

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
PROVINSI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
UNTUK MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



**DISUSUN OLEH :**

**Nama** : Elang Dwi Nur Hudha  
**NIM** : 19110028  
**Program Studi** : Ilmu Administrasi Bisnis  
**Pembimbing** : Mudayat , S.Pd, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI  
SURABAYA  
2023**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Elang Dwi Nur Hudha  
NIM : 19110028  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis



461ALX198077853

**Elang Dwi Nur Hudha**  
**NIM 19110028**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BADAN KESATUAN BANGSA DAN  
POLITIK PROVINSI JAWA TIMUR**

**DISUSUN OLEH:**

**NAMA : Elang Dwi Nur Hudha**  
**NIM : 19110028**

Telah dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS pada  
Hari/Tanggal : .....

**DEWAN PENGUJI**

**KETUA : Dian Arisanti., S.Kom., MM**  
**NIDN : 0709058202**  
**SEKRETARIS : Nur Widyawati, SE., S.Si., M.SM**  
**NIDN : 0704069201**

  
(.....)

  
(.....)

Mengetahui,

Mengetahui,

**STIA DAN MANAJEMEN KEPSELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**  
**KETUA**

  
**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT**  
**NIDK : 8891880018**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BADAN KESATUAN BANGSA DAN  
POLITIK PROVINSI JAWA TIMUR**

**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : Elang Dwi Nur Hudha**  
**NIM : 19110028**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:**

Menyetujui,  
DEWAN PEMBIMBING

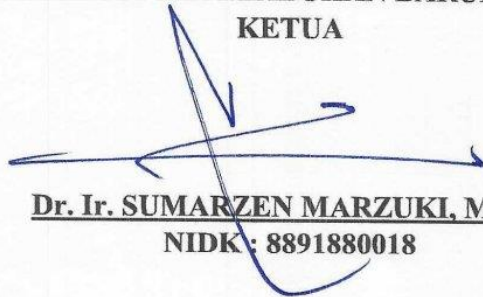
**PEMBIMBING : Mudayat , S.Pd, MM**  
**NIDN : 0722017004**



Mengetahui,  
KETUA PROGRAM STUDI

**SOEDARMANTO, SE, MM**  
**NIDN : 0322036902**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**  
**KETUA**



**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT**  
**NIDK : 8891880018**

## **ABSTRAK**

**ELANG DWI NUR HUDHA. 19110028**

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI JAWA TIMUR**

**Skripsi : Program Studi Administrasi Bisnis. 2023**

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja**

Dampak globalisasi membuat banyak pengaruh dalam kehidupan. Dapat berubah hasil yang positif maupun negatif sehingga hal ini membuat instansi pemerintah. Tinggi rendahnya kinerja kerja suatu instansi dapat dilihat dari motivasi kerja para pegawainya. Terdapat banyaknya fenomena kurangnya motivasi kerja karyawan di Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur. Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif dengan teknik analisis data yakni regresi linear berganda dengan disebarkan kepada 44 konsumen. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur. Artinya, jika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur. Artinya, jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh dominan yakni variabel beban kerja.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia - Nya sehingga penulis mampu menyusun skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Jawa Timur”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, selaku ketua STIAMAK Barunawati;
2. Bapak Soedarmanto, SE, MM, selaku Kaprodi Ilmu Administrasi Bisnis;
3. Bapak Mudayat, S.Pd, MM, selaku dosen pembimbing skripsi;
4. Bapak Ibu Dosen STIAMAK Barunawati seluruh civitas akademika STIAMAK Barunawati yang telah memberikan ilmu dan wawasan.
5. Semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang membantu penulis.

Terkait dengan penulisan skripsi ini maka penulis mengharapkan ada masukan dan saran pada penelitian tersebut. Namun demikian, semoga skripsi ini bermanfaat.

Surabaya, 17 Juni 2023

Penulis,

**Elang Dwi Nur Hudha**  
**NIM 19110028**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	4
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.2 Motivasi Kerja.....	6
2.3 Beban Kerja.....	8
2.4 Kinerja Karyawan.....	9
2.5 Hubungan Antar Variabel.....	11
2.6 Penelitian Terdahulu.....	12
2.6 Kerangka Pemikiran.....	13
2.7 Hipotesis.....	13
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	14
3.1 Jenis Penelitian.....	14
3.2 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel.....	14
3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	15
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	16
3.5 Teknik Analisis Data.....	17
3.6 Uji Kualitas Data.....	17
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	18
3.8 Uji Hipotesis.....	18
3.9 Uji Koefisien Determinasi.....	19
<b>BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN</b> .....	20
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	20
4.2 Analisis Data.....	26
4.3 Distribusi Frekuensi Responden.....	36
4.4 Hasil Uji Kualitas Data.....	28

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	29
4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	31
4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	32
4.8 Hasil Uji Hipotesis.....	32
4.9 Hasil Uji Variabel Dominan.....	34
4.10 Pembahasan.....	34
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>36</b>
5.1 Kesimpulan .....	36
5.2 Saran.....	36
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>37</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>38</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	15
Tabel 4.1 Karakteristik Karyawan Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Usia.....	26
Tabel 4.2 Karakteristik Karyawan Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Kelamin.....	26
Tabel 4.3 Karakteristik Karyawan Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	26
Tabel 4.4 Skala Interval.....	26
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1).....	26
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X2).....	27
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	37
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	28
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas.....	29
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja.....	29
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja.....	30
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	30
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	31
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	32
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	33
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	34
Tabel 4.17 Hasil Uji Variabel Dominan.....	35

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	13
Gambar 4.1 Logo Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.....	20
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur .....	22
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	30
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	31

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian Dari Kampus.....	42
Lampiran 2 Surat Balasan Dari Perusahaan.....	43
Lampiran 3 Lembar Persetujuan Judul Skripsi.....	44
Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi.....	45
Lampiran 5 Kuesioner.....	46
Lampiran 6 Hasil Kuesioner.....	47
Lampiran 7 <i>Output</i> SPSS.....	49

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dampak globalisasi membuat banyak pengaruh dalam kehidupan. Dapat berubah hasil yang positif maupun negatif sehingga hal ini membuat instansi pemerintah yang berguna sebagai perantara antara negara dan masyarakatnya harus berusaha melakukan modernisasi agar pemerintah dapat mengimbangi perubahan akibat globalisasi. Hal ini mempunyai manfaat agar Indonesia sebagai negara berkembang tidak terlalu tertinggal oleh negara lain. Melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah salah satu hal yang harus dilakukan yang akan mengakibatkan adanya motivasi tiap individu yang bekerja dalam instansi pemerintahan tersebut. (Ningsih, 2019)

Suatu instansi pemerintahan dikatakan berhasil jika ia mampu melayani masyarakat agar puas. Hal ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai instansi. Keberadaan sumber daya manusia seperti pegawai pemerintahan perlu diawasi dan dievaluasi agar menjadi potensi keberhasilan yang optimal. Aset penting dalam suatu instansi pemerintahan adalah pegawai, karena instansi pemerintahan berurusan dengan jasa melayani masyarakat sehingga pegawai bukan hanya sekedar objek yang ada dalam instansi pemerintahan. Pegawai dapat berperan dalam mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengendalian, dan pelaksanaan secara efektif dan efisien. Pegawai harus mempunyai kesadaran untuk memberikan kontribusi yang baik untuk instansinya sehingga kemampuan dan keahlian harus dimiliki sehingga instansi pemerintahan dapat memberikan umpan balik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pada dasarnya motivasi kerja berguna untuk membimbing pegawai melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tidak terjadi konflik dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi ditandai dengan giatnya pegawai dalam menyelesaikan tugasnya karena hal tersebut sebagai suatu kewajiban pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan rincian pekerjaan yang diberi oleh pemimpin.

Tinggi rendahnya kinerja kerja suatu instansi dapat dilihat dari motivasi kerja para pegawainya karena jika pegawai demotivasi maka tujuan

organisasi tidak akan tercapai, begitu sebaliknya. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Provinsi Jawa Timur banyak ditemukan fenomena pegawai seperti (1) Ada pegawai yang bermalas – malasan, (2) Terdapat pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada melayani masyarakat, (3) Jika terdapat kesalahan kurang inisiatif untuk memperbaiki, dan (4) Kurang inovasi dari pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa pegawai BAKESBANGPOL memiliki tingkat motivasi kerja pegawainya yang kurang. (Yancomala, 2014)

Motivasi kerja adalah hal yang sangat diperlukan bagi seorang pegawai untuk mencapai target yang diberikan perusahaan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi ini pegawai akan semangat menyelesaikan tugasnya, bahkan memberikan inovasi dan ide-ide lain untuk instansi pemerintahan. (Hasibuan, 2019)

Pimpinan harus melakukan pendekatan yang dapat memberikan motivasi bagi pegawainya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Pemberian motivasi dari pimpinan ini sendiri bisa berbeda tergantung dengan tingkat jabatan pegawai. Dengan memotivasi bawahan, pegawai akan bekerja lebih keras dan giat sehingga pegawai mampu memberikan ide, aspirasi, inspirasi, dan semangat kerja bagi pegawai. Motivasi kerja pegawai harus dilakukan karena masyarakat menuntut untuk mendapatkan pelayanan yang prima secara kuantitas dan kualitas. Masih banyak masyarakat yang mengeluh atas pelayanan yang diberikan oleh pegawai di suatu instansi pemerintah sehingga dapat membuat birokrasi rendah lalu kinerja kerja juga ikut rendah. Hal ini dapat disebabkan karena pegawai yang melakukan *double job* atau beban kerja yang tinggi dan tidak sepadan dengan insentif yang diberikan sehingga mengganggu kinerja. Allu, mengakibatkan banyaknya pegawai yang sengaja terlambat kerja, absensi yang tinggi, dan pelayanan yang lambat.

Selain motivasi kerja, beban kerja merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja kerja pegawai. Menganalisis beban kerja pegawai adalah hal yang perlu dilakukan karena bermanfaat untuk meningkatkan

pelayanan kelembagaan perangkat daerah dengan cara menetapkan nama jabatan dan membuat peta jabatan beserta deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan pegawai. Dari hasil menganalisis beban kerja tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja kerja. Setelah melakukan observasi, banyak pegawai di BAKESBANGPOL Provinsi Jawa Timur dibebankan pekerjaan oleh pimpinan *double job* dan melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan sesuai jabatannya. Jika hal tersebut melebihi batas dan kemampuan pegawai maka pegawai akan merasa jenuh dan lelah sehingga mengakibatkan menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja (lembur). Selain itu masalah yang dihadapi yakni penempatan pegawai tidak sesuai dengan keahliannya, pendistribusian pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan rincian tugas belum jelas sehingga pegawai menjadi demotivasi lalu kinerja menurun.

Berdasarkan penelitian terdahulu telah banyak menjelaskan bahwa motivasi kerja dan beban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ((Suryadi, 2019); (Rahmadalena, 2020); (Juwandi, n.d., 2020); (Hajati et al., 2018); (Meysi & Irvan, 2017); (Sitanggang, 2018); (Pamungkas, 2016)). Namun ada penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ((Nabila, n.d., 2020); (Dharma, 2018)). Dari hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa terdapat research gap antara karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan.

Fenomena gap dalam penelitian ini menyatakan jika beban kerja tinggi maka akan berdampak pada sumber daya manusia yang rendah sehingga dibutuhkan sikap yang objektif seperti pelaksanaan strategi yang melibatkan pegawai dalam merencanakan tujuan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur?

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan dengan hanya sebatas membahas mengenai pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh setelah menyusun penelitian untuk skripsi ini ialah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini bertujuan agar peneliti dapat meningkatkan profesionalisme peneliti untuk memperdalam kesulitan di lingkungan masyarakat;
2. Bagi objek penelitian, hasil penelitian ini dapat dipakai pedoman dalam rangka untuk meningkatkan pelayanan untuk masyarakat;

3. Bagi masyarakat, hasil penelitian memiliki manfaat yaitu menambah wawasan bagi masyarakat agar masalah yang terjadi di masyarakat dapat terbantu.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini terdiri dari landasan teori yang diantaranya adalah teori mengenai motivasi, beban kerja dan kinerja karyawan. Selain hal itu, menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan dugaan sementara/hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasionalnya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, serta metode yang digunakan untuk menganalisis penelitian.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari deskripsi objek penelitian, analisis dan interpretasinya

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran penelitian



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) ialah aset penting sebagai pelopor pertama dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang ada dalam organisasi sehingga pimpinan harus mengelola dengan baik. Manajemen sumber daya manusia sendiri ialah implementasi SDM untuk secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi, Handoko (2014).

Hasibuan (2017) berpendapat MSDM adalah pengetahuan mengenai peranan pegawai agar bekerja lebih efektif dan efisien sehingga tujuan terwujud. Menurut Mangkunegara (2018) MSDM ialah pembentukan sumber daya pada tiap individu yang dioptimalkan dalam di tempat kerja dalam pengembangannya. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah hal pembentukan ketenagakerjaan dalam suatu organisasi sehingga tujuan tercapai.

Peranan MSDM menurut Hasibuan (2017) yakni :

1. Mematok kuantitas dan kualitas tenaga kerja;
2. Menetapkan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja;
3. Menetapkan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja;
4. Memperhitungkan perkembangan perekonomian perusahaan;
5. Meninjau undang-undang perburuan;
6. Mengatur pensiun dan pemberhentian kerja.

#### **2.2 Motivasi Kerja**

Manajemen sumber daya manusia meliputi kegiatan perencanaan, seleksi, pengembangan dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan tertentu. keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat bagaimana seorang manajer memberikan motivasi kepada karyawannya.

Menurut Samsudin (2015) motivasi merupakan dorongan yang berasal dari luar terhadap seorang agar mau melaksanakan pekerjaan yang dihadapinya. Sunyoto (2015) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah ketertarikan individu

dalam menyelesaikan tugasnya agar dapat mencapai tujuan tertentu, sedangkan motivasi ialah perilaku individu dalam menyelesaikan kebutuhan yang mereka inginkan. (Fahmi. 2014).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah keadaan seseorang yang mampu melakukan suatu tindakan yang diinginkan yang dapat dorongan dari pihak luar maupun dalam dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan agar tercapai tujuan yang diinginkan.

### **1. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Sutrisno (2014) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yakni :

#### **a. Faktor Internal**

- 1) Keinginan dalam diri untuk mempertahankan hidupnya dengan melakukan pekerjaan walaupun penghasilan tidak memadai.
- 2) Keinginan untuk memiliki benda yang diinginkan.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Yang dimaksud ialah dengan bekerja kita dapat memperoleh status sosial yang lebih tinggi.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- 5) Keinginan untuk berkuasa.

#### **b. Faktor Eksternal**

- 1) Kondisi lingkungan kerja yang nyaman seperti kebersihan dan lengkapnya fasilitas.
- 2) Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang dilakukan.
- 3) Pimpinan yang baik.
- 4) Terdapat jaminan pekerjaan dengan pengembangan karir dan jenjang karir.
- 5) Status dan tanggung jawab.

### **2. Alat-Alat Motivasi Kerja**

- a. Materil. Hal ini berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar dalam perekonomian. Misal : kendaraan, rumah, dan sebagainya.
- b. Nonmaterial. Hal ini berupa barang yang tidak ternilai seperti medali, piagam dan bintang jasa.

- c. Kombinasi. Hal ini berupa materil dan non materil dengan membuat kepuasan diri. (Hasibuan, 2014)

### **3. Tantangan dalam Memotivasi**

Terdapat 2 tantangan dalam memotivasi bagi pimpinan :

- a. Manajer akan bekerja lebih luas.
- b. Kurang tahunya manajer cara bagaimana ia memotivasi orang. (Wibowo, 2021)

### **4. Indikator Motivasi Kerja**

- a. Kebutuhan akan prestasi. Pegawai yang membutuhkan menambah prestasi dalam bekerja cenderung akan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi dan mencari tantangan.
- b. Kebutuhan akan afiliasi. Adanya keinginan berhubungan antar sesama pegawai maupun pimpinan untuk mendapatkan interaksi sosial yang tinggi.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan. Terdapat keinginan seseorang untuk berkuasa mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

## **2.3 Beban Kerja**

Vanchopo (2020) berpendapat bahwa beban kerja adalah aktivitas yang harus diselesaikan individu dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Jika seseorang tersebut mampu menyelesaikannya maka tidak akan menjadi beban pekerjaan. Begitu sebaliknya. Monika (2018) mengemukakan bahwa beban kerja ialah proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jabatannya yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan Lindia (2014) beban kerja ialah usaha yang dilakukan seseorang untuk memenuhi permintaan pekerjaan agar selesai.

### **1. Penyebab Beban Kerja**

Beban kerja dipengaruhi dua faktor internal dan eksternal menurut Arika (2011) yakni :

- a. Faktor internal. Hal yang berasal dari dalam tubuh berupa fisik seperti persepsi, motivasi, dan kepercayaan. Faktor somatic meliputi umur, kondisi tubuh, dan sebagainya.

- b. Faktor eksternal. Hal ini meliputi organisasi kerja seperti waktu lama pekerjaan, sistem kerja, dan shift. Lingkungan kerja meliputi kebersihan, keamanan dan kenyamanan. Tugas meliputi tanggung jawab dan kesulitan pekerjaan.

## **2. Dampak Beban Kerja**

Beban kerja dapat mengakibatkan dampak negatif bagi karyawan (Irawati, (2017) :

- a. Kenaikan tingkat absensi. Banyak karyawan yang lelah sehingga karyawan menjadi sakit.
- b. Kualitas kerja menurun. Hal ini diakibatkan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.
- c. Keluhan pelanggan. Diakibatkan karena hasil kerja yang tidak memuaskan.

## **3. Indikator Beban Kerja**

Indikator beban kerja menurut Astianto (2014) :

- a. Faktor tuntutan tugas. Beban kerja ditentukan berdasarkan jabatan individu dan deskripsi kerja yang diberikan.
- b. Usaha. Keluaran pekerjaan menjadi tuntutan tugas sehingga usaha juga ikut meningkat.
- c. Performansi. Performansi karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang didapatkan.

### **2.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja ialah sikap yang dilakukan seorang pekerja dalam menjalankan perannya di suatu perusahaan, (Rivai, 2014) sedangkan Wirawan (2019) mengatakan bahwa kinerja ialah output yang dihasilkan oleh pekerjaan yang telah dilakukan.

Simanjuntak (2015) mengemukakan bahwa kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja pekerja dalam mempertanggung jawabkan tugasnya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja ialah kemajuan yang dilakukan secara individu

maupun tim dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, (Mulyadi, 2017). Kegiatan yang dapat memperbaiki kinerja karyawan yakni :

1. Memperbaiki prestasi;
2. Menyesuaikan kompensasi;
3. Adanya pelatihan untuk pengembangan diri;
4. Adanya pengembangan jenjang karir;
5. Kesempatan kerja yang adil, (Handoko, 2020)

### **1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2019) :

- a. Faktor internal karyawan. Faktor ini meliputi bakat, sifat, pengetahuan, etos dan motivasi kerja;
- b. Faktor lingkungan internal organisasi. Jika dukungan internal organisasi mendukung maka kinerja karyawan otomatis meningkat seperti sistem kompensasi, suasana kerja, dan manajemen;
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Hal ini meliputi keadaan yang terjadi diluar kuasa organisasi seperti krisis ekonomi dan pandemic.

### **2. Penilaian Kinerja Karyawan**

Pemimpin dapat mengukur kinerja karyawan dengan melihat kriteria sebagai berikut :

- a. Kualitas;
- b. Kuantitas;
- c. Ketepatan waktu;
- d. Efektifitas;
- e. Kemandirian;

### **3. Manfaat Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2018) manfaat kinerja ialah :

- a. Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian yang bagus dari pimpinan maka karyawan akan mendapatkan umpan balik;
- b. Kesempatan kerja yang adil. Jika penilaian kerjanya tepat maka karyawan akan mendapatkan peningkatan jenjang karir;

- c. Pelatihan dan pengembangan. Dengan adanya hal ini pemimpin dapat mengetahui masing – masing kemampuan karyawan yang dimiliki dan dapat sebagai acuan perusahaan untuk mengembangkan SDM-nya.
- d. Kompensasi. Pimpinan dapat menyesuaikan kompensasi sesuai dengan kompetensi kinerja karyawan tersebut seperti pemberian gaji, insentif dan sebagainya;
- e. Promosi dan demosi. Hal ini dapat digunakan pimpinan sebagai acuan untuk mempromosikan karyawannya ataupun memecat jika kinerja tidak baik.

#### **4. Indikator Kinerja**

- a. Kuantitas dan kualitas hasil kerja;
- b. Efisiensi dalam melaksanakan tugas;
- c. Inisiatif dan kreativitas;
- d. Ketelitian;
- e. Kepemimpinan. (Afandi, 2018)

### **2.5 Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sajanbati (2013) melakukan penelitian yang menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja orang. Semakin ia termotivasi untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat demikian sebaliknya.

#### **Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di tempat kerja disebut kinerja karyawan, (Mangkunegara, 2018). Cara untuk meningkatkan kinerja sendiri dapat dilihat dengan memperhatikan beban kerjanya. Jika beban kerja berlebihan maka menimbulkan penurunan kinerja karena tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Hasanbasri (2016) menyatakan bahwa beban kerja dan kinerja memiliki keterkaitan. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja akan menurun.

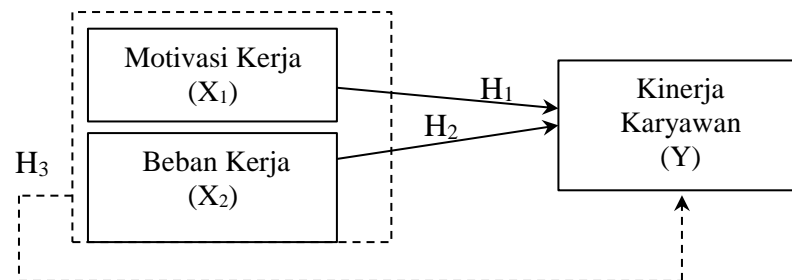
## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Anggit Astianto, Heru Suprihhadi (2014).	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya	Stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
Agripa Toar Sitepu (2013)	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim, Bonar M.Sinaga (2015)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kerokot.	Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
Hielda Noer Azizah (2016)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres sebagai Variabel Mediasi Pada Bank BRI Purworejo	Beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.
Yeti Oktafiani (2016)	Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Kerja Karyawan Studi Kasus : Bagian Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser	Bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser

Sumber : Data Diolah, 2023

## 2.7 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber : Data Diolah, 2023

Keterangan :

- > Parsial
- - - - -> Simultan

## 2.8 Hipotesis

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

H2 : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

H3 : Diduga motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pendekatan yang dipilih penulis untuk penelitian ini yakni jenis pendekatan kuantitatif karena data survei dalam format numerik dan statistik digunakan untuk analisis. Metode penelitian kuantitatif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018) adalah suatu cara yang diperlukan untuk meneliti sebuah penelitian dengan menggunakan alat penelitian untuk membuktikan dugaan sementara dari yang ditargetkan.

#### **3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Berikut ini jenis-jenis variabel penelitian yang diteliti :

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau bebas memiliki arti yakni variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau terikat, Sugiyono (2017) variabel independen atau bebas pada penelitian ini yakni :

- a. Motivasi Kerja (X1);
- b. Beban Kerja (X2);

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau terikat ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, Sugiyono (2017) sehingga variabel dependen atau terikat pada penelitian ini yakni Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>
Motivasi Kerja (X1) - Wibowo (2021)	Kebutuhan akan prestasi	1.1 Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin menambah prestasi untuk jenjang karir saya
	Kebutuhan akan afiliasi	1.2 Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin memperluas jaringan pertemanan
	Kebutuhan akan kekuasaan	1.3 Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin diakui
Beban Kerja (X2) - Astianto (2014)	Tuntutan tugas	2.1 Banyak tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya 2.2 Tuntutan tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya
	Usaha	2.3 Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan agar tidak menjadi beban kerja
	Performansi	2.4 Saya telah memberikan performa terbaik saya dalam menjalankan tugas saya
Kinerja Karyawan (Y) - Astadi (2018)	Kuantitas dan kualitas hasil kerja	1.1 Saya mampu menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja saya dengan baik untuk perusahaan
	Efisiensi dalam melaksanakan tugas	1.2 Fasilitas yang ada dapat membantu efisiensi dalam melaksanakan tugas saya
	Inisiatif dan kreativitas	1.3 Saya sering berinisiatif untuk melakukan pekerjaan lain
	Kepemimpinan	1.4 Pimpinan saya dapat menjadi panutan yang baik

Sumber : Data Diolah Sendiri , 2023

### **3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah suatu kelompok yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam

penelitian ini populasinya adalah 78 karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

Menurut Sugiyono (2018) mendefinisikan bahwa sampel ialah bagian dari jumlah yang dimiliki dari populasi tersebut. Rumus Slovin untuk menentukan sampel sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1 (10%)

$$n = \frac{78}{1+(78 \times 0,1^2)}$$

$$= \frac{78}{1+(78 \times 0,01)}$$

$$= \frac{78}{1+(0,78)}$$

$$= \frac{78}{1,78}$$

= 43,82 sampel ; disesuaikan oleh peneliti menjadi 44 sampel.

Berdasarkan perhitungan rumus di atas dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yakni sebesar 44 karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

Teknik yang diambil pada penelitian ini yakni *random sampling* yang artinya pengambilan jumlah sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi yang telah ditentukan, Sugiyono (2018).

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan penulis dalam skripsi ini, yaitu :

#### 1. Observasi

Observasi adalah metode dengan melakukan pengamatan langsung dan tidak langsung dengan mengamati gejala dan merekam proses psikologisnya, Riyanto (2012). Dengan menggunakan metode observasi, penulis melakukan

pengamatan secara langsung pada karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

## 2. Kuesioner

Arikunto (2010) Kuesioner menggambarkan serangkaian pertanyaan tertulis yang dirancang untuk mengumpulkan informasi dari responden menurut akun pribadi responden atau apa yang diketahui responden. Dalam penelitian ini, penulis mengirimkan pertanyaan tertulis dalam bentuk angket.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menguji teori yang ada pada penelitian ini maka digunakan suatu analisis yakni analisis regresi berganda yang bertujuan untuk melihat besaran pengaruh faktor - faktor yang terdiri dari motivasi, beban kerja, dan kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur. Pengolahan data dibantu oleh aplikasi SPSS Versi 22.

Dengan menggunakan analisis regresi berganda yang diolah melalui program SPSS sehingga formula yang didapatkan yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Beban kerja

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien independen variabel

$e$  = Faktor pengganggu di luar model

### 3.6 Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas angket yang digunakan untuk mengumpulkan data. Rumusan korelasi yang digunakan adalah *r product-moment*, Indriantoro (2009). Tiap butir pertanyaan akan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012), Uji reliabilitas adalah suatu alat yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur ketika digunakan berulang kali dalam berbagai situasi. Pengukuran uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teori Soeratno (2010), untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan ketentuan variabel akan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar 0,6.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Linearitas

Pada penelitian ini, peneliti akan melihat hasil uji linearitas pada tabel *test for linearity* pada *output* SPSS. Berikut teknik untuk menganalisis uji linearitas dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai  $\text{sig.} < 0,05$ , maka variabel memiliki hubungan yang linear

#### 2. Uji Normalitas

Menurut Riduwan (2015), model regresi yang bagus harus terdistribusi secara normal atau mendekatinya. Dengan melihat histogram yang dapat dilihat dari grafik *normal probability plot* jika distribusi data adalah normal maka garis akan mengikuti garis diagonal pada grafik.

#### 3. Uji Multikolinieritas

Menurut Riduwan (2015), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Adapun pedoman keputusan berdasarkan nilai *tolerance* : Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi dan nilai  $\text{VIF} < 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2018) uji ini bertujuan untuk melihat penyimpangan antara varian dan nilai residual pada periode yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji heteroskedastisitas dengan melihat

pola gambar *Scatterplots*. Data dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika :

- a. Titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0;
- b. Titik-titik tidak mengumpul dan tidak memiliki pola tertentu.

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 1. Uji F (Simultan)

Ghozali (2018) berpendapat tujuan uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan cara membandingkan nilai yang muncul pada tabel *output* ANOVA sebagai berikut  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai Sig.  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.

#### 2. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan terikat secara parsial atau satu persatu. Dengan cara melihat perbandingan pada tabel *coefficient* pada *output* SPSS jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.

### 3.9 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persen variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel *output model summary* pada kolom *adjusted r squared*. Pada uji ini, dapat diketahui juga selisih persen yang lain untuk variabel di luar penelitian.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**



**Gambar 2.1 Logo Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur**

Sumber : Badan Pendapatan Daerah, 2023

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur disahkan melalui Peraturan Daerah Nomor 18/2000 tanggal 27 September 2000. Pada tanggal 29 Maret sampai dengan 2 April 2000 diadakan rapat kerja dengan hasil kesepakatan berikut :

1. Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi maupun Kabupaten/Kota keberadaannya terpisah satu dengan lainnya.
2. Direktorat Sosial Politik, Markas Wilayah Pertahanan Sipil Kabupaten/Kota perlu segera menyesuaikan keberadaannya dengan Undang - Undang Nomor 22/1999 dan Paradigma Baru kebijakan Menteri Dalam Negeri.

Kronologis kedua rapat koordinasi Kepala Kantor Sosial Politik Kabupaten/Kota se-Jawa Timur pada 11 Mei 2000 di Kantor Direktoral Sosial Politik (DITSOSPOL) Provinsi Jawa Timur. Hasil pertemuan adalah agar Daerah mengajukan usulan struktur organisasi dan tata kerja Kantor Kesatuan Bangsa Kabupaten/Kota se-Jawa Timur.

Kronologis ketiga, rapat koordinasi dengan Biro Organisasi Sekretariat Daerah (SETDA) Provinsi Jawa Timur Senin, 15 Mei 2000. Hasil pertemuan adalah disusunnya susunan dan tata kerja Kantor Kesbang Provinsi Jatim.

Kronologis keempat, konsep sementara bagan struktur organisasi dan tata kerja Kantor Kesatuan Bangsa Provinsi dikoreksi dan disempurnakan oleh Biro Organisasi Sekretariat Daerah ( SETDA ) Provinsi Jawa Timur.

Kronologis kelima, penyelenggaraan Forum Komunikasi dan Konsultasi (FORKOMKON). Hasilnya, terbentuknya Rancangan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesatuan Bangsa.

Kronologis keenam, Minggu, 4 Juni 2000, dilaksanakan rapat tim kecil untuk menyempurnakan struktur organisasi dan tata kerja dengan memperhatikan harapan dan saran-saran peserta Forum Komunikasi dan Konsultasi (FORKOMKON).

Kronologis ketujuh, Rabu, 14 Juni 2000, dilaksanakan Forum Komunikasi dan Konsultasi ke-2 untuk lebih menyempurnakan Rancangan Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Timur tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesatuan Bangsa Provinsi Jawa Timur.

Kronologis kedelapan, pada 16 Juni 2000 menyempurnakan Struktur Organisasi Kantor Kesatuan Bangsa khususnya Bidang Hak Asasi Manusia.

Kronologis kesembilan, Jumat, 25 Agustus 2000 di Kantor Direktoral Sosial Politik Provinsi Jawa Timur, diselenggarakan Rapat Koordinasi tentang rencana struktur organisasi dan tata kerja lembaga Kesatuan Bangsa Kabupaten/Kota se-Jawa Timur.

Kronologis kesepuluh, Rancangan Keputusan Provinsi Jawa Timur tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesatuan Bangsa Provinsi Jawa Timur dibahas di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) menjadi Peraturan Daerah.

Setelah melalui beberapa kali diskusi, akhirnya ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2000 tanggal 27 September 2000 tentang Badan Kesatuan Bangsa Provinsi Jawa Timur.

### **1. Visi Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur**

“Terwujudnya Masyarakat Jawa Timur yang Partisipatif, Demokratis, Aman dan Damai Dalam Wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia”

### **2. Misi Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur**

“Menumbuh kembangkan semangat kebangsaan dan kerukunan masyarakat Jawa Timur yang Partisipatif, Demokratis, dan beretika dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia ( NKRI )”

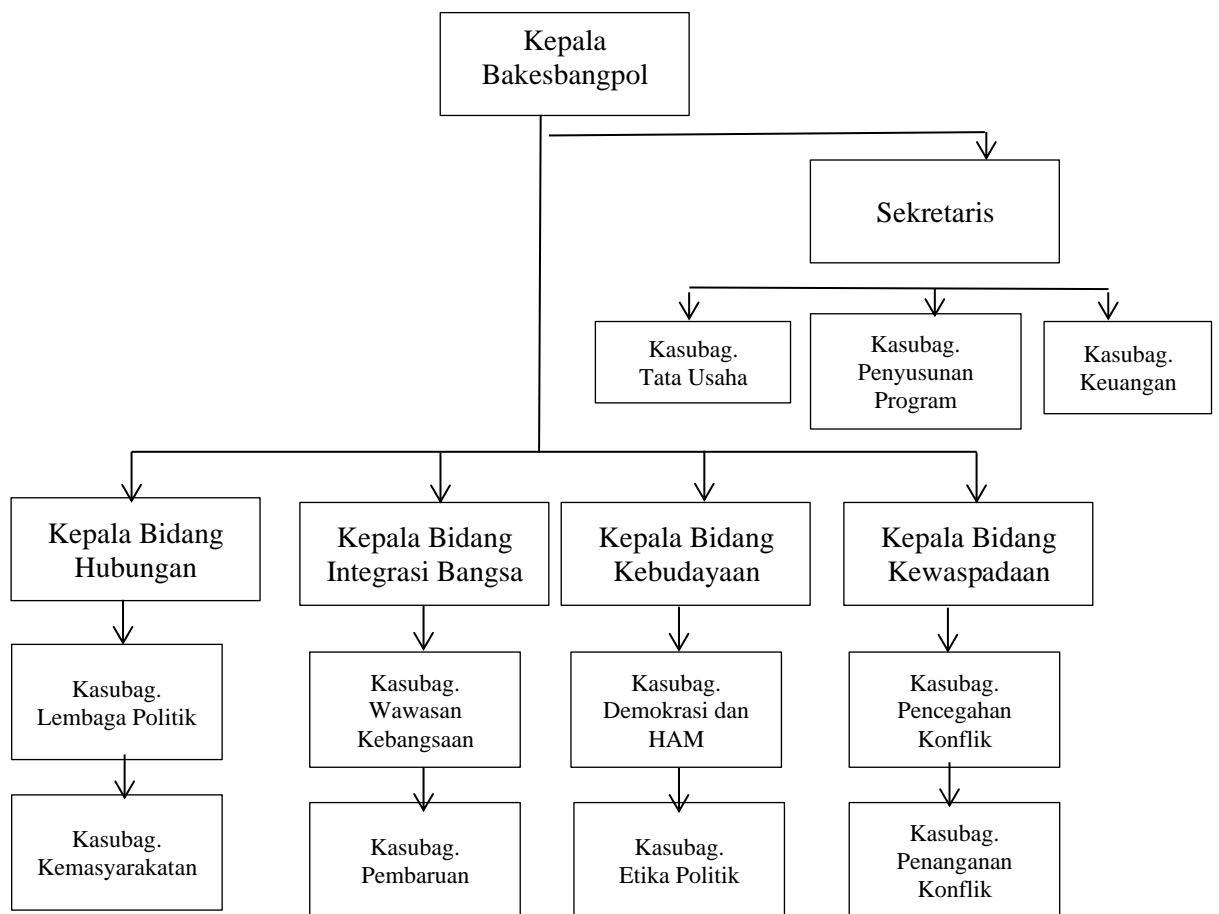


### 3. Motto Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur

Penguatan nilai – nilai kebangsaan dan etika kehidupan berbangsa dan bernegara dalam rangka mewujudkan Jawa Timur yang demokratis, aman, damai, makmur dan berakhlak mulia dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Suatu instansi pemerintahan dikatakan berhasil jika ia mampu melayani masyarakat agar puas. Hal ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai instansi. Keberadaan sumber daya manusia seperti pegawai pemerintahan perlu diawasi dan dievaluasi agar menjadi potensi keberhasilan yang optimal. Tinggi rendahnya kinerja kerja suatu instansi dapat dilihat dari motivasi kerja para pegawainya karena jika pegawai demotivasi maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, begitu sebaliknya. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Provinsi Jawa Timur banyak ditemukan fenomena pegawai seperti (1) Ada pegawai yang bermalas – malasan, (2) Terdapat pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada melayani masyarakat, (3) Jika terdapat kesalahan kurang inisiatif untuk memperbaiki, dan (4) Kurang inovasi dari pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa pegawai BAKESBANGPOL memiliki tingkat motivasi kerja pegawainya yang kurang.

Selain motivasi kerja, beban kerja merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja kerja pegawai. Menganalisis beban kerja pegawai adalah hal yang perlu dilakukan karena bermanfaat untuk meningkatkan pelayanan kelembagaan perangkat daerah dengan cara menetapkan nama jabatan dan membuat peta jabatan beserta deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan pegawai. Dari hasil menganalisis beban kerja tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja kerja. Setelah melakukan observasi, banyak pegawai di BAKESBANGPOL Provinsi Jawa Timur dibebankan pekerjaan oleh pimpinan *double job* dan melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan sesuai jabatannya. Jika hal tersebut melebihi batas dan kemampuan pegawai maka pegawai akan



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur**

Sumber : Badan Pendapatn Daerah, 2023

Berikut tugas dan fungsi setiap jabatan di Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur :

1. Kepala Badan
  - a. Tugas : membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas di bidang kesatuan bangsa dan politik di wilayah Provinsi.
  - b. Fungsi :
    - 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang kesatuan bangsa dan politik di wilayah Provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.
    - 2) Pelaksanaan koordinasi di bidang pembinaan ideologi pancasila dan wawasan kebangsaan, penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemeliharaan ketahanan ekonomi, sosial dan

budaya, pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras dan golongan lainnya, fasilitasi organisasi kemasyarakatan serta pelaksanaan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik sosial di wilayah Provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

- 3) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembinaan ideologi Pancasila.
- 4) Pelaksanaan fasilitasi forum koordinasi pimpinan daerah provinsi.
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberika oleh Gubernur.

## 2. Sekretariat

a. Tugas : merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, keuangan, hubungan masyarakat dan protocol.

### b. Fungsi :

- 1) Pengelolaan pelayanan administrasi umum dan perizinan.
- 2) Pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan.
- 3) Pengelolaan aset dan barang milik negara/daerah.
- 4) Pengelolaan urusan rumah tangga, hubungan masyarakat dan protokol.
- 5) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tata laksana.
- 6) Pelaksanaan koordinasi penyelesaian masalah hukum (non yustisia) di bidang kepegawaian.
- 7) Pengelolaan kearsipan dan perpustakaan
- 8) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

## 3. Sub Bidang Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Karakter Bangsa

a. Tugas : melaksanakan sebagian tugas Badan di ideologi, wawasan kebangsaan, bela negara, karakter bangsa, pembauran kebangsaan, bhineka tunggal ika, dan sejarah kebangsaan.

b. Fungsi :

1) Penyusunan program kerja, kebijakan teknis, koordinasi dan monitoring di bidang ideologi wawasan kebangsaan, bela negara, karakter bangsa, pembauran kebangsaan, bhinneka tunggal ika, dan sejarah kebangsaan di wilayah Provinsi.

2)

3) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

4. Sub Bidang Politik Dalam Negeri

a. Tugas : melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang pendidikan politik, etika budaya politik, peningkatan demokrasi, fasilitasi kelembagaan pemerintahan, perwakilan dan partai politik, pemilihan umum/ pemilihan umum kepala daerah serta pemantauan situasi politik.

b. Fungsi :

1) Penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan monitoring di bidang pendidikan politik, etika budaya politik, peningkatan demokrasi, fasilitasi kelembagaan pemerintahan, perwakilan dan partai politik, pemilihan umum kepala daerah serta pemantauan situasi politik di wilayah Provinsi.

2) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

5. Sub Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya, Agama dan Organisasi Kemasyarakatan.

a. Tugas : melaksanakan sebagian tugas di bidang ketahanan ekonomi, sosial, budaya, fasilitasi pencegahan penyalahgunaan narkoba, fasilitasi pencegahan penyalahgunaan narkoba, fasilitasi kerukunan umat beragama dan penghayat kepercayaan, pendaftaran ormas, pemberdayaan ormas, evaluasi dan mediasi sengketa ormas serta pengawasan ormas dan ormas asing.

b. Fungsi :

- 1) Penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan monitoring di bidang ketahanan ekonomi, sosial, budaya, fasilitasi pencegahan penyalahgunaan narkoba, fasilitasi kerukunan umat beragama, dan penghayat kepercayaan, pendaftaran ormas, pemberdayaan ormas, evaluasi dan mediasi sengketa ormas serta pengawasan ormas dan ormas asing.
  - 2) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.
6. Sub Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik
- a. Tugas : melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang kewaspadaan dini, kerja sama intelijen, pemantauan orang asing, tenaga kerja asing dan lembaga asing, kewaspadaan perbatasan antar negara, fasilitasi kelembagaan bidang kewaspadaan serta penanganan konflik di wilayah Provinsi.
  - b. Fungsi :
    - 1) Penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan, koordinasi dan monitoring di bidang kewaspadaan dini, kerja sama intelijen, pemantauan orang asing, tenaga kerja asing, dan lembaga asing, kewaspadaan perbatasan antar negara, fasilitasi kelembagaan bidang kewaspadaan serta penanganan konflik di wilayah Provinsi.
    - 2) Pelaksanaan fungsi lain

## **4.2 Analisis Data**

Data primer pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner ke 44 karyawan Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur. Oleh karena itu, berikut karakteristik karyawan berdasarkan :

**Tabel 4.1 Karakteristik Karyawan Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Usia**

USIA	JUMLAH
< 30 Tahun	18
31 tahun ke atas	26

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

**Tabel 4.2 Karakteristik Karyawan Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Kelamin**

JENIS KELAMIN	JUMLAH
Perempuan	9
Laki-Laki	35

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang sedangkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang.

**Tabel 4.3 Karakteristik Karyawan Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

PENDIDIKAN	JUMLAH
SMA Sederajat	17
S1	24
S2	3

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA Sederajat berjumlah 17 orang, Strata 1 berjumlah 24 orang dan S2 berjumlah 3 orang.

#### 4.3 Distribusi Frekuensi Responden

Pada penelitian ini menggunakan skala interval sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Skala Interval**

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Buruk
2	1,81 – 2,61	Buruk
3	2,62 – 3,42	Cukup
4	3,43 – 4,23	Baik
5	4,24 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah, 2023

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)**

No.	Pertanyaan	Jawaban	Mean
-----	------------	---------	------

		STS	TS	N	S	SS	
X1.1	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin menambah prestasi untuk jenjang karir saya	0 0%	2 4%	10 23%	25 57%	7 16%	3,84
X1.2	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin memperluas jaringan pertemanan	0 0%	1 2,3%	11 25%	24 54%	8 18%	3,89
X1.3	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin diakui	0 0%	2 4%	15 34%	20 45%	7 16%	3,73
<b>TOTAL MEAN</b>							3,82

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat dari hasil pengolahan di atas total nilai mean pada variabel motivasi kerja yakni sebesar 3,82. Maka termasuk dalam kategori baik. Dengan nilai mean terbesar pada item X1.2 dapat dinyatakan bahwa banyak karyawan termotivasi karena ingin memperluas jaringan pertemanan.

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X2)**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
X2.1	Banyak tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya	1 2%	3 7%	18 41%	11 25%	11 25%	3,64
X2.2	Tuntutan tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya	0 0%	1 2%	17 39%	24 54%	2 4%	3,61
X2.3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan agar tidak menjadi beban kerja	0 0%	2 4%	16 36%	23 52%	3 7%	3,61
X2.4	Saya telah memberikan performa terbaik saya dalam menjalankan tugas saya	0 0%	2 4%	15 34%	20 45%	7 16%	3,73
<b>TOTAL MEAN</b>							3,65

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat dari hasil pengolahan di atas total nilai mean pada variabel beban kerja yakni sebesar 3,65. Maka termasuk dalam kategori baik. Dengan nilai

mean terbesar pada item X2.4 dapat dinyatakan bahwa banyak karyawan telah memberikan performa terbaiknya selama bekerja.

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
Y1.1	Saya mampu menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja saya dengan baik untuk perusahaan	0 0%	8 18%	9 20%	23 52%	4 9%	3,52
Y1.2	Fasilitas yang ada dapat membantu efisiensi dalam melaksanakan tugas saya	1 2%	5 11%	19 43%	12 27%	7 16%	3,43
Y1.3	Saya sering berinisiatif untuk melakukan pekerjaan lain	3 7%	6 13%	17 39%	13 29%	5 11%	3,25
Y1.4	Pimpinan saya dapat menjadi panutan yang baik	2 4%	3 7%	20 45%	15 34%	4 10%	3,36
<b>TOTAL MEAN</b>							3,39

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat dari hasil pengolahan di atas total nilai mean pada variabel kinerja karyawan yakni sebesar 3,39 Maka termasuk dalam kategori cukup baik. Dengan nilai mean terbesar pada item Y1.1 dapat dinyatakan bahwa banyak karyawan dapat menghasilkan hasil kerja sesuai kuantitas dan kualitas perusahaan.

#### 4.4 Hasil Uji Kualitas Data

##### 1. Hasil Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  ( $n-k$ ) = (44-2) = 22

Keterangan :

N = Jumlah data

K = Jumlah variabel bebas

Maka didapatkan nilai  $r_{tabel}$  yakni 0,537

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas**

Item	Rhitung
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>	
X1.1	0,869
X1.2	0,882



X1.3	0,885
<b>Beban Kerja (X2)</b>	
X2.1	0,710
X2.2	0,738
X2.3	0,782
X2.4	0,671
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	
Y1.1	0,740
Y1.2	0,800
Y1.3	0,836
Y1.4	0,684

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Diketahui dari hasil pengolahan uji validitas diketahui nilai r hitung setiap item pada variabel bebas penelitian ini lebih besar dari nilai r tabel (0,537) sehingga dapat dinyatakan kevalidannya.

## 2. Hasil Uji Realibilitas

**Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Motivasi Kerja (X1)	0,851
Beban Kerja (X2)	0,670
Kinerja Karyawan (Y)	0,766

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha tiap variabel pada penelitian ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

## 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Linearitas

**Tabel 4.10 Hasil Uji Lineritas Variabel Motivasi Kerja**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Beban Kerja (X2)	Between Groups (Combined)	183.373	9	20.375	3.582	.003
	Linearity	121.483	1	121.483	21.354	.000
	Deviation from Linearity	61.890	8	7.736	1.360	.249
	Within Groups	193.422	34	5.689		
Total		376.795	43			

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

**Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Beban Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	183.373	9	20.375	3.582	.003
		Linearity	121.483	1	121.483	21.354	.000
		Deviation from Linearity	61.890	8	7.736	1.360	.249
	Within Groups	193.422	34	5.689			
Total			376.795	43			

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari hasil uji di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig pada baris *deviation for linearity* variabel bebas pada penelitian ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan motivasi kerja dan beban kerja linear terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas**

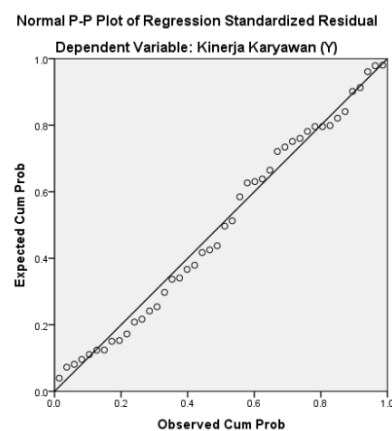
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.692	2.505		.676	.503		
	Motivasi Kerja (X1)	.416	.266	.279	3.761	.000	.753	4.764
	Beban Kerja (X2)	.487	.235	.370	4.735	.000	.493	2.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari hasil uji di atas dapat diketahui nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

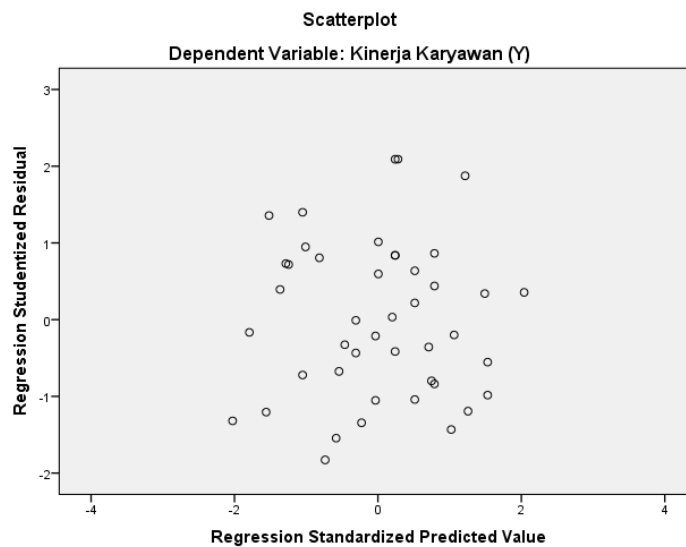
## 3. Hasil Uji Normalitas



**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas**  
Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui bahwa pola mengikuti garis diagonal maka dapat dinyatakan bahwa penelitian ini teruji secara linear.

#### 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa pola titik mendekati nilai nol dan menyebar secara merata sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.692	2.505		.676	.503		
	Motivasi Kerja (X1)	.416	.266	.279	3.761	.000	.753	4.764
	Beban Kerja (X2)	.487	.235	.370	4.735	.000	.493	2.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Formula regresi penelitian ini yakni :

$$Y = 1.692 + 0,416X1 + 0,487X2 + e$$

Nilai konstanta penelitian ini sebesar 1.692 dapat dinyatakan jika variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar nol maka variabel motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) meningkat sebesar 1.692.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,416 maka dinyatakan jika variabel motivasi kerja naik satu maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,416 sedangkan nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,487 maka dinyatakan jika variabel beban kerja naik satu maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,487.

#### 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 <sup>a</sup>	.361	.329	2.424

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,329 sehingga variabel motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh sebesar 32,9% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan sebesar  $100\% - 32,9\% = 67,1\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.8 Hasil Uji Hipotesis

##### 1. Hasil Uji F

Perumusan hipotesis :

##### **Hipotesis Ketiga**

Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur

Cara menghitung  $F_{tabel\ k} : (n-k)$ .

Keterangan :

n = jumlah responden

$k$  = variabel independen

$$F_{\text{tabel } k} : (n-k) = 2 : (44-2) = 2 : 42 = 3,23$$

**Tabel 4.15 Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.902	2	67.951	11.565	.000 <sup>b</sup>
	Residual	240.893	41	5.875		
	Total	376.795	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Data Diolah, 2023

Dapat dilihat bahwa nilai Fhitung (11,565) > Ftabel (3,23) dan nilai Sig. 0,00 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima sehingga motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

## 2. Hasil Uji t

Perumusan hipotesis :

### Hipotesis Pertama

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur

### Hipotesis Kedua

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur

Cara menghitung  $t_{\text{tabel } a/2} : (n-k-1)$ .

Keterangan :

$n$  = jumlah responden

$k$  = variabel independen

$$t_{\text{tabel } a/2} : (n-k-1) = 0,05/2 : (44-2-1) = 0,025 : 41 = 2,020$$

**Tabel 4.16 Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.692	2.505		.676	.503		
Motivasi Kerja (X1)	.416	.266	.279	3.761	.000	.753	4.764
Beban Kerja (X2)	.487	.235	.370	4.735	.000	.493	2.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi kerja nilai thitung (3,761) > ttabel (2,020) dan nilai Sig.  $0,00 < 0,05$  sehingga hipotesis pertama diterima sedangkan pada variabel beban kerja nilai thitung (4,735) > ttabel (2,020) dan nilai Sig  $0,00 < 0,05$  sehingga hipotesis kedua diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis pertama yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur, sedangkan pada hipotesis kedua yakni beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

#### 4.9 Hasil Uji Variabel Dominan

**Tabel 4.17 Hasil Uji Variabel Dominan**

Variabel	<i>Measures of Association</i>
Motivasi Kerja (X1)	0,293
Beban Kerja (X2)	0,322

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 29,3% terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur sedangkan pada variabel beban kerja mempunyai pengaruh sebesar 32,3% terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

#### **4.10 Pembahasan**

##### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dapat dilihat dari bahasan sebelumnya bahwa hipotesis pertama diterima sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh sebesar 29,3%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shara (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN. Artinya bahwa motivasi kerja pada karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dinilai baik jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk lebih meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan memperhatikan motivasi kerja dan hasil pelatihan setiap karyawan. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa hal penting yang sangat perlu dipertahankan agar kinerja tetap tinggi adalah dengan memperhatikan perilaku karyawan dan memberikan banyak program pelatihan yang sesuai dengan karyawan. Disamping itu, banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.

##### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dapat dilihat dari bahasan sebelumnya bahwa hipotesis kedua diterima sehingga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh sebesar 32,3%. Hal ini sejalan dengan penelitian Izzah (2016) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Meshkati bahwa beban kerja ada suatu tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan. Diketahui bahwa manusia memiliki tingkat mental dan stress tergantung dirinya masing-masing. Hal ini jika karyawan tersebut memiliki mental yang rendah maka ia akan merasa terbebani oleh pekerjaan sehingga menjadi overstress. Di setiap pekerjaan membutuhkan dua hal yaitu otak dan otot. Kedua hal ini berhubungan dan memiliki keterbatasan sendiri tiap orang. Seseorang tidak dapat dituntut untuk melakukan pekerjaannya melebihi kemampuan yang dimilikinya.

Implikasi pembahasan ini dengan mengkaji pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa beban kerja dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan artinya jika beban kerja dijalankan secara optimal maka kinerja karyawan akan semakin baik. Adapun upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui beban kerja dapat dilakukan dengan cara:

- a. Menyesuaikan jam kerja baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab diluar pekerjaan.
- b. Penyesuaian atas kemampuan dan kapasitas kerja karyawan yang bersangkutan dengan menghindari adanya beban berlebih maupun beban kerja yang terlalu ringan.
- c. Memberikan tugas yang mampu menstimulasi karyawan dalam memanfaatkan keterampilannya. Berdasarkan hasil penelitian, faktor yang paling menentukan mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui beban kerja dapat dicapai dengan adanya ketepatan waktu.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dapat dilihat dari bahasan sebelumnya bahwa hipotesis ketiga diterima dinyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh yang paling dominan yakni beban kerja sebesar 32,3% sehingga dapat dinyatakan bahwa banyak karyawan Bakesbangpol mengalami tekanan kerja sehingga menghasilkan beban kerja.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data maka penulis dapat menarik kesimpulan yakni :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur. Artinya, jika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur. Artinya, jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh dominan yakni variabel beban kerja.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran dari peneliti yakni :

1. Bagi pimpinan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur harus memberikan hal seperti reward agar dapat memicu meningkatnya motivasi kerja karyawan sehingga kinerja meningkat.
2. Bagi pimpinan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur harus mengawasi pimpinan bawahannya yang melakukan pekerjaan ke karyawan lain seperti tidak lagi melakukan *doublejob* sehingga beban kerja berkurang.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain di luar penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside
- Moenir. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nitisemito, A. S. 2020. *Manajemen Personalia : (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

# **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Surat Izin Penelitian Dari Kampus



Nomor : SKL / 16 / STIAMAK / VIII / 2022  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan ijin penempatan magang

Surabaya, 16 Agustus 2022  
Yth. Plt. Kepala Badan Kesa-tuan Bangsa dan Politik  
Provinsi Jawa Timur  
di

### SURABAYA

- Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati, dengan ini STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa semester VII untuk melaksanakan kegiatan magang.
- Tersebut butir 1 diatas, mohon dapatnya Bapak/Ibu memberikan ijin bagi mahasiswa kami, atas nama:
  - Nama : Elang Dwi Nur Hudha
  - Nim : 19110028

Untuk dapat melaksanakan magang di Kantor Provinsi Jawa Timur, jadwal pelaksanaan magang mahasiswa kami selama 3 (tiga) bulan dan terhitung mulai tanggal 01 September 2022 s.d 31 November 2022.

- Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

**STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA**  
**KETUA**  
  
**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT**  
**NIDK : 8891880018**

## Lampiran 2 Surat Balasan Dari Perusahaan

**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
JALAN PUTAT INDAH NO. 1 TELP. (031) – 5677935, 5681297, 5675493  
Website : bakesbangpol.jatimprov.go.id Email : bakesbangpol@jatimprov.go.id

---

Surabaya, 1 September 2022

Kepada  
Yth. **Ketua STIAMAK BARUNAWATI**

di - **SURABAYA**

Nomor : 421/8508/209/2022  
Sifat : Segera  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin Magang

Menindaklanjuti Ketua STIAMAK BARUNAWATI Surabaya tanggal 8 Agustus 2022 Nomor : SKL/148/STIAMAK/VIII/2022 perihal sebagaimana pada pokok surat, maka bersama ini diberitahukan bahwa Permohonan Ijin Magang Mahasiswa STIAMAK BARUNAWATI Surabaya bagi 1 (satu) orang selama 3 (tiga) bulan dimulai tanggal 1 September s/d 30 November 2022 pada prinsipnya dapat dipenuhi, atas nama :

Nama : ELANG DWI NUR HUDA  
NIM : 19110028  
Universitas Asal : STIAMAK BARUNAWATI Surabaya

Sehubungan dengan hal tersebut diatas diwajibkan bagi Siswi yang akan melaksanakan magang dilengkapi dengan **sertifikat vaksin minimal dosis 2**.

Demikian untuk menjadikan maklum.

  
R. HERU WAHONO SANTOSO, S.Sos. MM  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19670221 198809 1 001

### Lampiran 3 Lembar Persetujuan Judul Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**  
Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)  
Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)


#### FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI Tahun Akademik : 2022/2023

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : ELANG DWI NUR HUDHA  
NIM : 19110028  
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS  
Alamat : BIGIS KARAWI No. 42-A  
Telp : 031 66500 7156

Judul SKRIPSI :

1. MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DAN KESATUAN BANGSA DAN POLITEK. PROVINSI JAWA TIMUR
2. ....
3. ....
4. ....

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : 

Menyetujui,  
Kaprodi

**SOEDARMANTO, SE, MM**  
NIDN: 0322036902

Surabaya, 18 Juli 2023

Mahasiswa yang bersangkutan  
Pemohon,

**ELANG DWI NUR HUDHA**  
NIM : 19110028

## Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website: [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail: [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI TAHUN 20.23

Nama : ELANG DWI NUR HUDHA  
NIM : 19110028  
Tempat Penelitian : Dakshinapuri Prov. Jattim  
Judul : MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI JAWA TIMUR  
Pembimbing : MUDAYAT, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1	8 Agustus 2023	Bimbingan dan konsultasi judul	
2	10 Agustus 2023	Bimbingan untuk Bab I dan Bab III	
3	13 Agustus 2023	memantau afidavit untuk cek pengisi/turnitin	
4	23 Agustus 2023	Bimbingan untuk Bab IV dan Bab V	

Menggetahui,  
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis  
  
**SOEDARMANTO, SE, MM**

Surabaya, ... 31 Agustus ..... 2023  
Mahasiswa  
  
NIM: 19110028



## Lampiran 5 Kuesioner Penelitian

### I. Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
X1.1	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin menambah prestasi untuk jenjang karir saya					
X1.2	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin memperluas jaringan pertemanan					
X1.3	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin diakui					

### II. Beban Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
X2.1	Banyak tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya					
X2.2	Tuntutan tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya					
X2.3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan agar tidak menjadi beban kerja					
X2.4	Saya telah memberikan performa terbaik saya dalam menjalankan tugas saya					

### III. Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Y1.1	Saya mampu menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja saya dengan baik untuk perusahaan					
Y1.2	Fasilitas yang ada dapat membantu efisiensi dalam melaksanakan tugas saya					
Y1.3	Saya sering berinisiatif untuk melakukan pekerjaan lain					
Y1.4	Pimpinan saya dapat menjadi panutan yang baik					

### Lampiran 6 Hasil Data Kuesioner

X1.1	X1.2	X1.3
5	5	5
4	4	3
4	4	4
5	4	4
5	5	5
4	4	4
4	4	5
5	4	3
3	3	3
3	4	4
3	3	3
4	5	5
4	4	4
4	4	4
5	5	5
4	4	3
3	3	2
4	4	4
4	4	3
4	4	4
3	2	3
3	4	3
4	4	4
4	3	4
3	3	3
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	3	3
4	4	4
5	4	5
4	4	4
2	3	3
3	4	4
4	3	3
4	5	3

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
5	3	4	5
4	5	4	3
3	3	3	4
5	4	4	4
5	4	5	5
3	4	3	4
3	3	3	5
3	3	3	3
3	3	3	3
3	4	4	4
2	3	3	3
4	4	5	5
2	4	5	4
4	4	4	4
3	4	4	5
4	4	4	3
3	3	3	2
3	3	4	4
3	3	3	3
5	4	4	4
4	3	3	3
4	4	4	3
3	4	4	4
3	3	3	4
5	3	4	3
4	4	4	4
5	4	4	4
3	3	3	4
3	3	3	3
5	4	3	4
5	4	4	5
5	4	4	4
1	4	4	3
2	2	2	4
3	3	3	3
5	4	3	3

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
4	5	4	4
5	5	4	5
4	3	3	3
3	3	3	3
4	4	5	5
2	3	2	4
4	3	3	4
2	2	2	3
4	3	3	3
4	4	4	4
4	1	1	2
4	3	2	5
5	5	5	4
5	4	4	3
5	5	5	5
4	4	4	3
2	2	3	3
4	3	3	3
4	3	3	4
4	3	3	3
3	3	4	3
3	2	2	3
3	3	3	4
2	2	3	4
3	3	5	1
4	2	3	3
4	4	4	4
3	4	2	3
4	4	4	3
4	5	3	3
4	4	4	3
4	4	5	4
4	3	3	4
4	3	3	2
2	3	2	3
3	5	4	4

X1	X2	Y
15	17	17
11	16	19
12	13	13
13	17	12
15	19	18
12	14	11
13	14	14
12	12	9
9	12	13
11	15	16
9	11	8
14	18	14
12	15	19
12	16	16
15	16	20
11	15	15
8	11	10
12	14	13
11	12	14
12	17	13
8	13	13
10	15	10
12	15	13
11	13	11
9	15	12
12	16	12
12	17	16
12	13	12
10	12	15
12	16	15
14	18	15
12	17	17
8	12	14
11	10	12
10	12	10
12	15	16

X1.1	X1.2	X1.3
5	5	4
2	3	2
4	4	4
3	3	3
4	5	4
3	3	3
4	5	5
4	4	4

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
3	4	4	4
4	3	2	2
5	5	4	4
4	3	3	3
4	4	4	4
3	4	4	3
4	4	4	5
3	4	4	4

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
2	5	3	4
2	3	1	1
4	4	4	3
4	4	3	3
3	3	3	4
2	3	1	2
3	3	4	3
4	4	4	4

X1	X2	Y
14	15	14
7	11	7
12	18	15
9	13	14
13	16	13
9	14	8
14	17	13
12	15	16

## Lampiran 7 Output SPSS

### DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN

```

SAVE OUTFILE='C:\Users\ASUS\Documents\SPSS Elang.sav'
/COMPRESSED.
DATASET ACTIVATE DataSet0.
SAVE OUTFILE='C:\Users\ASUS\Documents\SPSS Elang.sav'
/COMPRESSED.
DATASET ACTIVATE DataSet0.
SAVE OUTFILE='C:\Users\ASUS\Documents\SPSS Elang.sav'
/COMPRESSED.
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3
/ORDER=ANALYSIS.
    
```

## Frequencies

Notes		
Output Created		07-JUL-2023 15:44:09
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\SPSS Elang.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS Elang.sav

Statistics			
	X1.1	X1.2	X1.3
N Valid	44	44	44

Missing	0	0	0
---------	---	---	---

## Frequency Table

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.5	4.5	4.5
3	10	22.7	22.7	27.3
4	25	56.8	56.8	84.1
5	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.3	2.3	2.3
3	11	25.0	25.0	27.3
4	24	54.5	54.5	81.8
5	8	18.2	18.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.5	4.5	4.5
3	15	34.1	34.1	38.6
4	20	45.5	45.5	84.1
5	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4  
/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

Notes

Output Created		07-JUL-2023 15:44:29
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	C:\Users\ASUS\Documents\ SPSS Elang.sav DataSet0 <none> <none> <none> 44
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.02

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS Elang.sav

#### Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0

#### Frequency Table

##### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.3	2.3	2.3
	2	3	6.8	6.8	9.1
	3	18	40.9	40.9	50.0
	4	11	25.0	25.0	75.0
	5	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

##### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3

	3	17	38.6	38.6	40.9
	4	24	54.5	54.5	95.5
	5	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

### X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	4.5	4.5	4.5
	3	36.4	36.4	40.9
Valid	4	52.3	52.3	93.2
	5	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0

### X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	4.5	4.5	4.5
	3	34.1	34.1	38.6
Valid	4	45.5	45.5	84.1
	5	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0

FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4  
/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

Output Created		07-JUL-2023 15:44:51
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	C:\Users\ASUS\Documents\ SPSS Elang.sav DataSet0 <none> <none> <none> 44
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.02

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS Elang.sav

**Statistics**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
N	Valid	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0

## Frequency Table

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	18.2	18.2	18.2
	3	9	20.5	20.5	38.6
	4	23	52.3	52.3	90.9
	5	4	9.1	9.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.3	2.3	2.3
	2	5	11.4	11.4	13.6
	3	19	43.2	43.2	56.8
	4	12	27.3	27.3	84.1
	5	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6.8	6.8	6.8
	2	6	13.6	13.6	20.5
	3	17	38.6	38.6	59.1
	4	13	29.5	29.5	88.6



5	5	11.4	11.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**Y1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.5	4.5	4.5
2	3	6.8	6.8	11.4
3	20	45.5	45.5	56.8
Valid 4	15	34.1	34.1	90.9
5	4	9.1	9.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 Y1 Y2  
Y3 Y4  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

**Descriptives**

**Notes**

Output Created		07-JUL-2023 15:45:32
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	C:\Users\ASUS\Documents\ SPSS Elang.sav DataSet0 <none> <none> <none> 44
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User defined missing values are treated as missing. All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 Y1 Y2 Y3 Y4 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.00 00:00:00.00

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS Elang.sav

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	44	2	5	3.84	.745
X1.2	44	2	5	3.89	.722
X1.3	44	2	5	3.73	.788
X2.1	44	1	5	3.64	1.014
X2.2	44	2	5	3.61	.618
X2.3	44	2	5	3.61	.689
X2.4	44	2	5	3.73	.788
Y1.1	44	2	5	3.52	.902
Y1.2	44	1	5	3.43	.974
Y1.3	44	1	5	3.25	1.059
Y1.4	44	1	5	3.36	.917
Valid N (listwise)	44				

**UJI LINEARITAS DAN UJI VARIABEL DOMINAN**

MEANS TABLES=Y BY X1 X2  
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV  
 /STATISTICS LINEARITY.

**Means**

**Notes**

Output Created	07-JUL-2023 15:47:06
Comments	
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File
	C:\Users\ASUS\Documents\ SPSS Elang.sav DataSet0 <none> <none> <none> 44

Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X1 X2 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.19

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS Elang.sav

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan (Y) * Motivasi Kerja (X1)	44	100.0%	0	0.0%	44	100.0%
Kinerja Karyawan (Y) * Beban Kerja (X2)	44	100.0%	0	0.0%	44	100.0%

### Kinerja Karyawan (Y) \* Motivasi Kerja (X1)

#### Report

Kinerja Karyawan (Y)			
Motivasi Kerja (X1)	Mean	N	Std. Deviation
7	7.00	1	.
8	12.33	3	2.082
9	11.00	5	2.828
10	11.67	3	2.887
11	14.50	6	2.881
12	14.13	16	2.553
13	13.00	3	1.000
14	14.00	4	.816
15	18.33	3	1.528
Total	13.57	44	2.960

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja Karyawan (Y) * Motivasi Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	171.545	8
		Linearity	110.530	1
		Deviation from Linearity	61.016	7
Within Groups		205.250	35	
Total		376.795	43	

ANOVA Table

			Mean Square	F
Kinerja Karyawan (Y) * Motivasi Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	21.443	3.657
		Linearity	110.530	18.848
		Deviation from Linearity	8.717	1.486
Within Groups		5.864		
Total				

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Motivasi Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	.003
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.204
Within Groups			
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan (Y) * Motivasi Kerja (X1)	.542	.293	.675	.455

## Kinerja Karyawan (Y) \* Beban Kerja (X2)

Report

Kinerja Karyawan (Y)			
Beban Kerja (X2)	Mean	N	Std. Deviation
10	12.00	1	.
11	8.33	3	1.528
12	12.50	6	2.429
13	12.60	5	1.140
14	11.50	4	2.646
15	14.56	9	2.651
16	15.83	6	3.189
17	14.67	6	2.251
18	14.67	3	.577
19	18.00	1	.
Total	13.57	44	2.960

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja Karyawan (Y) * Beban Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	183.373	9
		Linearity	121.483	1
		Deviation from Linearity	61.890	8
Within Groups		193.422	34	
Total		376.795	43	

ANOVA Table

			Mean Square	F
Kinerja Karyawan (Y) * Beban Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	20.375	3.582
		Linearity	121.483	21.354
		Deviation from Linearity	7.736	1.360
Within Groups		5.689		
Total				

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Beban Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	.003
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.249
Within Groups			
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan (Y) * Beban Kerja (X2)	.568	.322	.698	.487

## CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## UJI VALIDITAS

## Correlations

## Notes

Output Created	07-JUL-2023 17:38:18
Comments	
Input	C:\Users\ASUS\Documents\ SPSS Elang.sav

	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS Elang.sav

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Motivasi Kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.657**	.637**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	.657**	1	.679**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	.637**	.679**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	.869**	.882**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### Correlations

**Notes**

Output Created	07-JUL-2023 17:39:11	
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\SPSS Elang.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	44
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	Cases Used	CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
	Processor Time	00:00:00.02
Resources	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS Elang.sav

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Beban Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.364*	.260	.222	.710**
	Sig. (2-tailed)		.015	.088	.147	.000
	N	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	.364*	1	.678**	.256	.738**
	Sig. (2-tailed)	.015		.000	.094	.000
	N	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	.260	.678**	1	.486**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.088	.000		.001	.000
	N	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	.222	.256	.486**	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.147	.094	.001		.000
	N	44	44	44	44	44
Beban Kerja (X2)	Pearson Correlation	.710**	.738**	.782**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**CORRELATIONS**

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

<b>Notes</b>		07-JUL-2023 17:39:32
Output Created		
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\SPSS Elang.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	44
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
		CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS Elang.sav

<b>Correlations</b>		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
Y1.1	Pearson Correlation	1	.425**	.542**	.327*
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.030
	N	44	44	44	44
Y1.2	Pearson Correlation	.425**	1	.592**	.419**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.005
	N	44	44	44	44
Y1.3	Pearson Correlation	.542**	.592**	1	.383*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.010
	N	44	44	44	44



Y1.4	Pearson Correlation	.327*	.419**	.383*	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.005	.010	
	N	44	44	44	44
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.740**	.800**	.836**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44

### Correlations

		Kinerja Karyawan (Y)
Y1.1	Pearson Correlation	.740
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
Y1.2	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
Y1.3	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
Y1.4	Pearson Correlation	.684*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	44
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2

/SCATTERPLOT=(\*SRESID ,\*ZPRED)

/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

### Regression

#### Notes

Output Created	07-JUL-2023 17:40:20
Comments	
Input	Data Active Dataset Filter
	C:\Users\ASUS\Documents\ SPSS Elang.sav DataSet0 <none>

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:03.95
	Elapsed Time	00:00:35.88
	Memory Required	1860 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\SPSS Elang.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

**UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 <sup>a</sup>	.361	.329	2.424

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**UJI F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.902	2	67.951	11.565	.000 <sup>b</sup>
	Residual	240.893	41	5.875		
	Total	376.795	43			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

### UJI T DAN UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.692	2.505		.676	.503
	Motivasi Kerja (X1)	.416	.266	.279	1.567	.125
	Beban Kerja (X2)	.487	.235	.370	2.078	.044

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

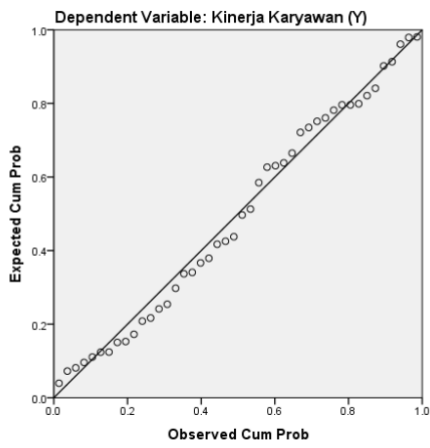
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9.97	17.19	13.57	1.778	44
Std. Predicted Value	-2.027	2.038	.000	1.000	44
Standard Error of Predicted Value	.379	1.059	.613	.161	44
Adjusted Predicted Value	10.42	17.08	13.58	1.770	44
Residual	-4.259	5.006	.000	2.367	44
Std. Residual	-1.757	2.065	.000	.976	44
Stud. Residual	-1.828	2.092	-.002	1.011	44
Deleted Residual	-4.611	5.213	-.008	2.538	44
Stud. Deleted Residual	-1.884	2.187	.001	1.028	44
Mahal. Distance	.076	7.235	1.955	1.541	44
Cook's Distance	.000	.155	.024	.033	44
Centered Leverage Value	.002	.168	.045	.036	44

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

