

## **ANALISIS MOTIVASI, DISIPLIN DAN BEBAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN KEBUMEN**

**Dewi Kusumaningsih dan Selamat Riauwanto**  
Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

### **Intisari**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, (3) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, dan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja beban kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen berjumlah 60 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen  $\beta = 0,518^*$  (\* $p < 0,005$ ;  $p = 0,007$ ), (2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen  $\beta = 0,496^*$  (\* $p < 0,005$ ;  $p = 0,001$ ), (3) Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen  $\beta = 0,297^*$  (\* $p < 0,05$ ;  $p = 0,019$ ). Nilai koefisien determinasi menunjukkan kontribusi motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti kemampuan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja adalah sebesar 45,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

**Kata kunci:** Kinerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja.

### **Abstract**

*This study aims to determine: (1) The effect of work motivation on the performance of civil servants in the Office of Industry and Trade Kebumen, (2) Effect of labor discipline on the performance of civil servants in the Office of Industry and Trade Kebumen, (3) the influence of the workload on the performance of civil servants*

*in the Office of Industry and Trade Kebumen, and the influence of work motivation, work discipline the workload on the performance of civil servants in the Office of Industry and Trade Kebumen.*

*This study is a survey research with a quantitative approach. The research sample of civil servants in the Office of Industry and Trade Kebumen numbered 60 employees. Collecting data using questionnaires, while data analysis is done by using multiple regression analysis. Test the validity of this research using product moment correlation technique.*

*At the 5% significance level, the research found that: (1) Motivation positive effect on the performance of civil servants in the Office of Industry and Trade Kebumen  $\beta = 0.518$  \* (\*  $p < 0.005$ ;  $p = 0.007$ ), (2) Discipline work has a positive effect on the performance of civil servants in the Office of Industry and Trade Kebumen  $\beta = 0.496$  \* (\*  $p < 0.005$ ;  $p = 0.001$ ), (3) Workload positive effect on the performance of civil servants in the Office of Industry and Trade District Kebumen  $\beta = 0.297$  \* (\*  $p < 0.05$ ;  $p = 0.019$ ). Coefficient of determination shows the contribution of work motivation, work discipline and workload to explain the performance of civil servants in the Office of Industry and Trade Kebumen. This means that the ability of work motivation, work discipline and workload in explaining variations in performance variable is equal to 45.2%, while the rest is explained by other variables outside variables studied.*

**Keywords:** *Performance, Work Motivation, Discipline Work, Workload.*

## LATAR BELAKANG

Dalam rangka menggali dan mengembangkan potensi dari sumber daya manusia di organisasi perlu secara sistematis dan berkelanjutan dikembangkan, tidak hanya dibicarakan tetapi dibuktikan dalam praktek yang nyata. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas yang bermutu maka dapat memberikan dampak yang positif bagi perkembangan organisasi untuk kedepannya.

Salah satu instansi pemerintah daerah di Kabupaten Kebumen adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Kebumen yang memiliki tugas dan kewajiban yang ditekankan pada bidang perindustrian dan perdagangan. Fenomena yang muncul adalah banyak opini yang selalu bernada miring berkembang di masyarakat dalam menilai Pegawai Negeri Sipil. Isu tersebut antara lain etos kerja yang dianggap masih rendah, kurangnya disiplin, masih kurang dalam memberikan pelayanan yang baik, dan lain sebagainya. Berdasarkan pengamatan awal peneliti menemukan kurangnya motivasi kerja serta disiplin kerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari masih adanya pegawai yang duduk-duduk di kantin sehabis melaksanakan apel pagi yang seharusnya mereka bisa langsung menangani pekerjaan. Selain itu pada jam kerja pegawai juga banyak yang hanya mengobrol dengan rekan kerjanya atau membaca koran, bahkan diantaranya ada yang sempat tidur siang di kantor.

Hal ini menimbulkan perlunya pembinaan dan pengarahan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang ada agar mampu berdaya guna, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang

baik kepada masyarakat. Secara khusus, citra negatif muncul terhadap rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai pemerintah daerah yang diduga disebabkan oleh kurang optimalnya kinerja pegawai yang bersangkutan. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji saat ini adalah berkaitan dengan masih belum optimalnya kinerja Pegawai Negeri Sipil khususnya pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai diantaranya adalah kinerja pegawai itu sendiri, Sedangkan faktor-faktor mempengaruhi kinerja pegawai (Gibson et, 1997:116) diantaranya motivasi, kedisiplinan dan beban kerja. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012: 143). Motivasi kerja yang baik harus diikuti dengan keterlibatan pegawai di organisasi yang bersifat fisik dan psikis sehingga motivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi yang sesuai dengan harapan dan keinginan pegawai.

Masalah yang diteliti adalah masalah faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Sehubungan dengan latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : “Faktor motivasi dan disiplin kerja yang tidak kondusif serta beban kerja yang tidak merata menyebabkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen tidak maksimal.”

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012: 143). Motivasi adalah sebagai kekuatan dan yang dihasilkan oleh individu adalah keinginan untuk menentukan kebutuhan mereka seperti lapar, haus serta penghargaan sosial (Umar, 2011: 37). Motivasi adalah daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang atau mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan untuk perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja juga oleh perbedaan waktu dan tempat. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2009: 252).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seseorang itu dapat timbul dari diri sendiri merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya, sedangkan motivasi dari orang lain akan menjadi salah satu tugas dari seseorang pimpinan untuk dapat memberikannya kepada bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Manusia dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada pegawai yang bersemangat dan ada yang tidak bersemangat dalam bekerja. Salah satu faktor yang penting yang mempengaruhi manusia adalah disiplin kerja. Menegakkan disiplin kerja penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan disiplin kerja diharapkan sebagian besar dari peraturan ditaati oleh pegawai. Dengan adanya disiplin kerja dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Adapun beberapa pengertian disiplin dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

1. Menurut Simamora (2005: 146) Disiplin kerja yaitu prosedur yang mengoreksi atau mengklaim bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Nitisemito (2006: 115) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah bila pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu atau suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.
2. Menurut Handoko (2009: 208) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasi sedangkan Menurut Hasibuan (1997: 212) disiplin kerja adalah kesadaran dan keadilan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dimasyarakat.

Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keadilan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku yang diwujudkan dalam suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bagi yang melanggar peraturan akan dikenai hukuman.

### **Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Dari pengertian beban kerja di atas, mendorong beberapa ahli untuk ikut berpendapat mengenai beban kerja meliputi:

- a. Menurut Gopher dan Donchin dalam (Maya dan Laila 2013:16), menyatakan bahwa beban kerja terdiri dari perbedaan antara kapasitas sistem pemroses informasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (*performans* harapan) dan kapasitas yang tersedia pada saat itu (*performance*)

aktual). Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Saat menghadapi suatu tugas, pekerja diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan beban kerja mental.

- b. Menurut Hard dan Staveland dalam dalam (Deri F & Rahma W2017:51) beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.
- c. Menurut Menpan (1997:46), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.
- d. Menurut Komaruddin (1996:235), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Dari berbagai pengertian teori di atas, yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Menpan (1997:46) yang mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah hasil kali volume kerja yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang dipergunakan.

- 1) Pengaruh pimpinan terhadap program-program pencapaian kinerja kerja:
  - a. Kesempatan pimpinan untuk memberikan pengaruh adalah dalam rangka pelaksanaan tugas yang melibatkan beberapa sasaran manajemen. Dalam hal ini pimpinan mempunyai posisi yang unik dalam pengajuan penyesuaian-penyesuaian dalam standar kinerja departemen.
  - b. Dalam perbaikan-perbaikan kinerja secara langsung berhubungan dengan motivasi pegawai.
  - c. Dalam pengelompokan proyek-proyek kinerja, salah satu pusat bagian isinya adalah insentif kerja, desain pegawai, pegawai yang berkaitan dengan penilaian kerja, tujuan pelatihan serta alternatif jadwal kerja. Jenis proyek ini bertujuan untuk memotivasi kerja.
  - d. Keahlian adalah memperluas ilmu perilaku yang diterapkan dalam kebijakan fiscal. Keberhasilan program-program yang didesain untuk meningkatkan

motivasi pegawai harus mampu mengembang diluar pengetahuan, keahlian mengenai motivasi dan keahlian terhadap hasil dan programnya.

## 2) Faktor-Faktor Penentu Kinerja.

Adapun beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya kinerja suatu instalansi antara lain:

### a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan maupun melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

### b. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknik operasional mengenai bidang-bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis seperti, keterampilan komputer, keterampilan bengkel, dll. Dengan keterampilan diharapkan para pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan produktif.

### c. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi pengetahuan dan kerampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

### d. Kebiasaan (*Attitude*)

*Attitude* merupakan kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Maksudnya, jika kebiasaan-kebiasaan pegawai tergolong baik secara otomatis perilaku yang dilakukan pula akan baik pula.

### e. Kebiasaan (*Behaviors*).

Sesuai dengan kebiasaan-kebiasaan pegawai, maka akan tercipta pula perilaku atau sikap yang baik. Dengan demikian perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang tidak tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian observasional atau non eksperimental pada pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Pengambilan data dengan menggunakan pendekatan waktu *cross sectional* yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi data variabel bebas dan variabel terikatnya hanya satu kali pada satu saat (Notoadmodjo, 2012:98). Rancangan penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang menyajikan perhitungan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen dan Regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang paling dominan mempengaruhi kinerja kerja pada sekelompok obyek.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek (Umar, 2011). Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 120 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Umar, 2011). Pengambilan sampel dilakukan dengan metode yang dikembangkan oleh Frank Linch (dalam Umar, 2011).

Untuk menentukan sampel tersebut maka digunakan simple random sampling karena semua responden dianggap sama atau homogen tanpa memperhatikan jenis kelamin, umur, jenis pekerjaan, dan sebagainya. Dikatakan simple random sampling karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2009:58). Adapun sampel yang diambil pada penelitian ini sejumlah 60 pegawai, dari 120 pegawai yang ada di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

Definisi operasional variabel adalah suatu karakter, ciri, sifat, watak, milik atau keadaan yang melekat pada beberapa subyek barang, orang yang dapat berbeda-beda intensitasnya banyaknya kategori. Definisi operasional variabel ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pada data yang akan dikumpulkan serta dalam menentukan alat pengumpulan data. Oleh karena itu pembahasan-pembahasan akan hal tersebut harus diarahkan pada titik temu yang jelas dan tegas diantara variabel-variabel guna mempermudah proses selanjutnya. Adapun definisi operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau sebab timbulnya variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja.

- 2) Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi diukur dengan indikator : motivasi positif dan motivasi negatif.
- 3) Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja diukur dengan indikator : disiplin preventif dan disiplin korektif.
- 4) Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Beban Kerja psikis diukur dengan indikator : tingkat kerumitan dalam mengerjakan suatu pekerjaan (seperti mengingat, melihat, mencari, rumit tidaknya pekerjaan tersebut, apakah pekerjaan tersebut masih bisa ditoleransi atau penuh kepastian). Beban kerja fisik diukur dengan indikator seberapa besar aktivitas fisik yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (apakah pekerjaan tersebut berat atau ringan, lambat atau cepat, cukup istirahat atau tidak) sedikitnya pekerjaan yang harus dilaksanakan.
- 5) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja. Kinerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang dipergunakan. Kinerja diukur dengan indikator kualitas kerja, pengetahuan yang berhubungan dengan tugas, penyesuaian kerja, hubungan kerja, kehandalan dalam tugas, kwantitas kerja.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas suatu alat ukur (kuesioner) menunjukkan seberapa jauh alat ukur tersebut bisa mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya kurang valid berarti validitas rendah. Uji validitas menggunakan korelasi *product moment* dengan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden.

Reliabilitas menunjuk suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas, peneliti menggunakan *program SPSS For Windows Versi 22* dengan metode *coefisient cronbach alpha*. Nilai *alpha* antara 0,8 sampai dengan 1,0 dikategorikan sebagai reliabilitas baik (handal), pada nilai 0,60 dikategorikan reliabilitas diterima dan pada nilai *alpha* kurang dari 0,60 dikategorikan reliabilitas yang kurang baik.

### Uji Hipotesis dan Metode Analisis Data

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai secara individu dan membuktikan hipotesis pertama yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja kerja. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka dasar pengambilan keputusan adalah :



- a. Jika  $t$ -hitung  $\geq t$ -tabel maka  $H_a$  diterima
- b. Jika  $t$ -hitung  $\leq t$ -tabel maka  $H_o$  ditolak

Semua Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan program *SPSS for Windows*.

Untuk pembuktian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan digunakan Uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika F- hitung  $\geq$  F- tabel maka  $H_a$  diterima
- b. Jika F- hitung  $\leq$  F- tabel maka  $H_o$  ditolak.

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang menjelaskan bentuk pengaruh antara motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja dengan kinerja pegawai.

Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- |                 |                                 |
|-----------------|---------------------------------|
| Y               | : Kinerja pegawai               |
| A               | : Konstanta ( <i>intersep</i> ) |
| $b_1, b_2, b_3$ | : Koefisien regresi             |
| X1              | : Motivasi kerja                |
| X2              | : Disiplin Kerja                |
| X3              | : Beban Kerja                   |

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara semua variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Koefisien korelasi berganda untuk sample diberi notasi R, sedangkan koefisien determinan diberi koefisien  $R^2$  berdasarkan pola hubungan tersebut. Bila harga koefisien determinasi mendekati 0, menunjukkan bahwa variabel bebas yang dipilih (digunakan) tidak dapat menerangkan dengan baik variabel bebas lainnya yang bersangkutan. Hal ini berarti masih ada variabel bebas lainnya yang tidak dapat dipilih dari pengamatan yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika koefisien determinasi mendekati 1, menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan telah dapat menerangkan variabel terikat secara hampir sempurna.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kuesioner diujicobakan sebanyak 30 responden untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Validitas adalah mengkorelasikan antara masing-masing nilai pada nomor pertanyaan dengan nilai total dari nomor pertanyaan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh  $r$  masih harus diuji signifikansinya dengan membandingkannya dengan tabel  $r$ . Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau nilai  $p < 0,05$ . Menurut Sugiyono (2009:172) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat. Perlu diketahui bahwa yang diuji reliabilitas hanyalah nomor soal yang sah saja. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah untuk menyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid. Pengujian validitas dan reliabilitas instrument penelitian menggunakan *software SPSS for Windows* versi 22, derajat kebebasan ( $df = n-k$ ) tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai  $r$  tabel 0,361. Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja  $r$  hasil  $>$  dari  $r$  tabel, hal ini berarti seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel tersebut dinyatakan valid.

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan cara membandingkan nilai  $r$  tabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan jika  $r$  *alpha* lebih besar dari  $r$  tabel, maka dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2005:152). Sedangkan menurut Imam Ghozali (2008:333), suatu lembar koding dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,5.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,5 sehingga semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Berdasarkan analisis deskriptif, dapat diketahui variabel motivasi mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 22,17 dengan simpangan baku (standar deviasi) 2,767, nilai minimum 16 dan nilai maksimum 27. Variabel disiplin mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 27,70 dengan simpangan baku (standar deviasi) 3,302, nilai minimum 19 dan nilai maksimum 32. Variabel beban kerja mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 30,67 dengan simpangan baku (standar deviasi) 4,573, nilai minimum 23 dan nilai maksimum 40. Variabel kinerja (Y) mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 40,93 dengan simpangan baku (standar deviasi) 5,426, nilai minimum 32 dan perolehan nilai maksimum 50.

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas.

## Multikolinieritas

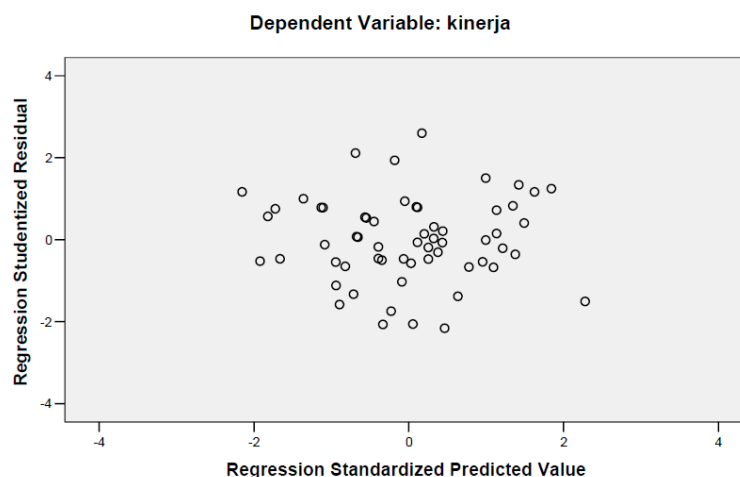
Tidak adanya multikolinieritas ditentukan dengan angka *VIF* dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2009:95). Hasil analisis data dengan Program *SPSS*. Berdasarkan output uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 dan *VIF* dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

## Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat dipakai.
- 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 dipakai.

### Scatterplot



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

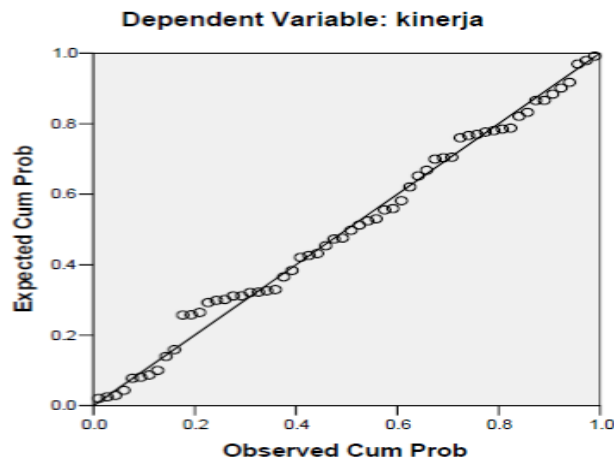
## Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu model regresi dianggap normal apabila:

- Jika data menyebar di sekitar 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.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Berdasarkan gambar di atas (Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisa regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel motivasi, disiplin dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah hasil dari *output spss 22.0*.

Tabel 4.6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	6,652	5,196		1,280	0,206
Motivasi	0,518	0,185	0,314	2,794	0,007
Disiplin	0,496	0,144	0,387	3,432	0,001
Beban Kerja	0,297	0,122	0,242	2,496	0,019

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil *output SPSS 22* didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut.

$$Y = 6,652 + 0,518X_1 + 0,496X_2 + 0,297X_3$$

Penjelasan:

- 1) Konstanta 6,652 diartikan apabila variabel motivasi, disiplin dan beban kerja bernilai nol maka besarnya kinerja pegawai adalah 6,652 satuan.
- 2) Nilai koefisien variabel motivasi 0,518 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,518 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

- 3) Nilai koefisien variabel disiplin 0,496 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan disiplin akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,496 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- 4) Nilai koefisien variabel beban kerja 0,297 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,297 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

### Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri pengaruh variabel motivasi, disiplin dan beban kerja terhadap kinerja digunakan uji t dan uji F.

#### 1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dikenal dengan Uji Serentak atau Uji Model/Uji *Anova*, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya yaitu motivasi, disiplin dan beban kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 4.7. dibawah ini :

Tabel 4.7. Hasil Uji F

Model	<i>Sum of Square</i>	df	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
<i>Regression</i>	594,556	3	198,185	15,406	0,000
<i>Residual</i>	720,378	56	12,864		
<b>Total</b>	<b>1314,933</b>	<b>59</b>			

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat dilihat  $F_{hitung}$  sebesar 15,406 >  $F_{tabel}$  2.695 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena  $F_{hitung}$  >  $F_{tabel}$  dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai yang berarti motivasi, disiplin dan beban kerja berpengaruh positif secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

#### 2. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan pedoman penarikan kesimpulan sebagai berikut; apabila  $t_{hitung}$  <  $t_{tabel}$  dan signifikansi  $\geq$  0,05 maka tidak ada pengaruh signifikan, apabila  $t_{hitung}$  >  $t_{tabel}$  dan signifikansi  $\leq$  0,05 maka terdapat pengaruh signifikan.

Tabel 4.8. Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikan
Motivasi Kerja	2,794	1,671	0,007
Disiplin Kerja	3,432	1,671	0,001
Beban Kerja	2,426	1,671	0,019

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Rangkuman Hasil Uji T pada Tabel 4.8. diatas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Variabel motivasi kerja mempunyai nilai thitung 2,794 < ttabel 1,671 dengan tingkat signifikan 0,007 >  $\alpha = 0,05$ , yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
- 2) Variabel disiplin kerja mempunyai nilai thitung 3,432 > ttabel 1,671 dengan tingkat signifikan 0,001 <  $\alpha = 0,05$ , yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
- 3) Variabel beban kerja mempunyai nilai thitung 2,426 > ttabel 1,671 dengan tingkat signifikan 0,0001 <  $\alpha = 0,05$ , yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

### Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.9. Hasil Uji Korefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std Error of the Estimate
1	0,672	0,452	0,423	3,58663

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9. di atas nilai *R Square* adalah 0,452 artinya kontribusi variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 45,2% sedangkan sisanya (100-45,2) = 54,8% dipengaruhi variabel lain diluar model.

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil analisis dan hasil uji hipotesis pertama membuktikan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti peningkatan terhadap motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sujarwanto (2016) tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta", menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta.

Motivasi merupakan suatu dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil yang baik.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti menemukan fenomena kurangnya motivasi dan disiplin kerja pegawai seperti pegawai banyak yang masih duduk-duduk di kantin sehabis melaksanakan apel pagi. Gairah kerja pegawai tampak tidak bersemangat kelihatan dari keseharian pegawai di kantor lebih banyak mengobrol atau baca koran bahkan ada yang sempat tidur siang.

### **Pengaruh disiplin terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil analisis dan hasil uji hipotesis kedua membuktikan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini berarti peningkatan disiplin kerja pegawai meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fikratunil Khasifah (2016) tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" (Studi Pada Balai Besar Wilayah Pemali) membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang selaras dengan penelitian ini adalah penelitian Rika Widayaningtyas (2016) tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten) membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh beban kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil analisis dan hasil uji hipotesis ketiga membuktikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Artinya semakin tinggi tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini berarti peningkatan disiplin kerja pegawai meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fikratunil Khasifah (2016) tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" (Studi Pada Balai Besar Wilayah Pemali) membuktikan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian Sujarwanto (2016) tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta" membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh secara simultan motivasi, disiplin dan beban kerja terhadap kinerja.**

Berdasarkan hasil analisis dan hasil uji hipotesis keempat membuktikan bahwa motivasi, disiplin dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindag Kabupaten Kebumen. Artinya semakin tinggi motivasi, disiplin dan berkurangnya beban kerja secara simultan maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sujarwanto (2016) tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta", membuktikan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta. Penelitian Fikratunil Khasifah (2016) tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai" (Studi Pada Balai Besar Wilayah Pemali) membuktikan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara bersama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian dengan uji t dan uji F diperoleh hasil bahwa variabel motivasi, disiplin dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi, disiplin dan beban kerja secara serentak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.



4. Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi beban kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
5. Disiplin kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel motivasi kerja dan beban kerja.
6. Berdasarkan analisis regresi linear berganda pada uji determinasi menunjukkan bahwa faktor motivasi, disiplin kerja dan beban kerja mempunyai sumbangan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

### Saran-saran

Dengan penelitian ini yang memuat tentang motivasi, disiplin kerja dan beban kerja diharapkan dapat menjadi pendorong bagi pegawai lainnya dan hendaknya demi terwujud kinerja pegawai yang optimal, maka sudah seharusnya seorang pegawai lakukan memberikan contoh kepada yang lainnya, maka demi terciptanya kinerja yang baik disarankan :

1. Kepada pimpinan dan sesama pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen agar saling motivasi sehingga tercipta kinerja pegawai yang optimal.
2. Semua pegawai agar meningkatkan disiplin kerja, karena disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.
3. Karena beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka harus diperhatikan dan ditindaklanjuti agar tercipta kepuasan kerja yang seimbang.
4. Karena motivasi, disiplin kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja kerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, maka harus ditingkatkan dan saling menopang, sehingga terwujud kinerja pegawai yang optimal.
5. Untuk penelitian yang akan datang agar lebih banyak membahas indikator yang lain yang lebih lengkap dan lebih luas sehingga dengan jelas dan pasti dapat menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2009. Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Psikologi Industri. Edisi IV, Yogyakarta : Liberty.
- Gibson, J. L, John, M. L, James, H. D. Jr. 2006. *Organization: Behavior, Structure, Processes*. 8th Edition. Illionis: Richard D. Irwin. Inc
- Handoko, T Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Sayuti, 2012, Konsep Sumber Daya Manusia : Peran Serta, Efisiensi, dan Produktivitas, Kelola, Yogyakarta

- Nitisemito, Alex S, 2006, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Ketiga, Indonesia : Ghalia.
- Notoatmodjo, S. 2012. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Jakarta: Prenhallindo.
- Simmons, K., 2009, *Happy Boss-Happy Employee*, artikel : The Economic Press. Inc
- Simammora, H. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Siswanta, B. 2009. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Cetakan Kedua, Bandung: Sinar Baru.
- Umar. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Gibson, Ivancevich Donnelly. 2009. Organisasi, Jakarta: Erlangga.
- Lisnayetti & Hasanbasri. M. (2006). Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes, Padang : PT. Bumi Aksara.
- WarrP. (2002). *Psychology At Work*. 5th Ed. Penguin Books. England
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Jakarta:Rajawali Pers
- Menpan. (1997). Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id> diunduh pada tanggal 20 Desember 2017.
- Komaruddin, 1996, Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu Suatu Pengantar Jakarta : CV. Rajawali
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. (2009). *Organizational Behavior Thirteenth Edition*. New York : McGraw Hill
- Manuaba, A, (2000). Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, *Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya. Surabaya. Hal. 1-4
- Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.