

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN
TENGAH II YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memeroleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun oleh :

ASRI PUSPITA ILSA PUTRI

13808144002

**PROGRAM STUDI JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

2017

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK
PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH II YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Oleh:

Asri Puspita Ilsa Putri
13808144002

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 12 Juni 2017

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

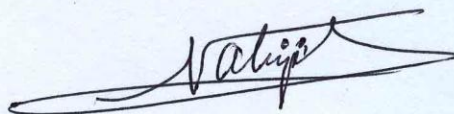
Program Studi Manajemen

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd.

NIP. 195201081978032001

LEMBAR PENGESAHAN

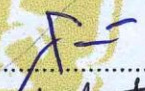
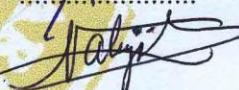
Skripsi dengan judul

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK
PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH II
YOGYAKARTA**

Oleh:
Asri Puspita Ilsa Putri
13808144002

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 24 Juli 2017 dan
dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Farlianto, MBA	Ketua Penguji		15/8-2017
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd.	Sekretaris Penguji		11/8-2017
M. Lies Endarwati, SE. M.Si.	Penguji Utama		3/8-2017

Yogyakarta, 15 Agustus 2017
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 1983031 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asri Puspita Ilsa Putri
NIM : 13808144002
Jurusan/Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : "Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta"

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 24 Juli 2017

Yang menyatakan,



Asri Puspita Ilsa Putri

NIM. 13808144002

MOTTO

Hai orang-orang beriman, jadikan sabar dan shalatmu sebagai penolongmu,
sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al Baqarah: 153)

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati,
padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu
orang-orang yang beriman”

(Ali 'Imran: 139)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, dengan penuh rasa haru dan bahagia karya ini penulis persembahkan untuk:

1. Untuk kedua orang tua ku yang selalu mencurahkan kasihsayangnya dengan tulus dan sepuh hati, terimakasih untuk segalacinta dan kasih yang kau beri.
2. Untuk Kakak terima kasih tiada tara atas segala dukungan yang telah diberikan selama ini semoga dapat menggapai keberhasilan juga di kemudian hari.
3. Untuk seluruh Dosen dan Guruku yang telah berjasa memberikan ilmu dan motivasi dalam setiap langkah pembelajaran untukku.
4. Kepada teman-teman seperjuangan khususnya rekan-rekan Manajemen SDM dan Manajemen angkatan 2013 yang tak bisa ku sebutkan namanya satu persatu terima kasih yang tiada tara ku ucapakan.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK
PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH II YOGYAKARTA**

Oleh:
Asri Puspita Ilsa Putri
NIM. 13808144002

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta, (2) Pengaruh beban kerjaterhadap kinerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta, (3) Pengaruh motivasi kerja danbeban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta berjumlah 100 karyawan dengan teknik pengambilan sampel populasi. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda

Pada hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBT II Yogyakarta $\beta=0,267^{**}$, dengan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar $0,173^{**}$ (2) Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP JBT II Yogyakarta $\beta=0,264^{**}$ dengan kontribusi beban kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar $0,133^{**}$ (3) Motivasi Kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerjakaryawan PT. PLN (Persero) UIP JBT II Yogyakarta, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa Motivasi kerja $\beta=0,267^{***}$ dan beban kerja $\beta=0,421^{***}$. Kontribusi motivasi kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kinerja karyawankaryawan PT. PLN (Persero) UIP JBT II Yogyakarta(ΔR^2) sebesar $0,241^{**}$.Hal ini berarti kemampuan variabel motivasi kerja dan bebankerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja adalah sebesar 24,1%, sedangkansisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Beban Kerja.

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND JOB
ASSESSMENT TOWARDS WORK PERFORMANCE OF PT. PLN
UNIT INDUK PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH II
YOGYAKARTA EMPLOYEES**

By:
Asri Puspita Ilsa Putri
NIM. 13808144002

ABSTRACT

This research has a purpose to discover: 1. Influence of work motivation towards the work performance of Bank BTN Yogyakarta employees, 2. Influence of job assessment towards the work performance of Bank BTN Yogyakarta employees, 3. Influence of work motivation and job assessment towards the work performance of PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta.

This research was associative research by using quantitative approach. The samples of this research were 100 employees of PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta by using a population sample technique. The data collection technique used was questionnaire and interview. The data analysis was done by using multiple regression analysis.

*In 5% significance, this research finds out that: 1. Work motivation gives positive influence toward the work performance of PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta employees, $\beta=0,267^{**}$ with (ΔR^2) 0,173** work motivation toward the work performance. 2. Job assessment gives positive influence toward the work performance of PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta employees, $\beta= 0,264^{**}$ with (ΔR^2) 0,133** job assessment toward the work performance. 3. Work motivation and job assessment give positive influence toward the work performance of PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta. The regression test was work motivation $\beta=0,267^{**}$ and job assessment $\beta=0,421^{**}$. The competence of work motivation and job assessment in explaining the variation of work performance variable was 24,1%, in the other hand the rest of the competence was explained by the variable outside the investigated variable*

Keywords: Work Performance, Work Motivation, Job Assessment

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

5. M. Lies Endarwati, SE. M.Si. selaku Penguji Utama terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Farlianto, MBA selaku Ketua Penguji yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2013 Universitas Negeri Yogyakarta, termakasih atas dukungan dan doanya.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis



Asri Puspita Ilsa Putri
NIM. 13808144002

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. ManfaatPenelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teoritis.....	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
2. Motivasi Kerja	16
3. Beban Kerja	19
B. Penelitian yang Relevan.....	22
C. KerangkaBerpikir	23
D. Paradigma Penelitian.....	26
E. HipotesisPenelitian.....	26
BAB III. METODE PENELITIAN	27
A. Desain Penelitian.....	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian	27
C. Definisi Operasional Variabel.....	27

D. Populasi.....	30
E. Sampel.....	35
F. Sampling Acak Sederhana	35
G. Teknik Pengumpulan Data.....	36
H. Instrumen Penelitian.....	37
I. Uji Coba Instrumen	38
J. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Objek Penelitian	48
B. Hasil Penelitian	50
1. Analisis Deskriptif.....	50
2. Uji Prasyarat Analisis	58
3. Pengujian Hipotesis	60
C. Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Keterbatasan	68
C. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta Periode 2014 hingga 2016	3
2. Data pra-survey Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta.....	4
3. Data keterlambatan Karyawan PT PLN UIP JBT II Yogyakarta	5
4. Struktur jabatan di PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta	30
5. Instrumen Penelitian.....	37
6. <i>KMO and Barlett's</i>	39
7. Hasil Uji CFA.....	40
8. Hasil Validitas Konvergen.....	41
9. Nilai Korelasi <i>Pearson</i> dan <i>AVE</i>	41
10. Hasil Uji Reliabilitas	42
11. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
12. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	52
13. Jumlah Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	53
14. Jumlah Responden Berdasarkan Status Pernikahan	54
15. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja	54
16. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	56
17. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	57
18. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	58
19. Hasil Uji Normalitas	59
20. Hasil Uji Linieritas	59
21. Hasil Uji Multikolinieritas	60
22. Hasil Analisis Regresi	61
23. Ringkasan Hasil Hipotesis	62

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	26
2. Struktur Organisasi PT.PLN (persero) UIP JBT II.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian	74
2. Data Penelitian	79
3. Data Karakteristik Responden.....	84
4. Hasil Uji Instrumen/CFA	86
5. Hasil Uji Reliabilitas	88
6. Hasil Uji Deskriptif	89
7. Perhitungan Kategorisasi	90
8. Hasil Uji Kategorisasi	90
9. Hasil Uji Normalitas	91
10. Hasil Uji Linieritas	92
11. Hasil Uji Multikolinieritas	92
12. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	87
13. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era ini perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitor yang lain dengan cara memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber Daya Manusia merupakan asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996) bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi.

Perusahaan sendiri mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

PT PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II atau disingkat PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta melakukan pengendalian konstruksi dan pengelolaan kegiatan pembangunan jaringan

yang terdiri dari transmisi dan gardu induk yang termasuk dalam lingkup Jawa Tengah dan DIY. Di PT PLN UIP JBT II Yogyakarta kinerja karyawan menjadi perhatian utama, karena kualitas kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kualitas perusahaan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Menurut Robbins (2006) mengemukakan bahwa terdapat 3 indikator yang dapat kita gunakan untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu kerja.

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Penilaian kinerja yaitu kegiatan mengukur tingkat capaian kinerja yang dimulai dengan menetapkan indikator kinerja berdasarkan kelompok, yaitu: unsur keberhasilan yang dapat diukur (output) dan tingkat pencapaian setiap unsur keberhasilan (outcome). Setiap program atau kegiatan minimal mempunyai satu unsur ukuran keberhasilan dan tingkat pencapaiannya (target kinerja). Penilaian kinerja di PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta dilakukan dengan dua cara, yaitu penilaian perencanaan kerja dan penilaian perilaku kerja.

Penilaian perencanaan kerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Setiap enam bulan sekali PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta melakukan penilaian

kinerja pegawai untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kemajuan kinerja seluruh karyawan. Penilaian kinerja dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu : istimewa (451-500), sangat baik (381-450), baik (301-380), cukup (201-300) dan kurang (100-200). Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh masing-masing kepala divisi dan diserahkan ke bagian SDM untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja karyawan.

Penilaian perilaku kerja dilakukan guna mengukur kualitas kerja pegawai di PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta. Adapun hasil penilaian perilaku kerja pegawai PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta sebagai berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta Periode 2014 hingga 2016

Tahun	Rata-Rata Nilai	Keterangan
Semester II 2014	380	Baik
Semester I 2015	391	Sangat Baik
Semester II 2015	375	Baik
Semester I 2016	379	Baik
Semester II 2016	377	Baik

(Sumber: Bagian HRD PT PLN UIP JBT II Yogyakarta)

Dari data Tabel 1. dapat diketahui bahwa setiap tahunnya kinerja karyawan naik. Dalam perusahaan penilaian dikatakan istimewa berada di nilai 451-500, pada semester II 2014, semester II 2015, Semester I 2016, dan Semester II 2016 poin hasil kinerjanya cenderung meningkat, namun pada semester I 2015 dan mengalami penurunan.

Dari data Tabel 1, dapat diketahui bahwa poin penilaian hasil kinerja mereka belum diatas standar yang ditetapkan PT. PLN UIP JBT II

Yogyakarta, yaitu minimal sebesar 381 poin atau dengan predikat sangat baik. Selain itu pada semester I 2015 poin hasil kinerjanya cenderung meningkat, namun pada semester II 2016 mengalami penurunan.

Menurut Mangkunegara (2005) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pengertian kualitas sendiri adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan. Sedangkan kuantitas sendiri adalah ukuran seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam suatu harinya.

Dari wawancara yang dilakukan kepada HRD PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta, menemukan beberapa masalah yang sering muncul di PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta diantara nya beban kerjayang tinggi, pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambahkan pekerjaan baru membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya ini membuat kinerja karyawan menurun. Selain itu hasil pra-survey pada November 2016, dengan cara wawancara kepada karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta dengan pertanyaan terbuka yaitu “faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan ?” menunjukan hasil sebagai berikut

Tabel 2. Data pra-survey Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta.

No	Faktor yang Mempengaruhi	Jumlah Responden
1	Kepemimpinan	3

2	Motivasi Kerja	7
3	Lingkungan Kerja	4
4	Beban Kerja	5
5	Kualitas Pekerjaan	1
	Jumlah Responden	20

(Sumber: Hasil Pra-Survey 20 karyawan PT.PLN UIP JBT II Yogyakarta)

Berdasarkan hasil pra-survey diketahui bahwa dari 20 karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja menempati posisi pertama dengan 7 jawaban, kemudian diikuti faktor beban kerja dengan 5 jawaban, Lingkungan Kerja 4 jawaban, Kepemimpinan 3 jawaban, Kualitas Pekerjaan 1 jawaban. Dengan demikian yang mempengaruhi kinerja di PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta adalah motivasi kerja dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2008) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Dalam sebuah perusahaan motivasi kerja karyawan menjadi sangat penting, Menurut George dan Jones (2005) memiliki indikator terdiri dari arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan (*level of persistence*). Indikasi pertama adalah arah perilaku, di PT.

PLN UIP JBT II Yogyakarta dengan adanya data keterlambatan karyawan sebagai berikut:

Tabel. 3 Data keterlambatan Karyawan PT PLN UIP JBT II Yogyakarta

Bulan	Jumlah	Persentase
Juli	14	7,90%
Agustus	10	5,64%
September	12	6,77%
Oktober	8	4,51%
November	9	5,08%
Desember	13	7,34%

(Sumber: Data HRD PT. PLN UIP JBT II)

Dari tabel 3 diatas, karyawan yang terlambat di periode Januari-Juli 2016 cenderung meningkat dari jumlah karyawan yaitu 133 karyawan. Karyawan kurang disiplin dalam hal kehadiran. PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta menerapkan jam masuk pukul 07.30 WIB tetapi pada kenyataannya masih banyak karyawan yang datang terlambat. Terlihat di bulan Juli sebesar 7,90% dan bulan Desember sebesar 7,34% terjadi kenaikan keterlambatan karyawan. Dari wawancara yang dilakukan beberapa karyawan tidak memperhatikan dan kurang berkontribusi untuk memberikan masukan agar kinerja karyawan lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan di PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta

Dalam tingkat kegigihan yaitu usaha karyawan untuk selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Dari hasil pengamatan dan wawancara kepala HRD pada bulan November 2016

didapatkan masalah bahwa usaha karyawan belum maksimal. Karyawan kurangmaksimal dalam memprioritaskan pekerjaan dan lebih cenderung menundapekerjaan sehingga pada waktu deadline pekerjaan tidak bisa selesai tepatwaktu. Hal itu menyebabkan pekerjaan sebelumnya menjadi tertumpuksehingga menghambat untuk memenuhi target. Hal ini memperkuat indikator tingkat kegigihan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah beban kerja. Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Ada tiga indikator menurut Alamsyah (dalam Putera (2012) yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan waktu dan standar pekerjaan.

Tingginya beban kerja di PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta dapat dilihat bahwa setiap bulan mereka memiliki target yang harus dicapai. Hasil wawancara dan pengamatan membuktikan bahwa setiap hari karyawan bekerja cukup giat. Karena mereka menjual jasa yaitu pembuatan tower di beberapa daerah mereka harus segera menyelesaikan pekerjaan tersebut untuk memuaskan pelanggan. Selain itu, karyawan merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan mereka yang hanyamengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya

Beban kerja di PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta yaitu waktu bekerja karyawan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja.Hal ini didukung dari hasil wawancara dari beberapa karyawan dan kepala HRDbahwa hampir setiap hari karyawan menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang telah

ditentukan dari jam 07.30-16.30. Sehingga mereka harus menambah jam kerja mereka atau melembur

Kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi menurut pendapat para ahli bisa disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja karyawan dan beban kerja karyawan. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta tidak stabil.
2. Beban kerja yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
3. Banyak karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta sering menunda pekerjaannya.
4. Karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta merasa waktu menyelesaikan kurang.

5. Penilaian kinerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta belum mencapai predikat istimewa
6. Karyawan merasa tidak termotivasi dan bosan terhadap pekerjaannya karena yang dikerjakan setiap hari sama.
7. Ada beberapa ketimpangan antara pegawai tetap dan pegawai alih daya, sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja.
8. Terjadi penurunan semangat kerja dan sifat malas pada diri karyawan.
9. Kurangnya gairah dan semangat kerja karyawan yang menyebabkan pencapaian tugasnya tidak memenuhi target yang ditentukan.
10. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
11. Karyawan dibebani tugas atau pekerjaan lain padahal pekerjaan sebelumnya belum terselesaikan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Penelitian ini menggunakan sebagian masalah yang kuat mempengaruhi berjalannya perusahaan tersebut. Karena itu penelitian ini akan membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UIP JBT II Yogyakarta

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta?

2. Bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta?
3. Bagaimana motivasi kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UIP JBT II Yogyakarta.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UIP JBT II Yogyakarta.
3. Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) UIP JBT II Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi pemikiran kepada:

1. Bagi Pihak PT. PLN (persero) UIP JBT II Yogyakarta.

Manfaat penelitian ini adalah Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. PLN (persero) UIP JBT II Yogyakarta untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa di praktekan oleh perusahaan / institusi lain.

2. Bagi Akademisi

Bagi pihak akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian

ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Penelitian lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

4. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut motivasi, beban kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

Menurut Mangkunegara (2005) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Pengertian Kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya kinerja sendiri merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan

b. Urgensi Kinerja

Urgensi berasal dari bahasa latin *Urgere* yang berarti mendorong. Istilah urgensi menunjukan pada sesuatu yang mendorong seseorang atau memaksa untuk di selesaikan. Urgensi sendiri bisa berarti penting nya. Kinerja menjadi

pentingsesungguhnya untuk perusahaan karena jika tidak ada kinerja maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Menurut Rivai (2005) kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja penting dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada perusahaan.

c. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara (2002):

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuar untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada, yaitu (Robbins, 2006):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

e. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Dharma (1998), mengatakan bahwa kebanyakan literatur yang membahas masalah-masalah kinerja menekankan faktor karyawan sebagai penyebab utama dari timbulnya kinerja yang jelek. Meskipun sangat penting, hal itu belum mengungkapkan keadaan yang sebenarnya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil pengaruh dari sedikitnya empat faktor utama, yaitu:

- 1) Karyawan itu sendiri

Kemampuan dan kemauan seorang karyawan dapat mengerti atas tugas yang diberikan kepadanya untuk dikerjakan agar mencapai tujuan perusahaan.

2) Pekerjaan yang Dilakukan (Beban Kerja)

Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan terpenting dalam komponen organisasi. Hal ini, disebabkan karena pekerjaan merupakan bukti konkrit dari keberadaan suatu organisasi.

3) Mekanisme Pekerjaan

Mekanisme kerja berarti cara kerja atau tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, untuk mengatur sebuah pekerjaan agar terlaksana dengan baik dan efisien.

4) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan sendiri dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan.

Menurut Gibson (dalam Ilyas 2002) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis.

- 2) Variabel psikologis terdiri dari subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.
- 3) Variabel organisasi terdiri dari sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

f. Efek lain Kinerja

Menurut Umam (2010), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

1) Pencapaian Target

Pegawai dan pimpinan harus bertindak efektif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan arahan dari target. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

2) Loyalitas Pegawai

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja pegawai.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja pegawai, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan.

4) Promosi

Kinerja karyawan yang baik dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi pegawai.

5) Berperilaku Positif

Mendorong teman kerja yang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

6) Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupasehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien“ (Sarwoto, 1979). Menurut Robbins dan Judge (2008) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

b. Urgensi Motivasi

Urgensi berasal dari bahasa latin Urgere yang berarti mendorong. Istilah urgensi menunjukan pada sesuatu yang mendorong seseorang atau memaksa untuk di selesaikan. Urgensi sendiri bisa berarti penting nya. Menurut Pasolong (2008) menyatakan pentingnya motivasi yaitu :

- 1) Motivasi merupakan masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan.
- 2) Kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat efisiennya, dengan motivasi yang baik dapat meningkat s/d 80% keatas.
- 3) Orang bekerja bukan hanya karena uang tapi kepuasan kerja.
- 4) Motivasi adalah tugas yang paling “crusial” para pemimpin.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat menyimpulkan bahwa motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawan.

c. Karakteristik Motivasi

McClelland (Mangkunegara, 2005) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

- 1) Berani mengambil dan memikul resiko.
- 2) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 3) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.

- 4) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.
- 5) Memiliki tujuan realistis.
- 6) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.

d. Indikator Motivasi

Menurut George and Jones (2005) Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkatusaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan. Ada 3 indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan dalam perusahaan.

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik.

e. Efek lain Motivasi

Motivasi kerja memiliki dampak atau efek bagi karyawan perusahaan. Menurut Colcuit efek motivasi kerja berpengaruh terhadap performa kerja dan komitmen organisasi.

- 1) Motivasi kerja memiliki efek positif yang kuat terhadap kinerja pekerjaan, seseorang yang memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat tugas kinerja yang lebih besar. Efek ini sangat kuat untuk karyawan dalam berkompensi, diikuti oleh tujuan yang sulit.
- 2) Sedikit yang diketahui tentang pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, meskipun *equity* memiliki efek moderat komitmen yang positif. Seseorang yang memiliki pengalaman tingkat *equity* yang lebih tinggi cenderung merasa tingkat komitmen yang lebih tinggi dan afektif dari tingkat komitmen normatif yang lebih tinggi sehingga efek pada komitmen yang berkelanjutan lebih lemah.

3. Beban Kerja

a. 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.

b. Urgensi Beban Kerja

Urgensi berasal dari bahasa latin Urgere yang berarti mendorong. Istilah urgensi menunjukan pada sesuatu yang mendorong seseorang atau memaksa untuk di selesaikan. Urgensi sendiri bisa berarti penting nya.

Menurut Komaruddin (1996), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Dapat disimpulkan pentingnya beban kerja untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang karyawan.

c. Indikator Beban Kerja

Alamsyah (dalam Putra2012) menyatakan bahwa indikator beban kerja meliputi antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, misalnya untuk menyelesaikan pekerjaan.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil

keputusan dengan cepat pada saat ada pekerjaan yang tak terduga.

3) Standar Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya kesan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan

4) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan

d. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Tetapi secara umum, faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;

- a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

- b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

e. Efek lain Beban Kerja

Menurut Manuaba, (2000) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan.

B. Penelitian yang Relevan

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

- 1) Penelitian Kimbal, Sendow dan Adare (2015) dengan judul *“Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior(OCB), dan Keterlibatan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado”* terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
- 2) *Pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) distribusi Bali* (2015) oleh Pramadita dan Surya menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bali.
- 3) Penelitian Susanty dan Baskoro (2012) dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. PLN (Persero) APD Semarang”* menunjukkan motivasi kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berfikir

1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk

memperoleh hasil yang terbaik salah satunya adalah mendapat nilai yang tinggi dalam penilaian kinerja. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki motivasi yang rendah maka dia akan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri dan tidak akan mencapai penilaian kinerja. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, maka hasil kerjanya pun akan bagus.

Kondisi motivasi kerja di PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta dirasa kurang, hal ini berdampak pada kedisiplinan karyawan dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat. Sedangkan kedisiplinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga pemberian motivasi kerja kepada karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Jika karyawan diberikan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan baik. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien” (Sarwoto, 1979).

2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Robbins (2003) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan.

Kondisi beban kerja yang banyak di PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta, menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan akan terbebani dan bekerja kurang maksimal sehingga untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi akan terhambat. Sebaliknya, apabila suatu karyawan memiliki beban kerja yang rendah atau sewajarnya, maka akan tercapai yang sesuai dengan kinerja tersebut. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan misalnya dalam ketepatan waktu karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Dari uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja dan beban kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama terhadap kinerja dari karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta.

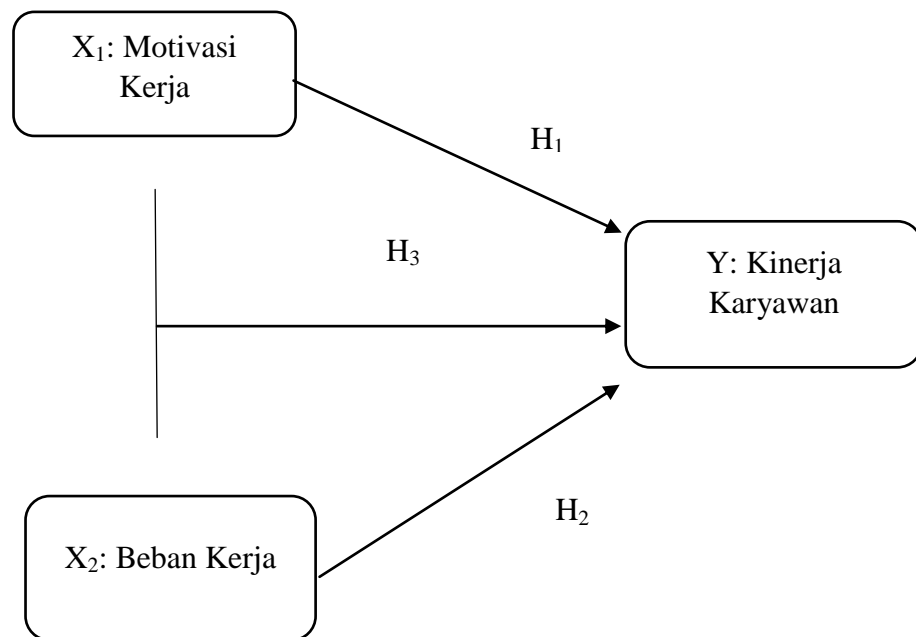
Apabila karyawan memiliki motivasi yang rendah ditambah dengan beban kerja yang tinggi membuat para karyawan bekerja secara tidak maksimal sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan akan mengakibatkan terjadinya stres kerja.

Apabila perusahaan memiliki beban kerja yang rendah maka akan membuat semua karyawan bekerja dengan hasil sebaik-baiknya, tetapi beban kerja tersebut tidak didukung oleh kesadaran dari setiap karyawan maka hal tersebut tidak efektif. Karyawan yang memiliki

motivasi yang rendah akan sulit terpengaruh oleh beban kerja rendah yang ada. Sehingga karyawan tetap akan bekerja sesuai dengan kemauannya dan akan terhambat untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan.

Apabila beban kerja yang dirasakan karyawan rendah, maka karyawan akan bekerja dengan hasil semaksimal mungkin apalagi didukung dengan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan, sehingga karyawan akan bekerja sesuai apa yang diharapkan pencapaian penilaian sasaran kerja bank karena karyawan mampu bekerja sesuai harapan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja dan motivasi kerja tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka dan hasil kajian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian in sebagai berikut:

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₃: Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di **PT. PLN UNIT INDUK PEMBANGUNAN (UIP) JAWA BAGIAN TENGAH II** yang beralamat di Jl. Mangkubumi No. 16, Gowongan, Jetis, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan waktu pelaksanaannya dimulai pada Bulan November 2016 sampai dengan Februari 2017.

C. Definisi Operasional Variabel

1) Variabel Dependen

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan PT PLN UIP JBT II. Kinerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari indikator (Robbins, 2006):

a) Kualitas

Hasil aktifitas yang dilakukan sangat memuaskan dan memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b) Kuantitas

Jumlah yang pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu

Tingkat penyelesaian pekerjaan pada waktu awal yang diinginkan, dan bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain

2) Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas, variable bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya.

a) Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang

ditetapkan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk melakukan analisis beban kerja diadopsi dari penelitian yang dilakukan George dan Jones (2005) yaitu:

(i) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan dalam perusahaan.

(ii) Tingkat usaha (*level of effort*)

Seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

(iii) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik.

b) Beban Kerja (X_2)

Dalam penelitian ini persepsi karyawan terhadap beban kerja merupakan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan PT. PLN UIP JBT II dalam jangka waktu tertentu. Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus

diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator yang digunakan untuk melakukan analisis beban kerja diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah (dalam Putra 2012) antara lain sebagai berikut:

(i) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, misalnya untuk menyelesaikan pekerjaan.

(ii) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat ada pekerjaan yang tak terduga.

(iii) Standar Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya kesan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan.

(iv) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan

D. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai

sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta yang berjumlah 133 orang, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

Tabel 4.

Struktur jabatan di PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta.

General Manager		Senior Specialist I Kinerja
		Senior Specialist II Kinerja
		Senior Specialist I Manajemen Resiko
		Senior Specialist II Manajemen Resiko
Manajer Perencanaan	Deputi Manajer Perencanaan Umum	Engineer Perencanaan Lingkungan
		Assistant Engineer Perencanaan Lingkungan
		Engineer Survey, Pengukuran, Perijinan
		Assistant Engineer Survey, Pengukuran, Perijinan
		Junior Engineer Survey, Pengukuran, Perijinan
		Analyst Sistem Teknologi Informasi
		Assistant Analyst Sistem Teknologi Informasi
		Junior Analyst Sistem Teknologi Informasi
	Deputi Manajer Perencanaan Anggaran	Analyst Perencanaan Anggaran
		Assistant Analyst Perencanaan Anggaran
		Junior Analyst Perencanaan Anggaran
	Deputi Manajer Teknik Sipil	Senior Engineer II Perencanaan Sipil
		Engineer Perencanaan

		Sipil
		Engineer Teknik Sipil
		Assistant Engineer Teknik Sipil
		Junior Engineer Teknik Sipil
	Deputi Manajer Perencanaan Elektromekanik	Senior Engineer II Perencanaan Elektromekanik
		Engineer Perencanaan Elektromekanik
		Engineer Teknik Listrik
		Assistant Engineer Teknik Listrik
		Junior Engineer Teknik Listrik
	Manajer Operasi Kontruksi	Senior Engineer II Konstruksi Pembangkit
		Engineer Konstruksi Pembangkit
		Senior Engineer II Konstruksi Jaringan
		Engineer Konstruksi Jaringan
Deputi Manajer PMIS dan Administrasi Teknik	Supervisor Pelaporan	Officer Pelaporan
		Assistant Officer Pelaporan
		Junior Officer Pelaporan
	Supervisor Kontrak	Engineer Pengelolaan Kontrak
		Assistant Engineer Pengelolaan Kontrak
		Junior Engineer Pengelolaan Kontrak
Deputi Manajer Pengendalian Proyekdan Keselamatan Ketenagalistrikan	Supervisor Keselamatan Ketenagalistrikan dan K3	Engineer Pengelolaan Lingkungan
		Assistant Engineer Pengelolaan Lingkungan
		Junior Assitant Engineer Pengelolaan Lingkungan
		Engineer Keselamatan Ketenagalistrikan dan K3
		Assistan Engineer Keselamatan Ketenagalistrikan dan K3

		Junior Engineer Keselamatan Ketenagalistrikan dan K3
	Supervisor Pengendalian Proyek	Engineer Pengendalian Konstruksi Jaringan
		Assitant Engineer Pengendalian Konstruksi Jaringan
		Junior Engineer Pengendalian Konstruksi Jaringan
	Deputi Manajer Logistik dan Kepabeanan	Officer Logistik
		Assistant Officer Logistik
		Junior Officer Logistik
		Officer Kepabeanan
		Assistant Officer Kepabeanan
		Junior Officer Kepabeanan
Manajer Keuangan dan Sumber Daya Manusia	Deputi Manajer Keuangan (Supervisor Pengendalian Keuangan)	Analyst Pengendalian Anggaran
		Assistant Analyst Pengendalian Anggaran
		Junior Analyst Pengendalian Anggaran
		Officer Perpajakan dan Asuransi
		Assistant Officer Perpajakan dan Asuransi
		Junior Officer Perpajakan dan Asuransi
	Supervisor Administrasi Keuangan	Officer Administrasi Keuangan
		Assistant Officer Administrasi Keuangan
		Junior Officer Administrasi Keuangan
		Officer Pengelola Kas
		Assistant Officer Pengelola Kas
		Junior Officer Pengelola Kas
	Deputi Manajer Akuntansi (Supervisor Akuntansi Umum dan	Analyst Akuntansi
		Assistant Analyst Akuntansi

	Aktiva Tetap)	Junior Analyst Akuntansi
	Supervisor Akuntansi PDP	Analyst Akuntansi
		Assitant Analyst Akuntansi
		Junior Analyst Akuntansi
	Deputi Manajer SDM dan Umum	Officer Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja
	Supervisor Administrasi dan Pengembangan SDM	Officer Administrasi dan Kesejahteraan SDM
		Asistant Officer Administrasi dan Kesejahteraan SDM
		Junior Officer Administrasi dan Kesejahteraan SDM
		Analyst Pengembangan SDM dan Organisasi
		Assistant Pengembangan SDM dan Organisasi
		Junior Pengembangan SDM dan Organisasi
	Supervisor Administrasi Umum	Officer Kesekretariatan dan Rumah Tangga
		Assitant Officer Kesekretariatan dan Rumah Tangga
		Junior Officer Kesekretariatan dan Rumah Tangga
		Officer Administrasi dan Keamanan
		Assitant Officer Administrasi dan Keamanan
		Junior Officer Administrasi dan Keamanan
Manajer Hukum, Komunikasi, dan Pertanahan	Deputi Manajer Hukum dan Komunikasi	Senior Specialist II Hukum
		Analyst Hukum
		Assistant Analyst Hukum
		Analyst Komunikasi
		Assitant Analyst Komunikasi

		Junior Analyst Komunikasi
	Deputi Manajer Pertanahan(Supervisor Pertanahan)	Analyst Pengadaan Tanah
		Assitant Analyst Pengadaan Tanah
		Junior Analyst Pengadaan Tanah
	Pejabat Perencana Pengadaan	Analyst Perencanaan Pengadaan
		Assitant Analyst Perencanaan Pengadaan
		Junior Analyst Perencanaan Pengadaan
	Pejabat Pelaksana Pengadaan	Analyst Pelaksana Pengadaan
		Assitant Analyst Pelaksana Pengadaan
		Officer Administrasi Pengadaan
		Assitant Officer Administrasi Pengadaan
		Junior Officer Administrasi Pengadaan

E. Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, pengambilan sampel bertujuan untuk memperoleh informasi dari kelompok secara spesifik. Dalam pengambilan sampel ini terbatas pada responden tertentu saja yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

Langkah-langkah Purposive Sampling dalam menerapkan teknik ini adalah sebagai berikut:

1. Tentukan apakah tujuan penelitian mewajibkan adanya kriteria tertentu pada sampel agar tidak terjadi bias.
2. Tentukan kriteria-kriteria.

3. Tentukan populasi berdasarkan studi pendahuluan yang teliti.
4. Tentukan jumlah minimal sampel yang akan dijadikan subjek penelitian serta memenuhi kriteria.

Dalam penelitian ini penulis langkah yang di lakukan adalah menentukan jumlah minimal sampel.

F. Sampling Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*)

Sampel adalah himpunan bagian (subset) dari suatu populasi, sedangkan sampling adalah proses seleksi dan pengambilan sebuah sampel dari populasinya (Zainuddin, 2011). Sampling Acak Sederhana merupakan sistem pengambilan sampel secara acak dengan menggunakan undian atau tabel angka random. Adapun besar sampel dihitung dengan rumus Slovin (Sevilla et. Al 1960) sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N \cdot (e)^2)$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi eror

Maka :

$$n = N / (1 + N \cdot (e)^2)$$

$$n = 133 / (1 + 133 \cdot (0,05)^2)$$

$$n = 133 / (1 + 0,33)$$

$$n = 133 / 1,33$$

n = 100 responden

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan pada saat pra survey, dalam hal ini PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Angket/Kuesioner

Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberikan alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Menurut Sugiyono (2010) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala LIKERT 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|---------|
| 1. STS = Sangat tidak setuju | 1 point |
| 2. TS = Tidak setuju | 2 Point |
| 3. S = Setuju | 3 Point |
| 4. SS = Sangat setuju | 4 Point |

H. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Adapun kisi-kisi instrumen ini bertujuan agar penyusunan

instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi.

Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Sumber
1	Kinerja (Zaputri dkk, 2013)	Kualitas Pekerjaan	1,2	Ria Puspita Sari (2015) dalam jurnal Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Maliobor Boutique Hotel Yogyakarta
		Kuantitas Pekerjaan	3,4	
		Ketepatan Waktu	5,6	
2	Motivasi (George dan Jones, 2005)	Arah perilaku	1,2,3	Saleleng, M., &Soegoto, A. S. (2015).Pengaruh lingkungankerja, motivasi,pelatihan dankompensasi, terhadapkinerja pegawai padadinas pertaniankabupaten sorongs selatan. Jurnal risetekonomi, manajemen,bisnis dan akuntansi,3(3).
		Tingkat Usaha	4,5,6	
		Tingkat Kegigihan	7,8,9,10	
3	Beban Kerja (Putera 2012)	Target yang Harus di Capai	1,2	Febri Furqon Artadi(2015). dalam jurnalecomonica berjudul “Pengaruh Kepuasankerja dan Beban kerjaterhadap KinerjaKaryawan pada PT.Merapi Agung Lestari
		Kondisi Pekerjaan	3,4	
		Pengunaan Waktu Kerja	5,6	
		Standar	7,8	

I. Uji Coba Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan *reliabel* maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011).

Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (*KMO MSA*) dan uji validitas dengan *Confirmatory Faktor Analysis* (*CFA*) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6.

KMO and Barlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.863
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1243.644
	df	276
	Sig.	.000

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (*KMO MSA*) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,863 menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil *uji Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Dari uji CFA yang telah dilakukan, didapatkan hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 7.
Hasil Uji CFA

Rotated Component Matrix^a			
	Component		
	1	2	3
MotivasiKerja_7	.823		
MotivasiKerja_4	.725		
Motivasi kerja_5	.718		
MotivasiKerja_1	.717		
MotivasiKerja_6	.712		
MotivasiKerja_10	.710		
MotivasiKerja_8	.697		
MotivasiKerja_9	.691		
MotivasiKerja_3	.689		
MotivasiKerja_2	.689		
BebanKerja_2		.802	
BebanKerja_3		.774	
BebanKerja_7		.770	
BebanKerja_5		.764	
BebanKerja_1		.697	
BebanKerja_8		.672	
BebanKerja_4		.648	
BebanKerja_6		.648	
KinerjaKaryawan_5			.851
KinerjaKaryawan_2			.801
KinerjaKaryawan_4			.775
KinerjaKaryawan_6			.718
KinerjaKaryawan_1			.692
KinerjaKaryawan_3			.685

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data Primer diolah 2017

Selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a) *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengetahui masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan *average variance extracted* (AVE). Fornell dan Larcker (dalam Fatah, 2015) mengatakan nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5. Tabel 8 menunjukkan nilai masing-masing konstruk variabel:

Tabel 8.
Hasil Validitas Konvergen

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,516	VALID
2	Beban Kerja	0,525	VALID
3	Kinerja Karyawan	0.572	VALID

Sumber: Data primer diolah 2017

b) *Divergent Validity*

Divergent validity digunakan untuk mengetahui antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan nilai korelasi atau *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 9 yang menunjukkan antar variabel berbeda. Campbell dan Fiske (dalam Fatah, 2015) menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85. Tabel 9 menunjukkan antar variabel memiliki *discriminant validity* yang berbeda satu sama lain.

Tabel 9.
Nilai Korelasi Pearson dan AVE

No	Variabel	1	2	3
1	Motivasi Kerja	0,516		
2	Beban Kerja	0,525	.338**	
3	Kinerja Karyawan	0.572	0.169	.441**

Sumber: Data primer diolah 2017

2) Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasDengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Cortina (dalam Fatah, 2015) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut :

- 1) 0,80 – 1,00 = Reliabilitas Baik
- 2) 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- 3) < 0, 60 = Reliabilitas Buruk

Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 10.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	0.901	Reliabilitas Baik
Beban Kerja	0.883	Reliabilitas Baik
Kinerja Karyawan	0.882	Reliabilitas Baik

Sumber : Data Primer diolah 2017

Tabel ini menunjukkan bahwa reliabilitas variabel motivasi kerja, beban kerja dan kinerja karyawan masuk dalam kategori baik, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

J. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- a) Tinggi : $X \geq M + SD$
- b) Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c) Rendah : $X < M - SD$

2) Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representative (BLUE = *Best Linier*

Unbiased Estimator) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- (i) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005)
- (ii) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

b) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3) Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Motivasi dan Beban Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada di antara 0-5%

maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011)

4) Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error.

5) Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (Multiple Regression). Analisis regresi adalah ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali,

2005). Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. PLN (persero) UIP JBT II

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II, atau disingkat PT PLN (Persero) UIP JBT II. Organisasi UIP JBT II dibentuk dengan Surat Peraturan Direksi PT PLN (Persero) No. 0014.P/DIR/2016 tanggal 21 Januari 2016 tentang Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II .UIP JBT II berkedudukan di Jl. Mangkubumi no. 16 Yogyakarta, secara operasional telah aktif pada tanggal 1 April 2016. Wilayah kerja UIP JBT II meliputi daerah Jawa Barat dan Jawa Tengah & DIY, dan untuk meningkatkan efektifitas proses pengelolaan kegiatan konstruksi jaringan dan pencapaian target penyelesaian maka dibentuk Unit Organisasi di bawah UIP JBT II sebagai berikut:

1. Peraturan Direksi No. 0057.P/DIR/2016 tanggal 15 Maret 2016 tentang Organisasi PT PLN(Persero) Unit Pelaksana Proyek pada PT PLN (Persero) Unit Induk JAWA Bagian Tengah II.

2. Peraturan Direksi No.0130.P/DIR/2016 tanggal 15 Maret 2016 tentang Formasi Jabatan Unit Pelaksana Proyek Pada PT PLN(Persero) Unit Induk Jawa Bagian Tengah II.

Berikut adalah Unit Pelaksana Jawa Bagian Tengah II (UPP JJBT II) yang mulai efektif per tanggal 1 April 2016:

- 1) PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1, Bandung.
- 2) PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 2, Cirebon.
- 3) PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 3, Semarang
- 4) PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 4, Gandul.

2. Visi dan Misi PT. PLN (persero) UIP JBT II

a. Visi

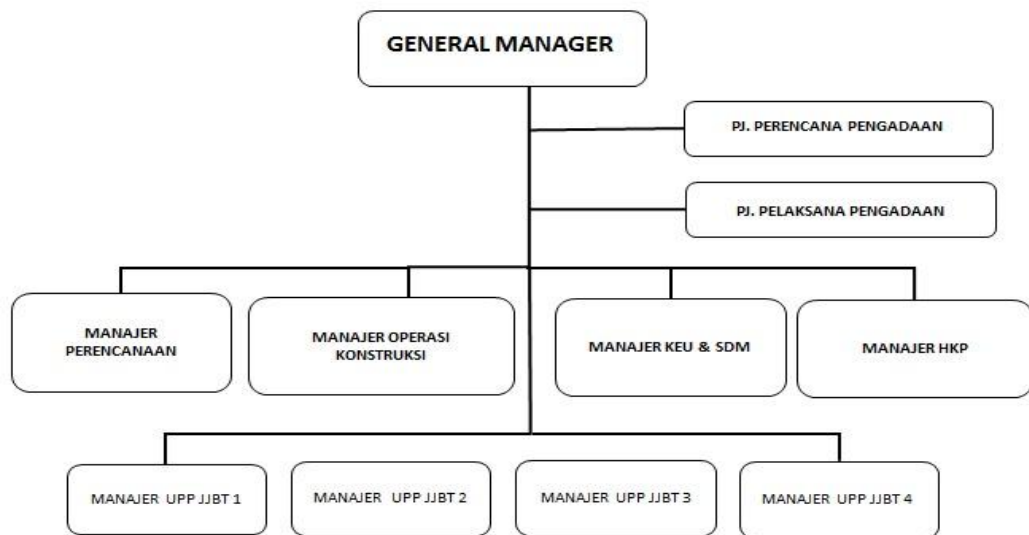
Menjadi Unit Pembangunan Ekselen Berkelas Dunia Tahun 2020.

b. Misi

Melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengawasan kegiatan pembangunan jaringan serta melakukan administrasi konstruksi dengan bertindak sebagai wakil pemilik (owner) untuk menghasilkan jaringan yang berkualitas dan siap di operasikan melalui proses

pelaksanaan pembangunan yang efektif, efisien, tepat waktu, dan mutu, untuk mencapai sasaran kinerja sesuai Ketetapan Direksi.

3. Struktur Organisasi PT. PLN (persero) UIP JBT II



Gambar 2.

Struktur Organisasi PT PLN (persero) UIP JBT II

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. PLN (persero) UIP JBT II. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a) **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan, status pekerjaan, status pernikahan, lama kerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

a. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Deskripsi karakteristik pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 11.
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	71	71
2	Perempuan	29	29
	Jumlah	100	100

Sumber: Data Primer diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 71 orang (71%) dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (29%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berjenis kelamin laki-laki

(71%), karena pegawai dengan jenis kelamin laki-laki memiliki fisik dan tenaga yang lebih mendukung dalam pelaksanaan tugas terutama pada tugas-tugas di lapangan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berdasarkan Pendidikan terakhir disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 12.
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SLTP	0	0
3	SLTA	2	2
4	Diploma	31	31
5	Sarjana (S1)	58	58
6	Master (S2)	9	9
Jumlah		100	100

diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 2 orang (2%), Diploma sebanyak 31 orang (31%), pegawai dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 58 orang (58%), dan pegawai dengan pendidikan terakhir Master (S2) sebanyak 9 orang (9%). Hal ini

menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berpendidikan S1 (58%), artinya PT PLN (persero) UIP JBT II sudah memenuhi kebutuhan perusahaan, karenadi PT PLN (persero) UIP JBT II rata-rata saat ini yang dibutuhkan adalah lulusan sarjana (S1).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Deskripsi karakteristik pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berdasarkan status pekerjaan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 13.
Jumlah Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

No	Status Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Struktural	25	25
2	Fungsional	75	75
Jumlah		100	100

Sumber: Data Primer diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II dengan status pekerjaan Struktural sebanyak 25 orang (25%) dan pegawai dengan status pekerjaan Fungsional sebanyak 75 orang (75%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berstatus fungsional (75%),hal ini dikarenakan pegawai yang berstatus pekerjaan struktural adalah para pimpinan dari tiap-tiap bidang sehingga lebih banyak pegawai yang berstatus pekerjaan fungsional.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berdasarkan status pernikahan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 14.
Jumlah Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menikah	75	75
2	Cerai	0	0
3	Lajang	25	25
	Jumlah	100	100

Sumber: Data primer diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II dengan status menikah sebanyak 75 orang (75%) dan pegawai dengan status lajang sebanyak 25 orang (25%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berstatus menikah (75%), karena pegawai yang bekerja di PT PLN (persero) UIP JBT II lebih banyak yang masa kerjanya sudah lebih dari tiga tahun sehingga mayoritas pegawai sudah menikah. Untuk yang berstatus belum menikah dikarenakan rata-rata masih menjadi pegawai baru. Hal ini menunjukkan bahwa perekrutan pegawai lebih diutamakan bagi yang belum menikah.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Deskripsi karakteristik pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II berdasarkan lama kerja disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 15.
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	5	5
2	1 – 3 tahun	5	5
3	> 3 tahun	90	90
Jumlah		100	100

Sumber: Data Primer diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II dengan lama bekerja <1 tahun sebanyak 5 orang (5%), pegawai dengan lama bekerja 1 – 3 tahun sebanyak 5 orang (5%), dan pegawai dengan lama bekerja >3 tahun sebanyak 90 orang (90%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II paling lama bekerja >3 tahun (90%), artinya dapat diketahui jika sebagian besar pegawai yang bekerja memiliki cukup pengalaman dan memiliki pemahaman yang cukup tentang pekerjaannya dan bagaimana cara mengatasi pekerjaannya karena sebagian besar pegawai sudah bekerja lebih dari 3 tahun.

f. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II mengenai pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat

pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2).

1) Motivasi Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,70 dan maksimum sebesar 4,00 dengan *mean* sebesar 3.23 dan standar deviasi sebesar 0.44871. Selanjutnya data motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 16.

Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
um ber	Tinggi	$X \geq 3,67$	72	72
	Sedang	$2,79 \leq X < 3,67$	26	26
	Rendah	$X < 2,79$	2	2
:	Jumlah		100	100,00

Data Primer Diolah 2017

Dari tabel 16 dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat motivasi dalam kategori tinggi dengan jumlah 72 orang responden (72%). Sedangkan untuk kategori sedang terdapat 26 orang responden (26%) dan kategori rendah sebanyak 2 orang responden (2%).

2) Beban Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,63 dan maksimum sebesar 4,00 dengan *mean* sebesar 3,30 dan standar deviasi sebesar 0.46201. Selanjutnya data beban kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD).

Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel beban terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 17.

Kategorisasi Variabel Beban Kerja

um ber : Da	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
	Tinggi	$X \geq 3,76$	76	76
	Sedang	$2,84 \leq X < 3,76$	22	22
	Rendah	$X < 2,84$	2	2
	Jumlah		100	100,00

ta Primer Diolah 2017

Dari tabel 16 dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat beban kerja dalam kategori tinggi dengan jumlah 76 orang responden (76%). Sedangkan untuk kategori sedan terdapat 22 orang responden (22%) dan kategori rendah sebanyak 2 orang responden (2%).

3) Kinerja Karyawan

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,67 dan maksimum sebesar 4,00 dengan *mean* sebesar 3,18 dan standar deviasi sebesar 0.52748. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 6

pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4.

Kategorisasi untuk variabel beban terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 18.

Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
um ber : Da	Tinggi	$X \geq 3,70$	63	63
	Sedang	$2,66 \leq X < 3,70$	32	32
	Rendah	$X < 2,66$	5	5
	Jumlah		100	100,00

ta Primer Diolah 2017

Dari tabel 18 dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat kinerja dalam kategori tinggi dengan jumlah 63 orang responden (63%). Sedangkan untuk kategori sedang terdapat 32 orang responden (32%) dan kategori rendah sebanyak 5 orang responden (5%).

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program SPSS 22.0 for Windows. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogorovsmirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 19.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,084	Normal
Beban Kerja	0,066	Normal
Kinerja Karyawan	0,106	Normal

Sumber: Data Primer diolah 2017

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier.

Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 20.
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,321	Linier
Beban Kerja	0,243	Linier

Sumber: Data Primer diolah 2017

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

3) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali,

2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 21.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	.971	1.030	Non Multikolinieritas
Beban Kerja	.971	1.030	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for Windows*

Tabel 22.
Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan dan
Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4(β)
Jenis kelamin	-0,011	-0,010	-0,017	-0,016
Pendidikan	0,015	-0,017	0,046	0,014
Masa Kerja	0,126	0,097	0,119	0,091
Status Pekerjaan	-0,047	-0,083	-0,088	-0,125
Status Pernikahan	0,196	0,164	0,185	0,153
Motivasi Kerja		0.419**		0,267**
Beban Kerja			0.264**	0,421**

R ²	0,033	0,206**	0,099**	0,274**
ΔR^2	0,033	0,173**	0,066**	0,241**

Sumber: Data Primer yang diolah

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.

Tanda bintang artinya korelasi signifikan

1) Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 22.00 for windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 22. Berdasarkan tabel 22, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta = 0,267^{**}$. Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,173**. Maka hipotesis pertama dapat diterima.

2) Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT II Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 22.00 for windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 22. Berdasarkan tabel 22, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta = 0,264^{**}$. Kontribusi beban kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,066**. Maka hipotesis kedua dapat diterima.

3) Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) UIP JBT

II Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 22.00 for windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 22. Berdasarkan tabel 22, diketahui motivasi kerja dengan $\beta=0,267^{**}$ berpengaruh positif dan beban kerja dengan $\beta=0,421^{**}$ berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi motivasi kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,241^{**}. Maka hipotesis ketiga dapat diterima.

Tabel 23. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	keterangan
1	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta.	Terbukti
2	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta	Terbukti
3	Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta.	Terbukti

Sumber : Data primer tahun 2017

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dengan taraf signifikansi 0,013 antara motivasi kerja terhadap kinerja PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta, nilai $\beta=0,267$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,173. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator arah perilaku, mengacu pada perilaku karyawan untuk ditunjukkan dari penilaian kinerja terakhir pada semester II 2016 dengan point 395, maka arah perilaku karyawan semakin baik dan meingkatkan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat usaha. Dari data keterlambatan sebaiknya perusahaan meningkatkan ketaatan dan peraturan terhadap karyawan sarta membangun motivasi terhadap karyawan, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan seperti datang tepat waktu untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal inientunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karenakaryawan akan berperilaku sesuai visi dan misi perusahaan.

Pendapat ini diperkuat Gibson (1995) sesuatu hal yang “mendorong “atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal ini didukung oleh hasil penelitian AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dengan taraf signifikansi 0,004 terhadap kinerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta nilaisebesar $\beta=0.264$ nilai kontribusi (ΔR^2) 0,066. Pengaruh bebankerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa factor. Indikator ketaatan pada penggunaan waktu menunjukkan bahwa waktu kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh karyawan. Karena merupakan hal

yang sangat penting peranannya dan sangat mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena ketika penggunaan waktu kerja dengan baik maka pekerjaan mereka akan memiliki hasil yang baik sebaliknya apabila tidak dapat menggunakan waktu dengan baik maka tidak dapat menghasilkan hasil yang baik.

Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi pihak perusahaan memperhatikan jam kerja para karyawan untuk menggunakan waktu kerja dengan baik. Dengan penggunaan waktu kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu, sehingga tidak akan terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan dan pengumpulan tugas dalam pekerjaan. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Robbins (2003) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Semua tergantung pada masing-masing individual, maksudnya tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung karyawan menyikapi beban kerja yang dirasakannya.

3. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta. Kontribusi motivasi kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar $(\Delta R^2) 0,241$. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi maka baik buruknya kinerja karyawan

akan sangat berpengaruh pada kinerja intansi atau keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Motivasi untuk karyawan adalah hal penting. Dengan tingkat motivasi karyawan yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan apabila motivasi karyawan rendah maka akan terjadipenurunan kinerja pada organisasi tersebut. Apabila dalam perusahaan karyawan memiliki motivasi yang rendah maka target yang ingin dicapai akan terhambat. Sebaliknya apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka target akan mudah tercapai.

Beban kerja juga menjadi faktor mempengaruhi kinerja. Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang ada pada karyawan karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta cukup berat hal ini di tunjukkan dengan banyak karyawan yang bekerja melebihi dari jam kerjayang ditentukan karena tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan.

Beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan karyawan kelelahan karena tugasnya terlalu banyak bahkan sampai menyebabkan stress kerja. Hal ini akan berdampak pada perilaku yaitu tidak efektif dalam bekerja.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi motivasi kerja karyawan dan beban kerja di dalam PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta. Karyawan yang memiliki motivasi rendah dan mereka bekerja dengan beban kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja rendah diikuti beban kerja menjadi tinggi karena dengan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan beban kerja yang rendah cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya dan didukung oleh beban kerja yang rendah karena pekerjaannya dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dengan taraf signifikansi 0,013 antara motivasi kerja terhadap kinerja PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta, nilai $\beta=0,267$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,173. Berarti bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta. dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Jadi, jika motivasi kerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Berarti Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN. UIP JBT II Yogyakarta.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dengan taraf signifikansi 0,004 terhadap kinerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta nilai sebesar $\beta=0.264$ nilai kontribusi (ΔR^2) 0,066. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta, dan dapat disimpulkan pula hipotesis kedua diterima Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta.
3. Melalui analisis regresi nilai β motivasi kerja sebesar $\beta=0,278$ berpengaruh positif dan beban kerja dengan $\beta=0,421$ berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi motivasi kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,241. Jadi, semakin tepat motivasi kerja yang tinggi dan beban kerja yang seimbang maka kinerja dari karyawan pun juga akan lebih meningkat. Maka Motivasi Kerja dan Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta.

B. Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan penelitian yaitu:

1. Pengambilan data pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta.
2. Waktu penelitian yang kurang menjadi salah satu kendala untuk dapat memperoleh informasi lebih terkait variabel-variabel penelitian yang diuji. Penyusunan matrik pelaksanaan penelitian diharapkan dapat membantupenelitian yang lebih terjadwal dan terorganisasi dengan baik.
3. Kurang nya penyamaraataan antara beban kerja pada setiap bagian di perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Pihak PT. PLN UIP JBT II Yogyakarta
 - a. Mengacu pada tingkat motivasi kerja yang masuk dalam kategori sedangdengan nilai item terendah merupakan arah perilaku, sebaiknya perusahaan meningkatkan peraturan ketaatan pada karyawan, agar karyawan akan menunjukkan perilakuyang terbaik dan potensi terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan. Makaperusahaan juga harus membangun motivasi kepada karyawan agar mereka memberikan

kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik karena karyawan akan berperilaku sesuai tujuan perusahaan.

- b. Perusahaan sebaiknya memperhatikan jam kerja para karyawan untuk menggunakan waktu kerja sebaik- baiknya, karena dengan penggunaan waktu kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu. Hal lainnya dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar kerja seperti kuantitas pekerjaan yang disesuaikan dengan kapasitas waktu tersedia.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Penulis menyarankan untuk lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel lain yang mempengaruhi seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja dan lainsebagainya.

Daftar Pustaka

Agus Dharma, 1998, *Perencanaan Pelatihan*, Pusdiklat Depdikbud: Jakarta.

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.

- Budi Purbayu Santosa dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta. : Andi Offset
- Colquitt, Lepine, Wesson. (2009). *Organizational behavior*. Mc Grow Hill International Edition
- Febri Furqon Artadi (2015). dalam jurnal ecomonica berjudul “ *Pengaruh Kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*”
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- George and Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22. Edisi 5*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara. Jakarta
- Gibson, James, John M. Ivancevich, dan Donnelly (1996). *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Ilyas, Yaslis, (2002) *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian Edisi Revisi*. Fekom UI, Jakarta
- Komaruddin, 1996, *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu Suatu Pengantar*. Jakarta : CV. Rajawali
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara. (2002). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- 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.
- Manuaba, A. 2000. *Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja*. Dalam Wygnyosoebrotos & Wiranto, S.E:Eds. *Processing Seminar Nasional Ergonomi* PT. Guna Widya Surabaya.
- Manuaba, A. 2000. *Research and Application of Ergonomics in Developing Countries, with Special Reference to Indonesia*. *Jurnal Ergonomi Indonesia* 1 (1-6), 24-30.
- Menpan. (1997). *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id> diunduh pada tanggal 20 Maret 2016.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta

- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "*Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*". Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22
- Ria Puspita Sari. 2015 *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S., & Timothy A. J. (2008). "*Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*", Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Saleleng, m., & Soegoto, a. S. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten sorong selatan*. Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi, 3(3).
- Sardiman, A.M. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. 1979. *Dasar-dasar Organisasi Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Umam, Khaerul (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Zainuddin, M. (2011). *Metodologi penelitian kefarmasian dan kesehatan*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media. Grafika di Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.

LAMPIRAN

1. Kuisoner

PENGANTAR

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat,
Saya mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UIP JBT II. Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang di peroleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih. Jika Bapak/Ibu/Saudara memiliki saran atau pertanyaan, mohon berkenan menghubungi saya (email: achipuspita@gmail.com HP : 087838500395).

Hormat Saya,

Asri Puspita Ilsa Putri

NIM. 13808144002

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon angket di isi oleh Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjawab seluruh pertanyaan atau pernyataan yang telah di sediakan.
2. Beri tanda *checklist*(√) padakolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.

Karakteristik Responden

1. Nama : (Jika tidak keberatan)
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Pria b. Wanita
4. PendidikanTerakhir :
 - a. SD c. SLTA e. Sarjana (S1)
 - b. SLTP d. Diploma f. Master (S2)
5. Lama bekerja di PT PLN (persero) :
 - a. < 1 tahun c. > 3 tahun
 - b. 1 – 3 tahun
6. Status dalam pekerjaan:
 - a. Struktural
 - b. Fungsional
7. Status :
 - a. Menikah b. Cerai c. Lajang

PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi (STS/TS/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi /pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda centang (V) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan :

STS : SangatTidakSetuju

TS : TidakSetuju

S : Setuju

SS : SangatSetuju

Kinerja Karyawan					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan				
2	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu				
3	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan				
4	Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu				
5	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
6	Saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan				

Motivasi					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja.				

2	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan.				
3	Saya tidak pernah bolos kerja.				
4	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik.				
5	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti.				
6	Jika memperoleh teguran dari pemimpin saya tidak mudah menyerah,tetapi semakin termotivasi				
7	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi.				
8	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.				
9	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja.				
10	Saya bekerja dengan terampil				

Beban Kerja					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.				
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.				
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya.				

4	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
5	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya.				
6	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.				
7	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.				
8	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.				

Terima Kasih Atas Perhatian Anda

2. Data Penelitian

No	Motivasi Kerja (X_1)									
	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10
1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
6	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
8	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
9	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
10	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
11	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
12	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
13	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
14	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3
15	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
16	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
17	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
18	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
19	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2
20	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
21	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
22	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
23	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
24	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
26	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
29	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2
30	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
31	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
32	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
34	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3
37	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2
38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
39	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
41	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
42	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4

43	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
44	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
45	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
46	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
47	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
48	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3
49	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
50	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
51	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
52	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
53	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
54	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
55	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
58	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3
61	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
63	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
64	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
65	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
66	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
67	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
68	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3
71	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
72	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3
73	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
74	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
75	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
76	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
77	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
78	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
79	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
80	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
81	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
82	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
83	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4
84	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
85	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
86	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
87	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3

88	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
89	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
90	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
91	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
92	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
93	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
95	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
98	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4

No	Beban Kerja (X_2)								Kinerja Karyawan (Y)					
	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4
4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4
5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
9	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
11	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
13	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3
15	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
16	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
23	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
24	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
26	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
31	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
32	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
35	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
36	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3
37	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
38	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
39	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
41	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
42	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
44	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
45	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
46	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
47	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
48	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
49	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
50	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3
51	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
52	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
53	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
54	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
55	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
56	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
57	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
58	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
59	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
60	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
61	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
63	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
64	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2
65	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
66	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
67	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
68	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
69	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
71	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2
72	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

73	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3
74	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
75	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
76	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
77	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2
78	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
79	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3
80	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4
81	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
82	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
83	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
84	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
85	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
86	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
88	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
89	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
90	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3
91	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
92	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
93	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
94	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
96	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
98	3	3	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2	1	2
99	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3

3. Data Karakteristik Responden

NO	Jenis Kelamin	Pendidikan	StatusPekerjaan	StatusPernikahan	Lama Bekerja
1	Laki-laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
2	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
3	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
4	Laki-laki	D3	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
5	Perempuan	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
6	Laki-laki	D3	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
7	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
8	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
9	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
10	Laki-laki	D3	Fungsional	Lajang	Lebih dari 3 Tahun
11	Laki-laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
12	Perempuan	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
13	Laki-laki	S2	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
14	Laki-laki	S1	Fungsional	Lajang	Lebih dari 3 Tahun
15	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
16	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
17	Laki-laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
18	Perempuan	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
19	Perempuan	D3	Struktural	Lajang	Kurang dari 1 Tahun
20	Laki-laki	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
21	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
22	Laki-laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
23	Laki-laki	S2	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
24	Laki-laki	D3	Fungsional	Lajang	Lebih dari 3 Tahun
25	Laki-laki	S1	Fungsional	Lajang	Kurang dari 1 Tahun
26	Laki-laki	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
27	Laki-laki	S1	Fungsional	Lajang	Lebih dari 3 Tahun
28	Laki-laki	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
29	Laki-laki	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
30	Laki-laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
31	Perempuan	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
32	Laki-Laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
33	Laki-laki	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
34	Laki-laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
35	Laki-laki	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
36	Laki-laki	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
37	Laki-laki	S1	Fungsional	Lajang	1-3 Tahun
38	Perempuan	S1	Fungsional	Lajang	Lebih dari 3 Tahun
39	Laki-laki	D3	Fungsional	Lajang	Lebih dari 3 Tahun

40	Perempuan	SMA	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
41	Perempuan	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
42	Perempuan	D3	Fungsional	Lajang	Kurang dari 1 Tahun
43	Perempuan	S1	Fungsional	Lajang	Lebih dari 3 Tahun
44	Perempuan	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
45	Laki-Laki	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
46	Perempuan	S2	Fungsional	Lajang	Kurang dari 1 Tahun
47	Laki-Laki	S1	Struktural	Menikah	Kurang dari 1 Tahun
48	Perempuan	D3	Fungsional	Lajang	Lebih dari 3 Tahun
49	Laki-Laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
50	Perempuan	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
51	Laki-Laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
52	Perempuan	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
53	Laki-Laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
54	Perempuan	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
55	Perempuan	S2	Struktural	Lajang	Lebih dari 3 Tahun
56	Laki-Laki	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
57	Laki-laki	S1	Fungsional	Lajang	Kurang dari 1 Tahun
58	Perempuan	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
59	Laki-laki	S1	Fungsional	Menikah	1-3 Tahun
60	Laki-laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
61	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
62	Laki-laki	S2	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
63	Laki-laki	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
64	Laki-laki	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
65	Perempuan	D3	Fungsional	Lajang	Lebih dari 3 Tahun
66	Perempuan	S1	Fungsional	Menikah	1-3 Tahun
67	Perempuan	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
68	Laki-laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
69	Laki-laki	S2	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
70	Perempuan	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
71	Perempuan	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
72	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
73	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
74	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
75	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
76	Laki-laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
77	Laki-laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
78	Laki-laki	D3	Fungsional	Lajang	Lebih dari 3 Tahun
79	Laki-laki	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun

80	Laki-laki	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
81	Laki-laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
82	Laki-laki	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
83	Laki-laki	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
84	Perempuan	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
85	Laki-laki	S2	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
86	Perempuan	S1	Fungsional	Lajang	Lebih dari 3 Tahun
87	Laki-laki	D3	Fungsional	Lajang	Lebih dari 3 Tahun
88	Laki-laki	S1	Struktural	Lajang	Lebih dari 3 Tahun
89	Laki-laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
90	Laki-laki	S1	Fungsional	Lajang	Lebih dari 3 Tahun
91	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
92	Laki-laki	S1	Fungsional	Lajang	Kurang dari 1 Tahun
93	Perempuan	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
94	Laki-laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
95	Perempuan	S1	Fungsional	Lajang	1-3 Tahun
96	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
97	Laki-laki	S1	Struktural	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
98	Laki-laki	S1	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun
99	Laki-laki	S1	Fungsional	Lajang	1-3 Tahun
100	Perempuan	D3	Fungsional	Menikah	Lebih dari 3 Tahun

4. Hasil Uji Instrumen/ CFA

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.863
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1243.644
	df	276
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
mk7	.823		
mk4	.725		
mk5	.718		
mk1	.717		
mk6	.712		
mk10	.710		
mk8	.697		
mk9	.691		
mk3	.689		
mk2	.689		
bk2		.802	
bk3		.774	
bk7		.770	
bk5		.764	
bk1		.697	
bk8		.672	
bk4		.648	
bk6		.648	
kk5			.851
kk2			.801
kk6			.775
kk4			.718
kk1			.692
kk3			.685

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

5. Hasil Uji Reabilitas

a. Motivasi kerja

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

b. Beban Kerja

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	8

c. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	6

6. Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X1)	100	1.70	4.00	3.2370	.44871
Beban Kerja (X2)	100	1.63	4.00	3.3074	.46201
Kinerja Karyawan (Y)	100	1.67	4.00	3.1817	.52748
Valid N (listwise)	100				

7. Perhitungan Kategorisasi

Motivasi Kerja		
Mean		=3,23
Sdi		=0,44
Tinggi	$= X \geq M + SD$	
Sedang	$= M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	$= X < M - SD$	
Kategori		skor
Tinggi	=	$X \geq 3,67$
Sedang	=	$1,86 \leq X < 3,67$
Rendah	=	$X < 1,86$

Beban Kerja		
Mean		=3,30
Sdi		=0,46
Tinggi	$= X \geq M + SD$	
Sedang	$= M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	$= X < M - SD$	
Kategori		skor
Tinggi	=	$X \geq 3,76$
Sedang	=	$2,84 \leq X < 3,76$
Rendah	=	$X < 2,84$

Kinerja Karyawan		
Mean		=3,18
Sdi		=0,52
Tinggi	$= X \geq M + SD$	
Sedang	$= M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	$= X < M - SD$	
Kategori		skor
Tinggi	=	$X \geq 3,70$
Sedang	=	$2,66 \leq X < 3,70$
Rendah	=	$X < 2,66$

8. Hasil Uji Kategorisasi

Motivasi Kerja (X1)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	2.0	2.0	2.0
	Sedang	26	26.0	26.0	28.0
	Tinggi	72	72.0	72.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Beban Kerja (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	2.0	2.0	2.0
	Sedang	22	22.0	22.0	24.0
	Tinggi	76	76.0	76.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	5.0	5.0	5.0
	Sedang	32	32.0	32.0	37.0
	Tinggi	63	63.0	63.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.237	3.3074	3.1817
	Std. Deviation	0.44871	0.46201	0.52748
Most Extreme Differences	Absolute	0.126	0.131	0.121
	Positive	0.069	0.068	0.07
	Negative	-0.126	-0.131	-0.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.258	1.306	1.212
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.084	0.066	0.106

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

10. Hasil Uji Linearitas

Kinerja Karyawan (Y) * Motivasi Kerja (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Motivasi Kerja (X1)	(Combined)		7.909	18	0.439	1.813	0.037
	Between Groups	Linearity	3.153	1	3.153	13.01	0.001
		Deviation from Linearity	4.756	17	0.28	1.154	0.321
	Within Groups		19.636	81	0.242		
	Total		27.545	99			

Kinerja Karyawan (Y) * Beban Kerja (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Beban Kerja (X2)	(Combined)		9.238	15	0.616	2.826	0.001
	Between Groups	Linearity	5.36	1	5.36	24.59	0
		Deviation from Linearity	3.878	14	0.277	1.271	0.243
	Within Groups		18.307	84	0.218		
	Total		27.545	99			

11. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)
1	1	2.977	1.000	.00	.00	.00
	2	.016	13.803	.00	.57	.60
	3	.007	20.074	1.00	.42	.40

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

12. Hasil Uji Regresi

Model 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lama bekerja, pendidikan, status pekerjaan, jenis kelamin, status pernikahan ^b	.	Enter
2	Motivasi Kerja (X1) ^b	.	Enter
3	Beban Kerja (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,181 ^a	,033	-,019	,507	,033	,634	5	94	,674
2	,454 ^b	,206	,154	,462	,173	20,263	1	93	,000
3	,523 ^c	,274	,218	,444	,068	8,592	1	92	,004

a. Predictors: (Constant), lama bekerja, pendidikan, status pekerjaan, jenis kelamin, status pernikahan

b. Predictors: (Constant), lama bekerja, pendidikan, status pekerjaan, jenis kelamin, status pernikahan, Motivasi Kerja (X1)

c. Predictors: (Constant), lama bekerja, pendidikan, status pekerjaan, jenis kelamin, status pernikahan, Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,816	5	,163	,634	,674 ^b

	Residual	24,174	94	,257		
	Total	24,990	99			
2	Regression	5,140	6	,857	4,014	,001 ^c
	Residual	19,850	93	,213		
	Total	24,990	99			
3	Regression	6,836	7	,977	4,949	,000 ^d
	Residual	18,154	92	,197		
	Total	24,990	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), lama bekerja, pendidikan, status pekerjaan, jenis kelamin, status pernikahan

c. Predictors: (Constant), lama bekerja, pendidikan, status pekerjaan, jenis kelamin, status pernikahan, Motivasi Kerja (X1)

d. Predictors: (Constant), lama bekerja, pendidikan, status pekerjaan, jenis kelamin, status pernikahan, Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,558	,656		2,377	,019
	jenis kelamin	-,012	,116	-,011	-,101	,920
	pendidikan	,013	,084	,015	,149	,882
	status pekerjaan	-,055	,121	-,047	-,452	,653
	status pernikahan	,115	,067	,196	1,703	,092
	lama bekerja	,117	,108	,126	1,084	,281
2	(Constant)	1,036	,608		1,703	,092
	jenis kelamin	-,011	,105	-,010	-,100	,920
	pendidikan	-,014	,077	-,017	-,180	,858
	status pekerjaan	-,096	,111	-,083	-,868	,388
	status pernikahan	,096	,061	,164	1,562	,122
	lama bekerja	,091	,099	,097	,919	,360
	Motivasi Kerja (X1)	,404	,090	,419	4,501	,000
3	(Constant)	,480	,615		,781	,437
	jenis kelamin	-,018	,101	-,016	-,174	,862
	pendidikan	,011	,074	,014	,153	,878
	status pekerjaan	-,144	,108	-,125	-1,338	,184
	status pernikahan	,089	,059	,153	1,512	,134
	lama bekerja	,084	,095	,091	,889	,376

Motivasi Kerja (X1)	,406	,086	,421	4,703	,000
Beban Kerja (X2)	,278	,095	,267	2,931	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lama bekerja, pendidikan, status pekerjaan, jenis kelamin, status pernikahan ^b	.	Enter
2	Beban Kerja (X2) ^b	.	Enter
3	Motivasi Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,181 ^a	,033	-,019	,507	,033	,634	5	94	,674
2	,314 ^b	,099	,041	,492	,066	6,838	1	93	,010
3	,523 ^c	,274	,218	,444	,175	22,118	1	92	,000

a. Predictors: (Constant), lama bekerja, pendidikan, status pekerjaan, jenis kelamin, status pernikahan

b. Predictors: (Constant), lama bekerja, pendidikan, status pekerjaan, jenis kelamin, status pernikahan, Beban Kerja (X2)

c. Predictors: (Constant), lama bekerja, pendidikan, status pekerjaan, jenis kelamin, status pernikahan, Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	,816	5	,163	,634	,674 ^b
	Residual	24,174	94	,257		
	Total	24,990	99			
2	Regression	2,471	6	,412	1,701	,129 ^c
	Residual	22,519	93	,242		
	Total	24,990	99			
3	Regression	6,836	7	,977	4,949	,000 ^d
	Residual	18,154	92	,197		
	Total	24,990	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), lama bekerja, pendidikan, status pekerjaan, jenis kelamin, status pernikahan

c. Predictors: (Constant), lama bekerja, pendidikan, status pekerjaan, jenis kelamin, status pernikahan, Beban Kerja (X2)

d. Predictors: (Constant), lama bekerja, pendidikan, status pekerjaan, jenis kelamin, status pernikahan, Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,558	,656		2,377	,019
	jenis kelamin	-,012	,116	-,011	-,101	,920
	pendidikan	,013	,084	,015	,149	,882
	status pekerjaan	-,055	,121	-,047	-,452	,653
	status pernikahan	,115	,067	,196	1,703	,092
	lama bekerja	,117	,108	,126	1,084	,281
2	(Constant)	1,011	,670		1,511	,134
	jenis kelamin	-,019	,112	-,017	-,166	,868
	pendidikan	,037	,082	,046	,458	,648
	status pekerjaan	-,102	,119	-,088	-,858	,393
	status pernikahan	,108	,065	,185	1,655	,101
	lama bekerja	,111	,105	,119	1,059	,292
	Beban Kerja (X2)	,275	,105	,264	2,615	,010
3	(Constant)	,480	,615		,781	,437
	jenis kelamin	-,018	,101	-,016	-,174	,862
	pendidikan	,011	,074	,014	,153	,878
	status pekerjaan	-,144	,108	-,125	-1,338	,184
	status pernikahan	,089	,059	,153	1,512	,134

lama bekerja	,084	,095	,091	,889	,376
Beban Kerja (X2)	,278	,095	,267	2,931	,004
Motivasi Kerja (X1)	,406	,086	,421	4,703	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)