variabel penelitian pada:

- a. *Work-Family Conflict*

Work-Family Conflict didefinisikan sebagai salah satu bentuk tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell (1985:77).

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Netemeyer *et al.*, (1996:401) adalah;

- 1) Tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga
- 2) Pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga
- 3) Pekerjaan mengganggu keinginan keluarga
- 4) Pekerjaan menghambat kegiatan dalam keluarga
- 5) Konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab keluarga

- b. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi menurunnya efiseinsi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, S, 2003 dalam Widyananti, A, 2010).

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Maslach dkk (2001) dibatasi pada:

- 1) *Emotional exhaustion*
- 2) *Depersonalization*
- 3) *Low of personal accomplishment*

c. **Beban Kerja**

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

Indikator beban kerja penelitian ini mengutip penelitian dari Soleman (Jurnal Arika, 2011) dibatasi pada:

- 1) Faktor eksternal
- 2) Faktor internal

d. **Kinerja**

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006, dalam Luhfan 2011) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerjayang ditentukan organisasi.

Indikator kinerja penelitian ini mengutip dari penelitian Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes Faustino Cardoso (1993: 135) dibatasi pada:

- 1) *Quantity Of Work*
- 2) *Quality Of Work*
- 3) *Job Knowledge*
- 4) *Creativeness*

- 5) *Cooperative*
- 6) *Dependability*
- 7) *Initiative*
- 8) *Personal Qualities*

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* secara langsung terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.
2. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan untuk mengimplementasikan yang telah penulis dapatkan khususnya pengaruh *work-family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.

- b. Menambah khasanah pustaka mengenai pengaruh *work-family conflict*, kelelahan kerja kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberi masukan dan menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh *work-family conflict*, kelelahan kerja kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.
- b. Menambah pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh *work-family conflict*, kelelahan kerja kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

1. Pengertian

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006, dalam Luhfan 2011) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerjayang ditentukan organisasi.

Sedarmayanti (2007:132) 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 harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Menurut Simamora (2004) kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

Rivai dalam Sandy (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005:178).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, target dan sasaran yang telah ditentukan.

2. Indikator Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Kinerja pegawai yang ditunjukkan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan itu sendiri mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Indikator kinerja menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes (2000: 135) terdiri dari:

- a. *Quantity of work*: yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

- b. *Quality of work*: yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*: yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*: yaitu keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbul.
- e. *Cooperative*: yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability*: yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative*: yaitu semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities*: yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2000:67) yang merumuskan bahwa :

Human Performance = *Ability x Motivation*

Motivation = *Attitude x Situation*

Ability = *Knowledge x Skill*

Penjelasan :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge x skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted, dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

4. Karakter-karakter Individu dengan Tingkat Kinerja Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian David tentang pencapaian kinerja, dapat disimpulkan bahwa individu-individu yang memiliki motivasi

berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan dengan yang lainnya yaitu sebagai berikut:

- a. Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan yang moderat.
- b. Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.
- c. Individu yang senang memperoleh umpan balik yang konkret mengenai keberhasilan pekerjaannya.
- d. Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkan.
- e. Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan.
- f. Individu yang puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri.
- g. Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak bepergian.
- h. Individu yang selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru.

5. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan, yaitu sebagai berikut:

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, 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, untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain:
 - 1) Mengidentifikasi masalah secepat mungkin.
 - 2) Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan:
 - Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan.
 - Harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja.
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut.

- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- g. Mulai dari awal, apabila perlu.

2.1.2 *Work-Family Conflict*

1. Pengertian

Konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun dalam keluarga (*family*), karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja diantaranya (biasanya peran pada dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal. Konflik pada dasarnya dialami oleh individu jika dihadapkan pada dua hal atau lebih yang bertentangan dan dia harus membuat pilihan. Konflik peran sendiri merupakan hubungan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun pemenuhan satu peran akan bertentangan dengan peran lain (Susanto, 2010).

Work-Family Conflict didefinisikan sebagai salah satu bentuk tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell (1985:77).

Work-family conflict sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga

sulit memberdakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Frone, Russel & Cooper, 1992).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada seseorang dimana satu sisi dia harus mempehatikan pekerjaan dan disisi lain harus memperhatikan tanggung jawab di dalam keluarga.

2. Indikator *Work-Family Conflict*

Menurut Netemeyer *et al.*, (1996:401), terdapat 5 indikator *work family conflict* yaitu:

a. Tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga

Tekanan kerja berkaitan dengan tekanan dari beberapa peran saling bertentangan harus dijalankan dalam waktu bersamaan. Dengan adanya tuntutan kerja dan tanggung jawab dari peran dalam pekerjaan membuat seseorang menjadi lebih sulit untuk menjalankan peran lainnya.

b. Pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga

Tuntutan umum dalam pekerjaan meliputi tanggung jawab, tugas, dan komitmen. Untuk memenuhi tuntutan umum dalam peran pekerjaan ini membuat seseorang mengkhhususkan sejumlah waktunya hanya untuk pekerjaan, sehingga mengabaikan perannya dalam keluarga.

c. Pekerjaan mengganggu keinginan keluarga

Banyaknya tuntutan tugas membuat seseorang lebih menghabiskan waktunya untuk dapat lebih berdedikasi terhadap pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan pekerja lebih senang menghabiskan waktunya untuk memenuhi kewajiban kewajiban dalam pekerjaannya.

d. Pekerjaan menghambat kegiatan dalam keluarga

Waktu yang lebih banyak dihabiskan seorang pekerja untuk memenuhi dan menyempurnakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan, membuat pekerja mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam keluarga

e. Konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab keluarga

Seseorang yang berdedikasi dalam pekerjaannya akan menentukan seberapa tinggi komitmen yang pekerja berikan. Semakin tinggi komitmen pekerja dalam pekerjaan akan membuat pekerja semakin sulit untuk menyeimbangkan tanggung jawab perannya dalam keluarga.

3. Jenis *Work-Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985:78), ada 3 macam jenis *work-family conflict*, yaitu:

a. *Time-based Conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

b. *Strain-based Conflict*

Terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

c. *Behavior-based Conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan kedua bagian (pekerjaan/keluarga).

4. Dampak *Work-Family Conflict*

Amstad, dkk (2011) berpendapat bahwa *work-family conflict* merupakan masalah yang sering dianggap potensial sebagai sumber stress yang dapat berpengaruh negatif pada perilaku dan kesejahteraan karyawan. Dampak yang dapat ditimbulkan dari masalah ini dikategorikan menjadi 3 kategori yang berbeda yaitu:

a. Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kelelahan, absensi, pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, dan *organizational citizenship behavior*.

b. Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan keluarga antara lain seperti kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan regangan.

- c. Dampak *work-family conflict* dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) yaitu kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatic, depresi, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

2.1.3 Kelelahan Kerja

1. Pengertian

Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwakka, 2004).

Kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja (Suma'mur, 1989).

Kelelahan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, S, 2003 dalam Widyananti, A, 2010).

Kelelahan kerja (*job burnout*) adalah sejenis stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan terhadap manusia lainnya seperti perawat kesehatan, transportasi, kepolisian, dan sebagainya (Schuler, 1999).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja sebagai suatu kondisi menurunnya performa kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Indikator Kelelahan Kerja

Maslach dkk (2001) mengungkapkan *burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang terdiri dari tiga aspek, yaitu:

- a. *Emotional exhaustion*, yaitu adanya keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan, ditandai oleh terkurasnya tenaga, mudah letih, jenuh, mudah tersinggung, sedih, tertekan, merasa terjebak dalam pekerjaan, perkembangan emosi yang negative yang dapat menimbulkan sikap yang negative terhadap diri sendiri, pekerjaan dan orang lain serta perusahaan.
- b. *Depersonalization*, yaitu sikap dan perasaan yang negative terhadap klien atau orang-orang disekitar, ditandai dengan adanya kecenderungan individu menjauhi lingkungan pekerjaannya, apatis dan merasa kurang dipedulikan oleh lingkungan pekerjaan dan orang-orang yang terlibat dalam pekerjaannya.
- c. *Low of personal accomplishment*, yaitu penilaian diri negative dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan, dimana individu tersebut menilai rendah kemampuan diri sendiri, kecenderungan mengalami ketidakpuasan terhadap hasil

kerjanya, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dalam pekerjaannya, merasa tidak mampu untuk mencapai suatu prestasi atau tujuan dalam pekerjaannya.

3. Faktor-faktor yang Menyebabkan Kelelahan Kerja

Menurut Siswanto yang dikutip dari Ambar (2006) faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan:

- a. Pengorganisasian kerja yang tidak menjamin istirahat dan rekreasi, variasi kerja dan intensitas pembebanan fisik yang tidak serasi dengan pekerjaan.
- b. Faktor psikologis, misalnya rasa tanggung jawab dan khawatir yang berlebihan, serta konflik yang kronis/menahun.
- c. Lingkungan kerja yang tidak menjamin kenyamanan kerja serta tidak menimbulkan pengaruh negative terhadap kesehatan pekerja.
- d. Status kesehatan (penyakit) dan status gizi.
- e. Monoton (pekerjaan/lingkungan kerja yang membosankan).

4. Proses Terjadinya Kelelahan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) kelelahan kerja merupakan pola yang timbul pada suatu keadaan yang secara umum terjadi pada setiap orang yang telah tidak sanggup lagi melakukan kegiatan. Pada dasarnya timbulnya kelelahan disebabkan oleh dua hal, yaitu:

- a. Kelelahan akibat faktor fisiologis (Fisik/Kimia)

Kelelahan fisiologis adalah kelelahan yang timbul karena adanya perubahan fisiologis dalam tubuh. Dari segi fisiologis, tubuh manusia dapat dianggap sebagai mesin yang dapat membuat bahan bakar, dan memberikan keluaran berupa tenaga yang berguna untuk melakukan kegiatan. Pada prinsipnya ada lima macam mekanisme yang dilakukan tubuh yaitu:

- 1) Sistem peredaran darah
- 2) Sistem pencernaan
- 3) Sistem otot
- 4) Sistem syaraf
- 5) Sistem pernafasan

Kerja fisik yang kontinyu berpengaruh terhadap mekanisme tersebut baik secara sendiri-sendiri maupun secara sekaligus. Kelelahan terjadi karena terkumpulnya produk sisa dalam otot dan peredaran darah, dimana produk sisa ini bersifat membatasi kelangsungan kegiatan otot. Produk sisa ini mempengaruhi serat-serat syaraf dan sistem syaraf pusat sehingga menyebabkan pegawai menjadi lambat bekerja jika sudah lelah.

b. Kelelahan kerja akibat faktor psikologis

Kelelahan ini dapat dikatakan kelelahan palsu yang timbul dalam perasaan orang yang bersangkutan dan terlihat dalam tingkah lakunya atau pendapat-pendapatnya yang tidak konsekuen lagi, serta jiwanya yang labil dengan adanya

perubahan walaupun dalam kondisi lingkungan atau kondisi tubuhnya sendiri. Jadi hal ini menyangkut perubahan yang bersangkutan dengan moral seseorang. Sebab kelelahan ini dapat diakibatkan oleh beberapa hal, diantaranya kurang minat dalam bekerja, berbagai penyakit, keadaan lingkungan, adanya hukum moral yang mengikat dan merasa tidak sesuai, sebab-sebab mental seperti tanggung jawab, kekhawatiran dan konflik. Pengaruh tersebut seakan-akan terkumpul dalam tubuh dan menimbulkan rasa lelah.

5. Akibat Kelelahan Kerja

Konsekuensi kelelahan kerja menurut Randall Schuler (1999) antara lain:

- a. Pekerja yang mengalami kelelahan kerja akan berprestasi lebih buruk lagi daripada pekerja yang masih penuh semangat.
- b. Memburuknya hubungan si pekerja dengan pekerja yang lain.
- c. Dapat mendorong terciptanya tingkah laku yang menyebabkan menurunnya kualitas hidup rumah tangga seseorang.

6. Cara Mengatasi Kelelahan Kerja

Kelelahan diatur secara sentral oleh otak pada susunan saraf pusat terdapat sistem aktivasi dan inhibisi. Kedua sistem ini saling mengimbangi tetapi kadang-kadang salah satu dari padanya lebih domain sesuai dengan keperluan. Sistem aktivasi bersifat simpatis, sedangkan inhibisi adalah parasimpatis. Agar tenaga kerja berada dalam keserasian dan keseimbangan kedua sistem tersebut harus berada pada kondisi yang memberikan stabilitas kepada tubuh (Suma'mur, 1989).

Untuk menghindari rasa lelah diperlukan adanya keseimbangan antara masukan sumber datangnya kelelahan tersebut (faktor-faktor penyebab kelelahan) dengan jumlah keluaran yang diperoleh lewat proses pemulihan (*recovery*). Proses pemulihan dapat dilakukan dengan cara antara lain memberikan waktu istirahat yang cukup baik yang terjadwal atau terstruktur atau tidak dan seimbang dengan tinggi rendahnya tingkat ketegangan kerja.

2.1.4 Beban Kerja

1. Pengertian

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

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.

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan-catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 1998). Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Manuaba dalam Satria (2013) menyatakan bahwa beban kerja dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mengangkut, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara

jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat disekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal (UU Kesehatan No 36 Tahun 2009).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja sebagai besaran yang melebihi kapasitas pekerjaan yang harus dipikul seseorang sehingga menurunkan produktivitas kerja seseorang.

2. Indikator Beban Kerja

Indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Soleman (Jurnal Arika, 2011) adalah:

- a. Faktor eksternal, beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:
 - 1) Tugas (*task*) meliputi tugas bersifat fisik seperti stasiun kerja, tat ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
 - 2) Organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

- 3) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- a. Faktor internal, adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

3. Klasifikasi Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Tambunan (2013) mengklasifikasikan beban kerja sebagai berikut:

- a. Beban berlebih kuantitatif
- Beban berlebih secara fisik ataupun mental akibat terlalu banyak melakukan kegiatan merupakan kemungkinan sumber stress pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat.
- b. Beban terlalu sedikit kuantitatif
- Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa

bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

c. Beban berlebih kualitatif

Kemajuan teknologi mengakibatkan sebagian besar pekerjaan yang selama ini dikerjakan secara manual oleh manusi/tenaga kerja diambil alih oleh mesin-mesin atau robot , sehingga pekerjaan manusia beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk sehingga mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif. Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga jika kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebih kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki.

d. Beban terlalu sedikit kualitatif

Beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan dimana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan

merasa bahwa ia “tidak maju-maju” dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan ketrampilannya.

4. 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).

5. 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.

Adapun Swanburg (1999) menyatakan bahwa dalam membuat sistem klasifikasi pasien harus memenuhi beberapa kategori yaitu:

- a. *Staffing*, yaitu untuk mengukur waktu yang dibutuhkan dan jumlah perawat yang dibutuhkan secara kuantitas dan kualitas.
- b. Program perumusan biaya dan anggaran keperawatan yaitu mencerminkan biaya untung-rugi pelayanan keperawatan yang nyata.
- c. Kebutuhan perawatan pasien, yaitu membagi tugas pelayanan keperawatan dengan mengatur intensitas keperawatan dan tindakan keperawatan.
- d. Mengukur nilai produktivitas, yaitu mengukur *output* dan *input* dimana produktivitas adalah indeks beban kerja perawat.
- e. Menentukan kualitas yaitu mengatur waktu dan jenis kebutuhan pasien dengan mengalokasikan jenis dan jumlah perawat yang tetap.

6. 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).

7. 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).

8. 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).

9. 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 menghindari 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.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi dasar acuan untuk penelitian ini adalah:

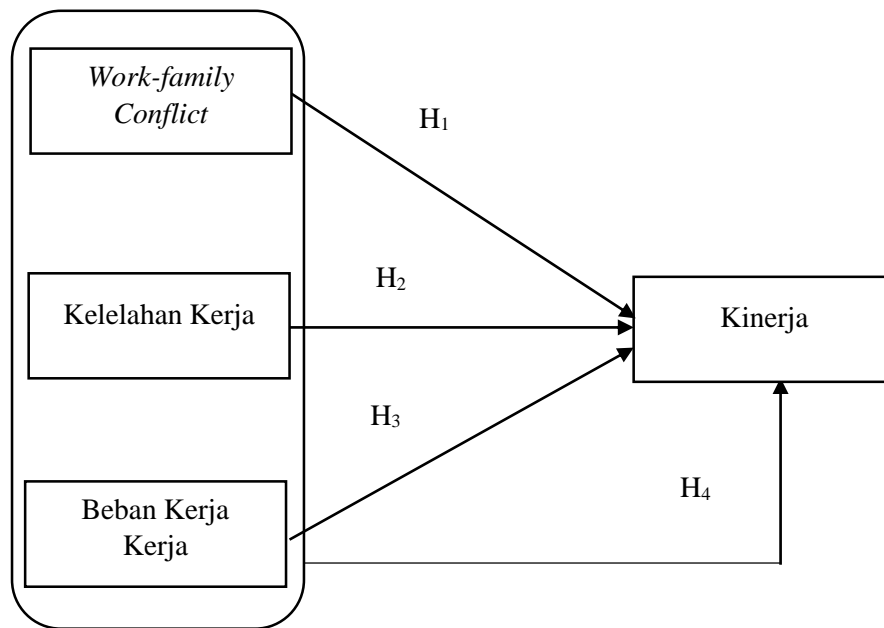
Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
Endang Ruswanti & Ostevi Adolfin Jacobus (2013)	Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga, Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta	Variabel Independen: Konflik Pekerjaan dan Keluarga Variabel Dependen: Kinerja	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta

Zainul Hidayat (2016)	Pengaruh Stress dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang	Variabel Independen: Stres kerja, Kelelahan Kerja Variabel Independen: Kinerja	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMPN 2 Sukodono
Yudha Adutyawarman, Bunasor Sanim, & Bonar M Sinaga (2016)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot	Variabel Independen: Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara simultan dan cukup kuat terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot

2.3 Kerangka Pemikiran

Dari judul “Pengaruh *Work-Family Conflict*, Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Puskesmas Mirit” 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 *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai Puskesmas

Mirit

H₂ : Ada pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit

H₃ : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit

H₄ : Ada pengaruh *work-family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek dan Subyek Penelitian

3.1.1 Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variables*) dan *work-family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas (*independent variables*).

3.1.2 Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai PNS Puskesmas Mirit.

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. *Work-family Conflict*
- b. Kelelahan Kerja
- c. Beban 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: 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. *Work-family Conflict*

Work-Family Conflict didefinisikan sebagai salah satu bentuk tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell (1985:77).

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Netemeyer *et al.*, (1996:401) adalah;

- 6) Tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga
- 7) Pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga
- 8) Pekerjaan mengganggu keinginan keluarga
- 9) Pekerjaan menghambat kegiatan dalam keluarga

10) Konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab keluarga

2. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, S, 2003 dalam Widyananti, A, 2010).

Indikator dalam penelitian ini mengutip penelitian dari Maslach dkk (2001) dibatasi pada:

- a. *Emotional exhaustion*
- b. *Depersonalization*
- c. *Low of personal accomplishment*

3. Beban Kerja

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

Indikator beban kerja penelitian ini mengutip penelitian dari Soleman (Jurnal Arika, 2011) dibatasi pada:

- a. Faktor eksternal
- b. Faktor internal

4. Kinerja

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006, dalam Luhfan 2011) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerjayang ditentukan organisasi.

Indikator kinerja penelitian ini mengutip dari penelitian Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes Faustino Cardoso (1993: 135) dibatasi pada:

- a. *Quantity Of Work*
- b. *Quality Of Work*
- c. *Job Knowledge*
- d. *Creativeness*
- e. *Cooperative*
- f. *Dependability*
- g. *Initiative*
- h. *Personal Qualities*

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 Puskesmas Mirit.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan dan kebijakan serta dokumen di Puskesmas Mirit.

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 Puskesmas Mirit yang berjumlah 45 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.

3.6.2 Analisis Statistik

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

1. 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

$\sum \sigma t^2$: 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 konstruk 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 multikolonieritas adalah nilai $\text{tolerance} \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai $\text{tolerance} = 0.10$ sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolonieritas 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 Analisis Regresi 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 <i>work-family conflict</i>
b ₂	= koefisien regresi kelelahan kerja
b ₃	= koefisien regresi beban kerja
Y	= kinerja
X ₁	= <i>work-family conflict</i>
X ₂	= kelelahan kerja
X ₃	= beban 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

4.1.1 Gambaran Umum Puskesmas Mirit

Pembangunan kesehatan pada hakekatnya adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen Bangsa Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Keberhasilan pembangunan kesehatan sangat ditentukan oleh kesinambungan antar upaya program dan sektor, serta kesinambungan dengan upaya-upaya yang telah dilaksanakan oleh periode sebelumnya.

Program Indonesia sehat dilaksanakan dengan 3 pilar utama yaitu paradigma sehat, penguatan pelayanan kesehatan dan jaminan kesehatan nasional:

1. Pilar paradigma sehat dilakukan dengan strategi pengaruh utama kesehatan dalam pembangunan, penguatan promotif preventif dan pemberdayaan masyarakat.
2. Penguatan pelayanan kesehatan dilakukan dengan strategi peningkatan akses pelayanan kesehatan, optimalisasi sistem rujukan dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan, menggunakan pendekatan *continuum of care* dan intervensi berbasis risiko kesehatan.

3. Sementara itu jaminan kesehatan nasional dilakukan dengan strategi perluasan sasaran dan *benefit* serta kendali mutu dan kendali biaya.

Profil kesehatan Puskesmas Mirit merupakan salah satu sarana untuk melaporkan pemantauan dan evaluasi terhadap pencapaian hasil pembangunan kesehatan, termasuk kinerja dari penyelenggaraan pelayanan minimal di bidang kesehatan di Kecamatan Mirit. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa profil kesehatan Puskesmas Mirit pada intinya berisi berbagai data/informasi yang menggambarkan situasi dan kondisi kesehatan masyarakat di Kecamatan Mirit, dan merupakan pengumpulan serta pengolahan data.

4.1.2 Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan masyarakat terbaik di jalur selatan Kebumen.

2. Misi

- a. Memberikan pelayanan kepada klien dengan aman, cepat, adil, merata dan terjangkau.
- b. Meningkatkan pembinaan SDM dalam peningkatan kompetensi/kemampuan dan karakter yang berorientasi pada kebutuhan klien.
- c. Menggerakkan partisipasi dan kemandirian masyarakat untuk berperilaku hidup bersih dan sehat.

- d. Meningkatkan kesejahteraan karyawan untuk mewujudkan kinerja pelayanan yang baik.

4.2 Analisis Deskriptif

Pegawai yang bekerja di Puskesmas Mirit berjumlah 45 orang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik dari responden yang telah mengisi kuesioner. Berikut adalah hasil analisis deskriptif penelitian ini:

1. Jenis Kelamin

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase
Laki-laki	16	35.56%
Perempuan	29	64.44%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Puskesmas Mirit, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang (35,56%), dan perempuan berjumlah 29 orang (64,44%).

2. Usia

Klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Orang	Presentase
21-30 Tahun	7	15.56%
31-40 Tahun	17	37.78%
41-50 Tahun	16	35.56%
> 50 Tahun	5	11.11%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Puskesmas Mirit, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan responden berusia 21-30 tahun berjumlah 7 orang (15,56%), usia 31-40 berjumlah 17 orang (37,78%), usia 41-50 tahun berjumlah 16 orang (35,56%), dan usia > 50 tahun berjumlah 5 orang (11,11%).

3. Pendidikan

Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase
SMA/K	5	11.11%
D3	23	51.11%
S1	17	37.78%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Puskesmas Mirit, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan responden berdasarkan pendidikan SMA/K berjumlah 5 orang (11,11%), D3 berjumlah 23 orang (51,11%), S1 berjumlah 17 orang (37,78%).

4.3 Analisis Statistik

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

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 40 responden dengan derajat kebebasan (N-K) atau $(45-4) = 41$ $\alpha = 0,05$ diperoleh angka tabel sebesar 0,2542 adapun uji variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work-Family Conflict*

Hasil uji validitas variabel *work family conflict* dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Work Family Conflict

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2452	0.823	Valid
2	0.2452	0.837	Valid
3	0.2452	0.896	Valid
4	0.2452	0.737	Valid
5	0.2452	0.932	Valid
6	0.2452	0.853	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel *work family conflict* dinyatakan valid (sah).

2. Kelelahan Kerja

Tabel IV.5
Kelelahan Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2542	0.913	Valid
2	0.2542	0.831	Valid
3	0.2542	0.901	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

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

3. Beban Kerja

Hasil uji validitas variabel beban kerja dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Beban Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2542	0.465	Valid
2	0.2542	0.697	Valid
3	0.2542	0.799	Valid
4	0.2542	0.780	Valid
5	0.2542	0.594	Valid
6	0.2542	0.280	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).

4. Kinerja

Hasil uji validitas variabel kinerja dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.7
Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2542	0.810	Valid
2	0.2542	0.797	Valid
3	0.2542	0.721	Valid
4	0.2542	0.805	Valid
5	0.2542	0.805	Valid
6	0.2542	0.410	Valid
7	0.2542	0.329	Valid
8	0.2542	0.469	Valid
9	0.2542	0.754	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 alpha $>$ 0,6 maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika r alpha $<$ 0,6, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
<i>Work Family Conflict</i>	0.6	0.920	Reliabel
Kelelahan Kerja	0.6	0.857	Reliabel
Beban Kerja	0.6	0.660	Reliabel
Kinerja	0.6	0.823	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 alphanya lebih besar dari 0,6.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.991	1.009
X2	.992	1.008
X3	.986	1.014

a. Dependent Variable: Y

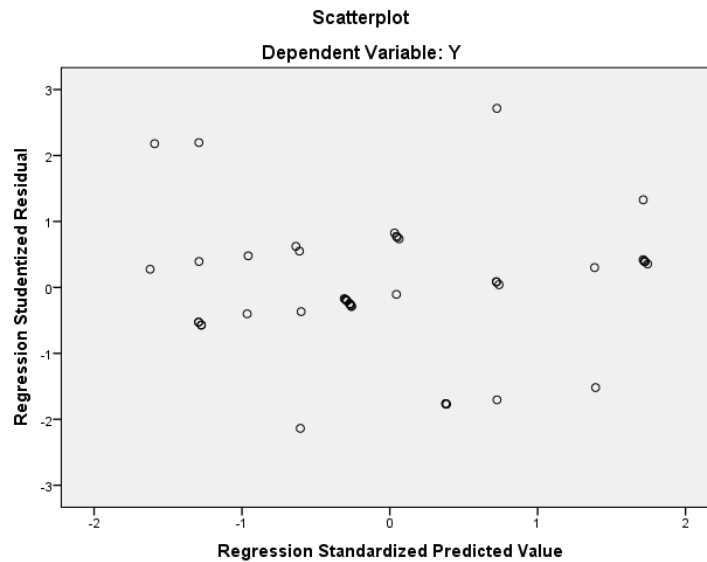
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

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

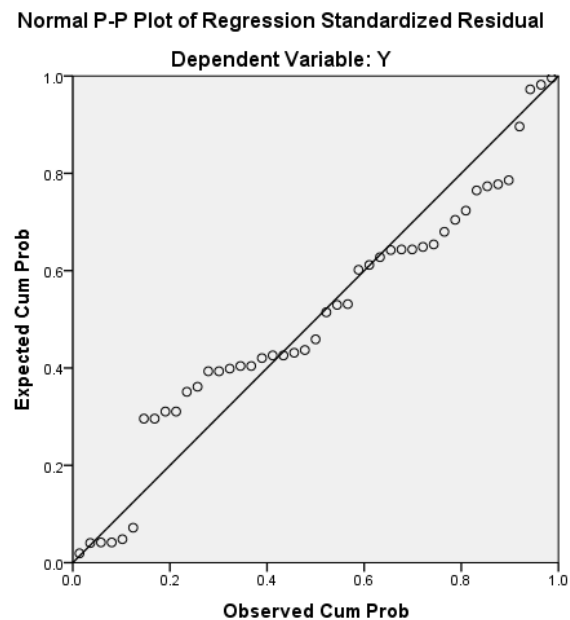
Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak

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 *work family conflict*

X₂ = variabel independen yaitu kelelahan kerja

X₃ = variabel independen yaitu beban kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = error

Adapun hasil perhitungan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.027	2.294		1.319	.194
X1	.885	.067	.800	13.143	.000
X2	.887	.125	.432	7.105	.000
X3	.016	.084	.012	.193	.848

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

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

$$Y = 3,027 + 0,885 + 0,887 + 0,016 + e$$

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 *work family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja maka kinerja bernilai 3,027.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,885$

koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,885 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel *work family conflict* akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,885 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. $b_2 = 0,887$

koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,887, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel kelelahan kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,887 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. $b_3 = 0,016$

koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,016, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel beban kerja

akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,016 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

Variabel	T tabel	T hitung	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	1,68288	13,143	H ₁ diterima
Kelelahan Kerja	1,68288	7,015	H ₁ diterima
Beban Kerja	1,68288	0,193	H ₁ ditolak

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

a. Variabel *Work Family Conflict*

Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 14,143 $>$ t_{tabel} 1,68288 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.

b. Variabel Kelelahan Kerja

Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 7,015 > t_{tabel} 1,68288 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.

c. Variabel Beban Kerja

Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 0,193 < t_{tabel} 1,68288 dengan tingkat signifikansi $0,848 > 0,05$ berarti variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.

2. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F program SPSS dijelaskan sebagai berikut:

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	309.259	3	103.086	77.210	.000 ^b
Residual	54.741	41	1.335		
Total	364.000	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 77,210 > F_{tabel} sebesar 2,60 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan *work family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.

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
1	.922 ^a	0.85	0.839	1.15548

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,850 artinya 85% variabel kinerja dipengaruhi oleh *work family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja sedangkan sisanya sebesar 15% 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: “*Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.” Sesuai dengan uji hipotesis berarti variabel *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Endang Ruswanti & Osteви Adolfin Jacobus (2013).
2. Pembahasan Hipotesis 2: “Kelelahan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.” Sesuai dengan uji hipotesis variabel

kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Zainul Hidayat (2016).

3. Pembahasan Hipotesis 3: “Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.” Sesuai dengan uji hipotesis variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Yudha Adutyawarman, Bunasor Sanim, & Bonar M Sinaga (2016).
4. Sesuai dengan hasil uji simultan (uji F) menunjukkan F_{hitung} sebesar 77,210 > F_{tabel} sebesar 2,60 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan *work family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.
5. Sesuai dengan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan 0,850 artinya 85% variabel kinerja dipengaruhi oleh *work family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja sedangkan sisanya sebesar 15% 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 Puskesmas Mirit. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel *work family conflict* terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini berarti *work family conflict* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit berpengaruh signifikan.
2. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel kelelahan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini berarti kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit berpengaruh signifikan.
3. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel beban kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan hal ini berarti beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit tidak berpengaruh signifikan.
4. Sesuai dengan pengujian simultan menunjukkan bahwa *work-family conflict*, kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Mirit.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Puskesmas Mirit

Saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Pegawai Puskesmas Mirit harus dapat lebih menyeimbangkan waktu antara urusan pekerjaan dan keluarga. Pegawai dengan peran ganda juga harus menyadari bahwa pekerjaan dan keluarga adalah dua hal penting dalam kehidupan, sehingga dari adanya pemahaman tersebut tidak ada salah satu peran yang dikorbankan.
2. Organisasi hendaknya lebih memperhatikan kondisi pegawai yang mengalami kelelahan kerja karena hal ini akan membuat seseorang mengalami kinerja yang menurun maka dari itu pihak manajemen Puskesmas Mirit hendaknya mampu membuat *job description* yang jelas bagi setiap pegawai.

5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini berada disekitar 85% yang berarti variabel dalam penelitian ini berpengaruh sangat kuat. Untuk itulah kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi pegawai Puskesmas Mirit.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Yudha., & Sanim, Bunasor. 2016. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot." *Jurnal Manajemen dan Organisasi*
- Ambar. 2006. "Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan." *Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Negeri Malang*
- Aminah, Soleman. 2011. "Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weighy Limit". *Universitas Pattimura: Arika, Vol.5 No.2 ISSN:1978-1105*
- Amstad, F.T., Meire, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semer, N.K. 2011. "a Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching Domain Relations." *Journal of Occupational Health Psychology, 16, 151-169*
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta
- Bilson, Simamora. 2004. *Riset Pemasaran*. Gramedia Utama, Jakarta.
- Departemen Dalam Negeri. 2008. *Permendagri No. 12/2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta*.
- Departemen Kesehatan. 2004. *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1197/MENKES/SK/X/2004 Tentang Standar Farmsi Di Rumah Sakit, Jakarta*.
- Frone, M.R., M. Russel and M.L Cooper. 1992. "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface." *Journal of Applied Psychology 77 (1): 65-78*
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Andi

- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. 1985. "Sources of Conflict Between Work and Family Roles." *Academy of Management Review* 10 (1)
- Hidayat, Zainul. 2016. "Pengaruh Stress dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPn 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang." *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA* Vol.6 No.1
- Irwandy. 2007. "Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Surakarta." *Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. 2001. *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology* 52
- McClelland, David. 1976. *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publishers
- Moekijat. 1992. *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungannya Dengan Perusahaan*. Bandung: Alumni
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI)
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & Mc. Murrian, R. 1996. "Development and Validation of Work Family Conflict and Work Family Scales." *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410
- Ruswanti, Endang., & Jacobus, Adolfin Jacobus. 2013. "Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga, Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta." *Forum Ilmiah* Vol. 10 No. 1
- Sandy, Martha Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating." *Tesis di Universitas Widyatama Bandung*
- Schuler, Randal S & Susan E. Jackson. 1997. *Strategic Theory Research*. Oxlord Blacwell
- Schuler, Randal S & Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Edisi ke-6 Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju

- Setiawan, Budi Dan Waridin. 2006. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RUUP Dokter Kariadi Semarang." *Jrbi*. Vol 2. No 2. Hal 181-198.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Swansburg, RC. 1999. *Introductory Management and Leadership for Nurses*. London: Jones and Bartlet Publisher, Inc
- Tambunan, Rudi M. 2013. *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)*. Edisi Kedua. Jakarta: Maiestas Publishing
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Tarwaka, Sholichul, Lilik Sudiajeng. 2004. *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press
- Trihono. 2005. *Manajemen Berbasis Paradigma Sehat*. Jakarta: CV Sagung Seto
- Widyastuti, Yani. Dkk. 2009. *Kesehatan Reproduksi*. Yogyakarta : Fitramaya

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Karyawan
Puskesmas Kebumen I
di tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka menyelesaikan skripsi program sarjana, penulis berusaha untuk melakukan pengumpulan data tentang *Pengaruh Work-Family Conflict, Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Mirit* maka saya :

Nama : Sutrisno
NIM : 145501792
Program Studi : Manajemen S1

dengan ini mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu karyawan Puskesmas Kebumen I 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

Sutrisno

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

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 *Work-Family Conflict*, Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Mirit

A. Variabel *Work-Family Conflict*

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa tekanan dari beberapa peran saling bertentangan harus dijalankan dalam waktu bersamaan				
2.	Saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu sehingga mengabaikan perannya dalam keluarga				
3.	Saya tidak dapat membagi waktu dengan baik dengan keluarga				
4.	Saya merasa waktu istirahat disini sangat kurang				
5.	Saya merasa kurang fokus karena kondisi lingkungan kerja				
6.	Saya sering mengalami masalah dengan pekerjaan				

B. Variabel Kelelahan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa mudah emosi dalam mengerjakan tugas				
2.	Saya merasa disalahkan atas masalah yang terjadi				
3.	Saya merasa hasil kerja yang saya berikan kurang optimal				

C. 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				

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/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				

No	Work Family Conflict							Kelelahan Kerja				Beban Kerja						Kinerja										
	1	2	3	4	5	6	Jumlah	1	2	3	Jumlah	1	2	3	4	5	6	Jumlah	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jumlah
1	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	12	4	3	4	4	4	3	22	3	3	3	3	3	4	4	4	3	30
2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
4	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	6	3	2	3	3	3	4	18	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24
5	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	6	3	3	4	4	4	3	21	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24
6	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	9	2	4	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
7	2	2	3	3	3	4	17	2	2	2	6	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	3	2	2	2	4	26
8	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	9	4	3	3	3	3	4	20	4	3	4	3	3	3	3	3	4	30
9	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	9	2	3	3	3	3	4	18	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
10	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	9	1	4	4	4	3	4	20	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
11	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	8	3	4	4	4	4	3	22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	4	3	4	3	4	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	6	3	4	4	4	3	3	21	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24
14	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24
15	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	6	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	4	4	4	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	6	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	2	2	2	4	30
19	3	3	3	3	3	3	18	3	2	4	9	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	2	4	3	27
20	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	7	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25
21	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	9	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
22	4	4	4	4	4	4	24	3	2	3	8	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	4	3	2	3	4	32

23	4	4	4	3	4	4	23	4	2	4	10	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34	
24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
25	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	9	3	4	4	3	3	4	21	3	2	1	3	3	3	3	3	3	24	
26	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	9	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33	
27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
29	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	9	3	3	2	3	4	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
30	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	12	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	4	4	4	3	30	
31	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	9	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33	
32	2	3	2	3	2	2	14	4	3	3	10	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	2	4	3	3	2	25	
33	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	4	3	3	4	4	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
34	4	4	3	3	3	3	20	4	3	3	10	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	
35	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	10	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
36	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	9	4	3	3	3	4	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
37	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	9	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
38	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
39	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	9	4	2	2	3	4	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
40	4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	9	3	4	4	3	2	4	20	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33	
41	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	9	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
42	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	9	3	3	4	4	4	3	21	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	
43	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	9	3	3	2	2	3	3	16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	
44	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	
45	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	9	3	3	3	3	4	3	19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	

UJI VALIDITAS

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	X1
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .920** 0 45	.608** 0 45	.383** 0.009 45	.660** 0 45	.598** 0 45	.823** 0 45
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.920** 0 45	1 .630** 0 45	.448** 0.002 45	.661** 0 45	.583** 0 45	.837** 0 45
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.608** 0 45	.630** 0 45	1 .664** 0 45	.851** 0 45	.766** 0 45	.896** 0 45
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.383** 0.009 45	.448** 0.002 45	.664** 0 45	1 .721** 0 45	.553** 0 45	.737** 0 45
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.660** 0 45	.661** 0 45	.851** 0 45	.721** 0 45	1 .858** 0 45	.932** 0 45
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.598** 0 45	.583** 0 45	.766** 0 45	.553** 0 45	.858** 0 45	1 .853** 0 45
X1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.823** 0 45	.837** 0 45	.896** 0 45	.737** 0 45	.932** 0 45	.853** 0 45

Correlations

		VAR00008	VAR00009	VAR00010	X2
VAR00008	Pearson Correlation	1	.620**	.799**	.913**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
VAR00009	Pearson Correlation	.620**	1	.579**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45
VAR00010	Pearson Correlation	.799**	.579**	1	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.913**	.831**	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

Correlations

	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	X3	
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 -0.021 45	-0.021 0.893 45	0.143 0.348 45	0.11 0.474 45	.424** 0.004 45	-0.05 0.745 45	.465** 0.001 45
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-0.021 0.893 45	1 0.893 45	.654** 0 45	.525** 0 45	0.151 0.322 45	0.181 0.234 45	.697** 0 45
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.143 0.348 45	.654** 0 45	1 0 45	.684** 0 45	0.233 0.124 45	0.125 0.413 45	.799** 0 45
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.11 0.474 45	.525** 0 45	.684** 0 45	1 0.001 45	.495** 0.846 45	0.03 0.432 45	.780** 0 45
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.424** 0.004 45	0.151 0.322 45	0.233 0.124 45	.495** 0.001 45	1 0.432 45	-0.12 0.432 45	.594** 0 45
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-0.05 0.745 45	0.181 0.234 45	0.125 0.413 45	0.03 0.846 45	-0.12 0.432 45	1 0.062 45	0.28 0.062 45
X3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.465** 0.001 45	.697** 0 45	.799** 0 45	.780** 0 45	.594** 0 45	0.28 0.062 45	1 45

UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	9

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	28.0000	2.87623	45
X1	19.2000	2.59895	45
X2	8.6444	1.40058	45
X3	19.3111	2.09786	45

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.815	.457	.049
	X1	.815	1.000	.032	.088
	X2	.457	.032	1.000	-.078
	X3	.049	.088	-.078	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.001	.375
	X1	.000	.	.416	.282
	X2	.001	.416	.	.306
	X3	.375	.282	.306	.
N	Y	45	45	45	45
	X1	45	45	45	45
	X2	45	45	45	45
	X3	45	45	45	45

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.922 ^a	.850	.839	1.15548	.850	77.210	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	41	.000

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.259	3	103.086	77.210	.000 ^b
	Residual	54.741	41	1.335		
	Total	364.000	44			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	3.027	2.294		1.319	.194	
	X1	.885	.067	.800	13.143	.000	.815
	X2	.887	.125	.432	7.105	.000	.457

X3	.016	.084	.012	.193	.848	.049
----	------	------	------	------	------	------

Coefficients^a

Model		Correlations			
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	X1	.899	.796	.991	1.009
	X2	.743	.430	.992	1.008
	X3	.030	.012	.986	1.014

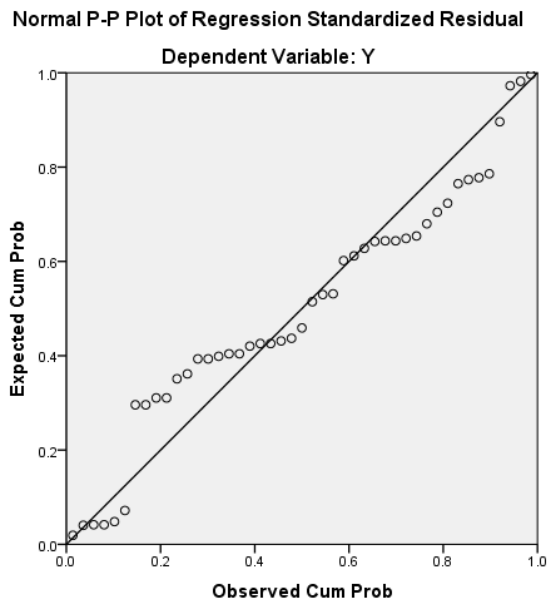
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.960	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.023	13.225	.00	.13	.78	.06
	3	.014	17.083	.01	.70	.01	.35
	4	.004	31.202	.99	.17	.21	.59

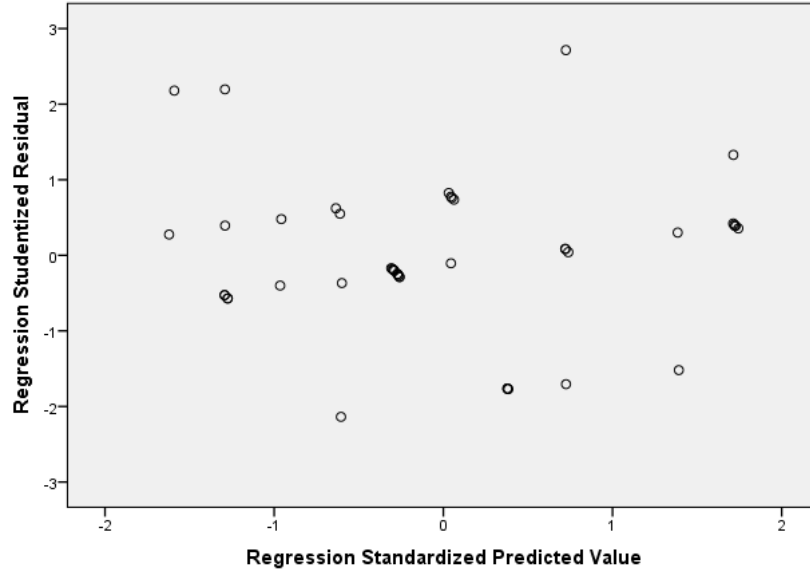
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.7021	32.6233	28.0000	2.65115	45
Std. Predicted Value	-1.621	1.744	.000	1.000	45
Standard Error of Predicted Value	.180	.548	.332	.092	45
Adjusted Predicted Value	23.1397	32.5513	27.9835	2.66166	45

Residual	-2.39548	3.08035	.00000	1.11540	45
Std. Residual	-2.073	2.666	.000	.965	45
Stud. Residual	-2.137	2.715	.007	1.004	45
Deleted Residual	-2.54591	3.19613	.01648	1.20845	45
Stud. Deleted Residual	-2.239	2.962	.010	1.043	45
Mahal. Distance	.087	8.916	2.933	2.130	45
Cook's Distance	.000	.344	.021	.055	45
Centered Leverage Value	.002	.203	.067	.048	45



Scatterplot
Dependent Variable: Y



KARTU KONSULTASI SKRIPSI

NAMA : SUTRISNO
 NIM : 145501792
 Pembimbing : KABUL TRIEFYANTO

NO	TANGGAL	MATERI KONSULASI	TANDA TANGAN
1	24-6-18	keseluruhan Judul.	
2	28-6-18	Rev. Bab I.	
3	12-7-18	BAB II	
4	15-7-18	BAB III	
5	16-7-18	Rev BAB III	
6	30-7-18	BAB III	
7	31-7-18	Rev BAB IV	
8	2-8-18	Rev BAB IV	
9	3-8-18	Rev BAB IV	
10	4-8-18	Rev BAB IV	
11	6-8-18	BAB V ACC	
12			
13			
14			
15			

