

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
KEUANGAN KOTA GORONTALO**

**Oleh**

**ARLIN MALATIA  
E2120033**

**SKRIPSI**



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
TAHUN 2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
KEUANGAN KOTA GORONTALO**

Oleh

**ARLIN MALATIA**

**E2120033**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, .....2024

**Pembimbing I**

  
Syamsu, SE., M.Si  
NIDN: 0921108502

**Pembimbing II**

  
Sri Meyke Jusup, SE., MM  
NIDN:0903058101

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN KOTA GORONTALO

OLEH  
ARLIN MALATIA  
E.21.20.033

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Dr. Hj. Juriko Abdussamad., M.Si  
(Ketua penguji)
2. Benny Rumambic, SE., MM  
(Anggota penguji)
3. Syaiful Pakaya, SE., MM  
(Anggota penguji)
4. Syamsul, SE., M.Si  
(Pembimbing utama)
5. Sri Meike Jusup, SE., MM  
(Pembimbing pendamping)



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN. 0928116901



Syamsul, SE., M.Si  
NIDN. 0921108502

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya ( Skripsi ) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik ( Sarjana ) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 2024

Yang membuat pernyataan



( ARLIN MALATIA )  
NIM E2120033

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah menyelesaikan skripsi ini saya mempersembahkannya kepada :

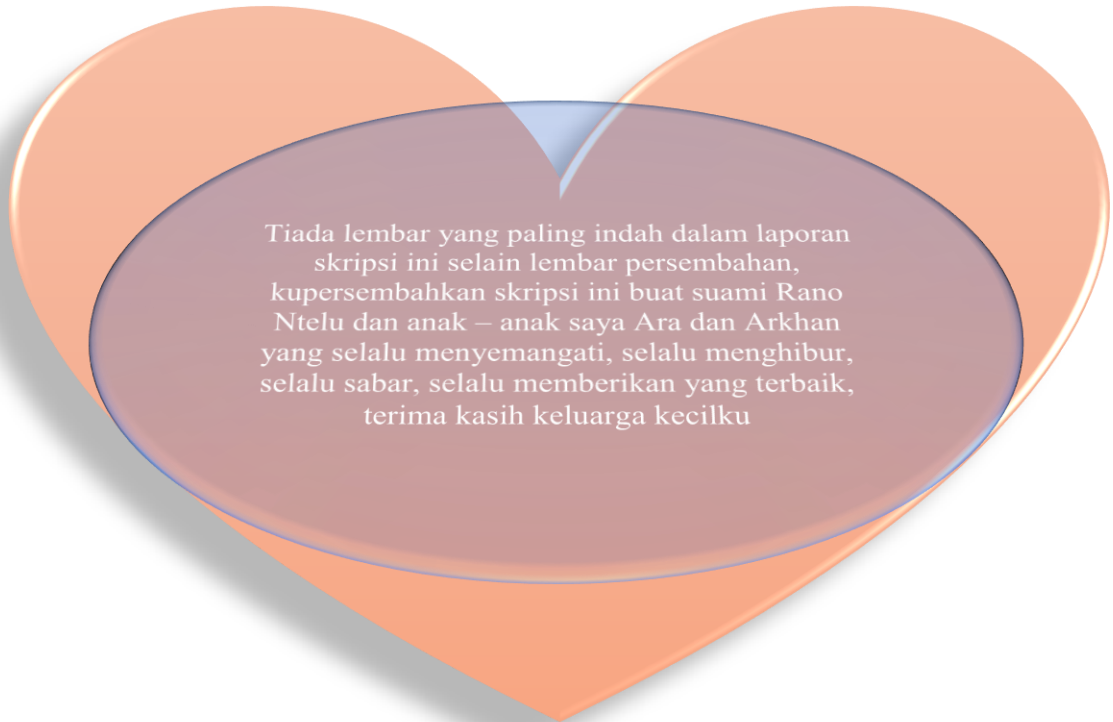
1. Allah SWT. Yang telah memberikan kesehatan, rahmat, hidayat, rezeki dan semua saya butuhkan. Allah SWT sutradara terbaik.
2. Yang tersayang Ayah Hamzati Malatia dan Ibu Sarince Lasimpala, terima kasih atas do'a, motivasi, semangat, cinta, kasih sayang, dan pengorbanan yang telah diberikan.
3. Tatkala lupa buat yang spesial Paksu Rano Ntelu yang selalu menemani saya dalam kegundahan maupun senang, terima kasih juga sudah menjadi sosok suami dan ayah buat keluarga kecil kita, love you more.
4. Pak Dr. Musafir, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, terima kasih selalu memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya.
5. Pak Syamsul, SE., M.Si dan Ibu Sri Meike Jusup, SE., MM, selaku Pembimbing 1 dan Pembimbing 2 yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan dukungan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik. Terima kasih banyak Bapak Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatrit di hati.
6. Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, Pak Benny Rumambie, SE., MM, dan Pak Syaiful Pakaya, SE., MM, selaku Penguji 1, Penguji 2, dan Penguji 3 yang sudah memberikan kritikan dan saran di dalam pembuatan skripsi. Terima kasih telah memberikan bantuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Segenap Civitas Akademik Kampus Universitas Ichsan Gorontalo, staff pengajar, karyawan, dan seluruh mahasiswa semoga tetap semangat dalam beraktivitas mengisi hari - harinya di Kampus Universitas Ichsan Gorontalo.

8. Teruntuk Kepala Badan Keuangan Kota Gorontalo, Sekretaris Kepala Badan Keuangan Kota Gorontalo, dan terkhusus Kepala Bidang Anggaran Keuangan terima kasih sudah membantu saya atas waktu yang diberikan, yaitu mengatur waktu antara kerja dan kuliah.
9. Buat teman – teman di Badan Keuangan Kota Gorontalo khususnya di bidang Anggaran terima kasih selalu menghibur dalam suka cita, dan teristimewa buat bestie Mustikawati Mustaki terima kasih yang selalu ada disaat dibutuhkan.
10. Teman – teman seperjuangan maupun sahabat saya tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak akan mungkin saya sampai disini, terima kasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama.



## *Persembahan :*

"Tak ada masalah yang perlu dijadikan masalah, jika masalah itu tidak dijadikan masalah yang bisa menghambat kesuksesan"



## *Motto :*

"Hatiku tenang karna mengetahui bahwa apa yang melewatkan ku tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkan ku"  
(Umar bin Khattab)

*Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh, buka mata, jembar kan telinga, perluas hati, sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemaren atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah... (Arfin)*

**Almamater Tercinta  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
Tempat Menimbah Ilmu**

## ABSTRAK

### **ARLIN MALATIA. E2120033. PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN KOTA GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo yaitu sebesar 0,561 atau 56,1%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Beban kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo yakni sebesar 0.183 atau 18,3%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan Disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo yakni sebesar 0.460 atau 46,0%.

Kata kunci: beban kerja, disiplin kerja, kinerja

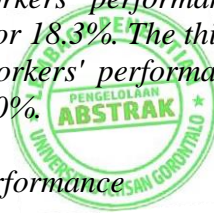


## **ABSTRACT**

**ARLIN MALATIA. E2120033. THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK DISCIPLINE ON WORKERS' PERFORMANCE AT THE FINANCE AGENCY OF GORONTALO CITY**

*This study aims to find the effect of workload (X1) and work discipline (X2) on workers' performance (Y) at the Finance Agency of Gorontalo City. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The population determination and sampling techniques used in this study employ the Census method. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method used is path analysis. The first test results show that the workload variable (X1) and work discipline (X2) simultaneously affect workers' performance (Y) at the Finance Agency of Gorontalo City by 0.561 or 56.1%. The second hypothesis testing results indicate that workload (X1) partially affects workers' performance (Y) at the Finance Agency of Gorontalo City, namely 0.183 or 18.3%. The third test results show that work discipline (X2) partially affects workers' performance (Y) at the Finance Agency of Gorontalo City at 0.460 or 46.0%.*

**Keywords:** workload, work discipline, performance



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Kota Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen sekaligus sebagai pembimbing I, Ibu Sri Meike Jusup, SE.,MM selaku sebagai pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Kepala Badan Keuangan Kota Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo, .....2024  
Penulis,

Arlin Malatia

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN</b>	
<b>HIPOTESIS .....</b>	<b>8</b>
2.1. Kajian Pustaka .....	8
2.1.1. Beban Kerja .....	8
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja.....	8
2.1.1.2 Faktor Mempengaruhi Beban Kerja .....	11
2.1.1.3 Klasifikasi Beban Kerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Beban Kerja .....	13
2.1.2. Disiplin Kerja .....	14
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	14
2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja .....	15
2.1.2.3 Jenis – Jenis Disiplin Kerja .....	15
2.1.2.4 Mengatur Dan Mengelola Disiplin.....	19

2.1.3. Kinerja Pegawai.....	20
2.1.3.1 Pengertian Kinerja .....	20
2.1.3.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.1.3.3 Indikator Kinerja .....	23
2.1.4. Hubungan Beban dan Kinerja.....	24
2.1.5. Penelitian Terdahulu.....	25
2.2. Kerangka Pemikiran Hipotesis .....	26
2.3. Hipotesis Penelitian .....	27
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1. Objek Penelitian .....	28
3.2. Metode Penelitian .....	28
3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	28
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	29
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	31
3.2.4 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian .....	35
3.2.7 Metode Analisis Data .....	38
3.2.8 Pengujian Hipotesis .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
4.1.1. Sejarah Singkat Badan Keuangan Kota Gorontalo.....	42
4.1.2. Visi.....	42
4.1.3. Struktur Organisasi Badan Keuangan Kota Gorontalo.....	42
4.2. Hasil Penelitian.....	44
4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden .....	44
4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian .....	46
4.2.3. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas .....	51
4.2. Analisis Data Statistik.....	53
4.2.5. Pengujian Hipotesis .....	55
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>68</b>
5.1. Kesimpulan.....	68
5.2. Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>71</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
3.1	Operasionalisasi Variabel Operasional Variabel Beban Kerja dan Pengalaman Kerja .....	29
3.2	Operasional Variabel Kepuasan Kerja .....	30
3.3	Daftar Pilihan Kuesioner.....	31
3.4	Populasi penelitian .....	32
3.5	Koefisien Korelasi.....	37

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
3.1 Analisis Jalur.....	39

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di masa pertumbuhan teknologi yang begitu pesat, organisasi diuntut untuk terus tanggap terhadap perubahan yang semakin ketat. Oleh karena itu perusahaan harus mempersiapkan sumber daya yang di miliki. Salah satu sumber daya yang penting dalam perusahaan yaitu *Human Resource* (SDM), karena sumber daya manusia yaitu penggerak roda organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Harmen (2018) SDM merupakan sebuah factor yang berhubungan dalam berbagai aktivitas organisasi yang berguna sebagai penentu arah kebijakan dalam mencapai arah sasaran yang telah ditetapkan..

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam sebuah organisasi, maka banyak organisasi atau instansi yang semakin menyadari bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan sukses tidaknya suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Organisasi yang didalamnya terdapat orang-orang yang bekerja sama untuk melaksanakan kegiatan yang direncanakan. Suatu organisasi dapat bekerja secara efektif jika fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, disiplin, dan pengendalian berjalan dengan baik dan memiliki unsur-unsur yang mendukung dan memenuhi persyaratan.

Kebijakan dan prestasi sebuah organisasi dalam memperoleh tujuan yang diharapkan dapat diselesaikan berdasarkan *Human Resource* yang dimilikinya. oleh karenanya, penting untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencapai

tujuan organisasi. Hasil dari penyelenggara *Human Resource* dapat dilihat dari kualitas pegawai. Kualitas pegawai yang baik akan mengarahkan perusahaan untuk berkembang. Kualitas pegawai tersebut dapat dilihat melalui hasil kerja yang disebut dengan kinerja pegawai.

Pegawai sebagai faktor penting di dalam perusahaan yang harus diperhatikan, sehingga tidak memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan. Karena pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik tentu akan berimbas terhadap keberlangsungan organisasi. Setiap organisasi selalu berharap pegawai memberikan kinerja terbaiknya, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai, karena keberhasilan organisasi tercermin dari kinerja dari setiap pegawai yang dimilikinya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Arilaha, dkk, 2018:5) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Amstrong, (Monsow, dkk, 2018):3 bahwa tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya

Disisi lain untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik tidaklah mudah, karena organisasi harus mengorganisasir dengan baik pegawai yang ada didalamnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah beban kerja pegawai dan disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai. Penempatan pegawai yang kurang tepat dapat

berakibat terhambatnya kinerja pegawai, sehingga pegawai akan bekerja seadanya saja atau hanya dijadikan rutinitas untuk datang ke kantor tiap harinya. Menurut Sastrohadiwiryono (Kushendarto & Masdupi, 2015) beban kerja merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab yang diberikan.

Faktor lainnya adalah disiplin kerja yang diberikan pegawai. disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan maupun keterbatasan pegawai yang menerima beban tersebut. Menurut Gopher & Doncin (Rizky, 2018) juga mengartikan disiplin kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai disiplin kerja.

Badan Keuangan Kota Gorontalo berkedudukan sebagai unit pelaksana Pemerintah Kota Gorontalo di bidang pengelolaan keuangan daerah berdasarkan Surat Keputusan Walikota Gorontalo Nomor 49 Tahun 2016 tentang Petunjuk

Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Gorontalo. Adapun visi dan misi dari Badan Keuangan Kota Gorontalo adalah “Badan Keuangan Menjadi Institusi Pengelola Keuangan dan Aset yang "Inovatif" dan Reformasi Birokrasi yang berorientasi pada peningkatan tata kelola, kapasitas organisasi pemerintah, dan kualitas sumber daya aparatur”. Dalam mencapai visi dalam tujuan organisasi, maka kinerja pegawai sangat di butuhkan guna terlaksananya tugas organisasi.

Berdasarkan dari hasil pengamatan dan wawancara, mengemukakan bahwa secara umum kinerja para pegawai Badan Keuangan Kota Gorontalo telah sesuai dengan standar penilaian kinerja ASN yang berlaku sebagaimana yang setiap bulannya wajib dilaporkan di dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Namun memang masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum maksimal. Misalnya, dari indikator kuantitas kerja, dimana setiap bulannya pegawai memenuhi standar kerja yang berlaku, karena jika pegawai tidak memenuhi target kinerja setiap bulannya maka pegawai akan memperoleh hasil kinerja yang kurang baik, akan tetapi jika dilihat dari setiap hari kerja memang masih terdapat pegawai yang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya pada hari itu dan dilanjutkan keesokan harinya. Kemudian, kualitas kerja dapat dilihat dari tujuan yang dicapai oleh seluruh pegawai, dimana dari hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa pegawai telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, namun hal ini belum maksimal karena dari proses pencapaian tujuan tersebut masih terdapat pegawai yang santai dan tidak begitu memberikan respon dalam melayani. Ketepatan kerja waktu pegawai terlihat



cukup tepat, karena pegawai dapat memenuhi laporan pekerjaan setiap bulannya, meskipun seluruh rangkain pekerjaannya di kantor dilakukan setiap harinya belum terencana dengan baik. Selanjutnya, pengawasan terhadap pegawai di kantor itu dilakukan dengan adanya apel setiap pagi untuk memastikan kedisiplinan pegawai dan pelaksanaan tanggungjawab pegawai, namun pengawasan tersebut masih terbatas dan hanya dilakukan satu kali saja dalam satu hari.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka kinerja merupakan hal yang penting dalam mewujudkan visi Badan Keuangan Kota Gorontalo. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Kota Gorontalo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh beban kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Badan Keuangan Kota Gorontalo

#### 1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Beban Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Gopher & Doncin (Rizky, 2018) juga mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja.

Menurut Achyana (Diana, 2019) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

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

Menurut Dhini (Abdullah, 2015), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Munandar (Paramita, 2019) setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja, sehingga disebut sebagai beban kerja. Beban kerja adalah keadaan dimana pegawai dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Selain itu, menurut Ambar (Rizky, 2018) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*)

Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang (Lituhayu 2008:187).

Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu



### **2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Manuaba (Suryaningrum, 2015), beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor eksternal meliputi beban yang berasal dari luar tubuh (stresor), seperti:
  - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, 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 yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### **2.1.1.3 Klasifikasi Beban Kerja**

Menurut Munandar (2012;384), klasifikasi beban kerja terdiri dari 2 jenis, diantaranya sebagai berikut:

1. Beban kerja berlebih

Beban kerja berlebih terjadi karena banyaknya kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan biasanya sangat singkat. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi sumber stres bagi karyawan dan akan mengganggu fisik maupun mental. Jumlah jam yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu akan sangat banyak, padahal perusahaan menuntut pekerjaan tersebut dapat selesai secara cepat dalam waktu yang sangat singkat. Waktu merupakan salah satu ukuran, namun bila desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun, maka itulah yang merupakan cerminan adanya beban kerja berlebih. Adanya beban berlebih mempunyai pengaruh yang tidak baik pada kesehatan pekerja. Desakan waktu tampaknya memberikan pengaruh tidak baik, pada sistem cardiovasculer, terutama serangan jantung prematur dan tekanan darah tinggi.

## 2. Beban kerja terlalu sedikit atau kurang

Beban kerja kurang diakibatkan karena terlalu sedikitnya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal waktu yang diberikan sangat banyak. Hal ini juga dapat mengakibatkan stres, bosan, mempengaruhi psikologis dan mental dari karyawan. Keadaan ini menjadikan karyawan tidak mendapatkan peluang untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensi diri. Beban kerja yang terlalu sedikit ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, tidak

puas dalam bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas, dan mudah tersinggung.

#### **2.1.1.4 Indikator Beban Kerja**

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan sebagaimana yang dikemukakan Koesomowidjojo (Diana, 2019) yang antara lain:

##### **1. Kondisi Pekerjaan**

Bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, pegawai yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

##### **2. Penggunaan Waktu Kerja**

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

##### **3. Target yang Harus Dicapai**

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai

## 2.1.2 Disiplin Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berasal dari kesadaran diri yang mendalam maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Siswanto (2009 : 291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya .

Sedangkan menurut Rivai (2011:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Sementara menurut Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Lebih lanjut, menurut Rosidah (2013 : 236) disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang

teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Dari pengertian yang dikemukakan para ahli di atas, dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dimana dia bekerja

#### **2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Setiap usaha selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai. begitu juga dengan sebuah perusahaan juga memiliki tujuan yang pada akhirnya harus dicapai.

Menurut Simammora (2010:746) tujuan disiplin yaitu:

1. Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten terhadap aturanaturan yang ada di perusahaan.
2. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan

#### **2.1.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2012:208-211) membagi dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif.

##### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi

standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola dan sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi, akan tetapi agar disiplin pribadi semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen. Pertama : para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah anggota keluarga besar, organisasi yang bersangkutan, kedua : para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogyanya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut. Ketiga : para pegawai didorong menentukan ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

b. Disiplin Korektif

Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikarenakan sanksi *disipliner*. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah

terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki, artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan bahwa sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan. disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap perilaku di masa lalu dan pada masa akan datang. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa. Serta tidak kurang pentingnya untuk memperhatikan bahwa pimpinan harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan di atas kertas.

Agar berbagai tujuan disiplin seperti telah disinggung di atas tercapai, kedisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Yang dimaksud dengan secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat disiplin, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat.

Menurut Siagian (2012:305) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

### 1. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau Institusi.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja.

### 2. Pendisiplinan Korektif

Pendisiplinan korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar



#### **2.1.2.4 Mengatur dan Mengelolah Disiplin**

Setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa pegawai tertib dalam tugas. Konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Apabila pegawai menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberian kerja harus dapat membuktikan bahwa pegawai yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Para penyelia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik.

Menurut Veithzal Rivai (2011:834), adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa pegawai telah diperlakukan secara wajar yaitu :

##### **a. Standar disiplin**

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Setiap pegawai dan penyelia perlu memahami kebijakan organisasi serta mengikuti prosedur secara penuh. Pegawai yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para pimpinan perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah :

1. Apabila seorang pegawai melakukan suatu kesalahan, maka pegawai harus konsekuen terhadap peraturan pelanggaran.
2. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen, berarti pegawai tersebut telah melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.

3. Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan pegawai harus menerima hukuman tersebut.

b. Penegakan standar disiplin

Apabila pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum pegawai ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja

### **2.1.3 Kinerja Pegawai**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Surbakti (Sujana & Ardana, 2020) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh organisasi untuk mengukur sejauh mana pegawai dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh organisasi kedepannya. Namun, tidak semua pegawai yang dipekerjakan dalam organisasi mempunyai kemampuan dan kualitas yang sam dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja pegawai menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja pegawai akan menjadi masalah serius bagi organisasi sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:3)

Pengertian kinerja menurut Sembiring dalam Nurpratama (2016:5) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan, kebijakan, program dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Lebih dalam lagi, definisi kinerja menurut Fattah dalam Nurpratama (2016:5-6) yaitu kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Pada setiap organisasi pasti memiliki tujuan masing-masing dan penggerak kinerjanya pegawai yang dimilikinya. Setiap pegawai tentunya telah mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing yang diimplementasikannya dalam sebuah kinerja pegawai.

Menurut Mangkunagara dalam Monsow, (2018:7) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Monsow (2018:7-8) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai (Wijayanti, 2017:4).

Menurut Rivai (2014:321) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari performance.

Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam Arilaha (2018:7) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*).
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Tika dalam Satriani, (2020:10), kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- a. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja
- b. Faktor ekstern meliputi, peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, dan pesaing.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja**

Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6) mengajukan enam kriteria yang dapat digunakan yaitu :

1. *Quality* (kualitas), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan
2. *Quantity* (kuantitas), merupakan jumlah yang di hasilkan serta siklus kegiatan yang dilakukan
3. *Timeless* (waktu penyelesaian), merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain
4. *Need for supervision* (tanpa memerlukan pengawasan), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
5. *Interpersonal impact* (hubungan antar pegawai), merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja.

#### **2.1.4 Hubungan Beban Kerja dan Kinerja**

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut : beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Kahneman dalam Warr (2002:33) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017;19), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut : apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan maka akan berhubungan terhadap menurunnya kinerja karyawan.

#### **2.1.5 Penelitian Terdahulu**

1. Rolos, dkk. (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan populasi sebanyak 60 orang karyawan dan sampel sebanyak 52 orang karyawan. Hasil penelitian yang didapat bahwa beban kerja berpengaruh 14 negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota
2. Patricia Runtuwene (2016) dengan judul beban kerja, penempatan kerja, dan mutasi berpengaruh pada produktifitas karyawan PT. Bank SulutGo (Manado), dengan sampel sebanyak 68 orang karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah Surver dengan cara menyebarkan kuisioner. hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo (Manado). Hasil dari penelitian ini menunjukkan pihak Bank SulutGo Manado harus terus menerus meningkatkan penempatan kerja yang sesuai

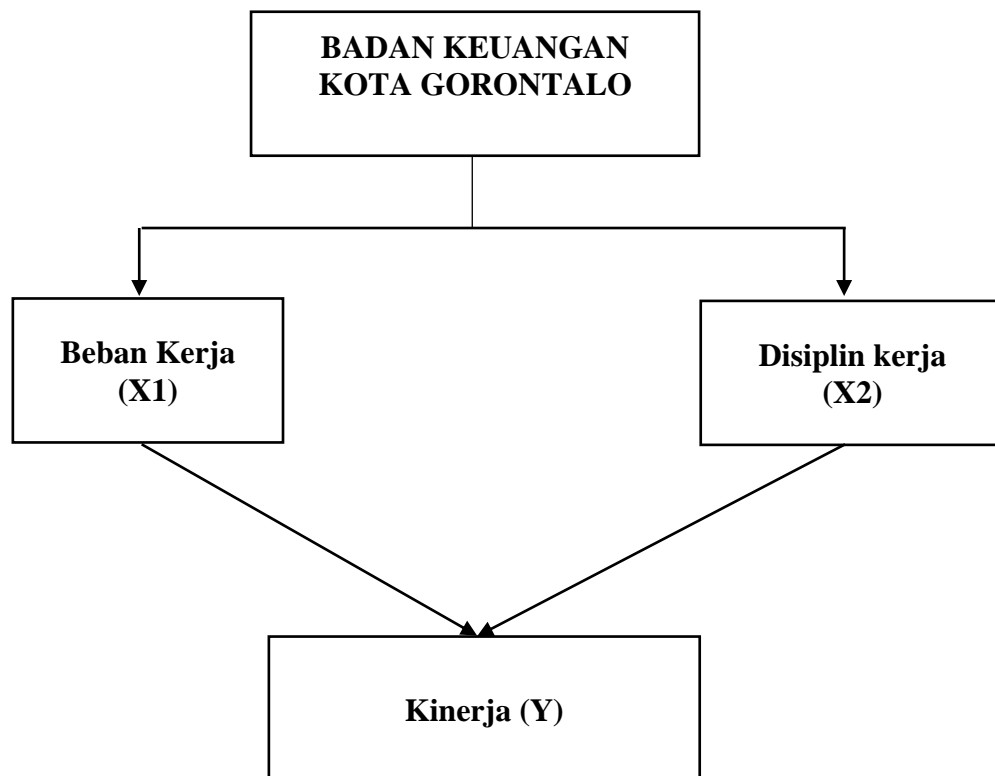
dengan karyawan, mutasi kerja yang objektif, serta beban kerja yang sesuai dengan kaidah yang berlaku

3. A.A. Ketut Sinta Ayu Arika Sari dengan judul pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Kecamatan Denpasar Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:





**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo
2. Beban kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo
3. Disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode yang Digunakan**

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2016:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kuantitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adaah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu pengaruh beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu kinerja (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Independen**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Beban kerja (X1)	Ukuran beban kerja	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai	Ordinal
Disiplin kerja (X2)	Jenis disiplin kerja	1. Rasa memiliki organisasi 2. Ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi 3. Menentukan ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi 4. Sanksi yang diberikan bersifat obyektif (sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan) 5. Sanksi yang diberikan bersifat mendidik	Ordinal
Sumber : Variabel X1: Koesomowidjojo (Diana, 2019) Variabel X2: Siagian (2012:305)			

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Dependen**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kriteria kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu penyelesaian 4. Tanpa memerlukan pengawasan 5. Hubungan antar pegawai	Ordinal
Sumber Variabel Y : Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6)			

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel beban kerja(X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skal likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

### **3.2.3 Populasi Dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Keuangan Kota Gorontalo yang terdiri dari pegawai ASN sebanyak 75 orang dan pegawai TPKD sebanyak 52 orang. Jadi total populasi sebanyak 127 orang pegawai pada Dinas Keuangan Kota Gorontalo

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010:62).

Menurut Riduwan (2018) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi. sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Arikunto (Riduwan, 2018) Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Riduwan (2018) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi = 127 responden

d<sup>2</sup>: Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = \frac{127}{(127).0,1^2 + 1} = \frac{127}{2,27} = 55,9 \text{ dibulatkan menjadi } 56.$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang pegawai yang bekerja pada Dinas Keuangan Kota Gorontalo

### 3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

#### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

#### 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai pada Badan Keuangan Kota Gorontalo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini pegawai Badan Keuangan Kota Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari

responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

### 3.2.6.1 Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010: 19) yang menyatakan bahwa "Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. "

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien product moment.



$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$x$  = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

$y$  = Skor total instrument.

$n$  = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid) Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

### 3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak terduga untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal

dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

- k = Jumlah instrument pertanyaan  
 $\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen  
s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3.2.6.3 Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.

2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

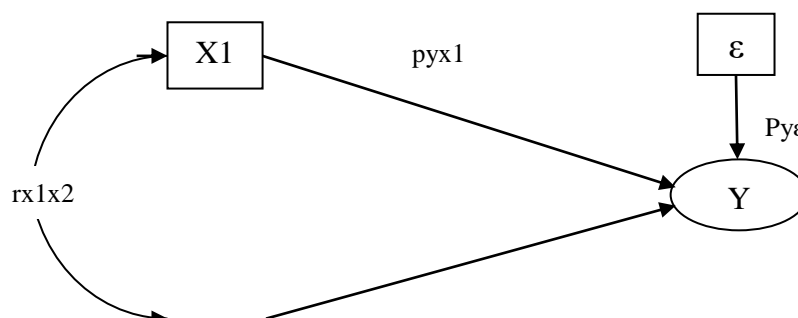
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil (i-1)} - Z_{riil (i)}}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :





**GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{X1} + PY_{X2} + PY_{\varepsilon}$$

Di mana :

X1 : beban kerja

X2 : disiplin kerja

Y : kinerja

$\varepsilon$  : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan keudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epsilon ( $\varepsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### **3.2.8 Pengujian Hipotesis**

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2$ , dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i = 1, 2, 3$  dan  $4$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $PY\epsilon$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_i) ; \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus :  $Pyx_i^2 + \sum Pyx_i rxix_j$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21

### 3.2.9 Jadwal Penelitian

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Badan Keuangan Kota Gorontalo**

Badan Keuangan Kota Gorontalo merupakan instansi yang berada di bawah naungan pemerintah Kota Gorontalo yang berkedudukan sebagai Badan Daerah. Badan Keuangan Kota Gorontalo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 5 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah. Badan Keuangan Kota Gorontalo berkedudukan sebagai unit pelaksana Pemerintah Kota Gorontalo di bidang pengelolaan keuangan daerah berdasarkan Surat Keputusan Walikota Gorontalo Nomor 49 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Gorontalo. Berdasarkan Surat Keputusan tersebut, Badan Keuangan Kota Gorontalo memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

##### **1. Tugas Pokok Badan Keuangan Kota Gorontalo**

Tugas Pokok Badan Keuangan Kota Gorontalo adalah membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang keuangan.

##### **2. Fungsi Badan Keuangan Kota Gorontalo adalah:**

- a. perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;

- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. pelaksanaan administrasi badan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.1.2 Visi**

*“Badan Keuangan Menjadi Institusi Pengelola Keuangan dan Aset yang "Inovatif" dan Reformasi Birokrasi yang berorientasi pada peningkatan tata kelola, kapasitas organisasi pemerintah, dan kualitas sumber daya aparatur”*

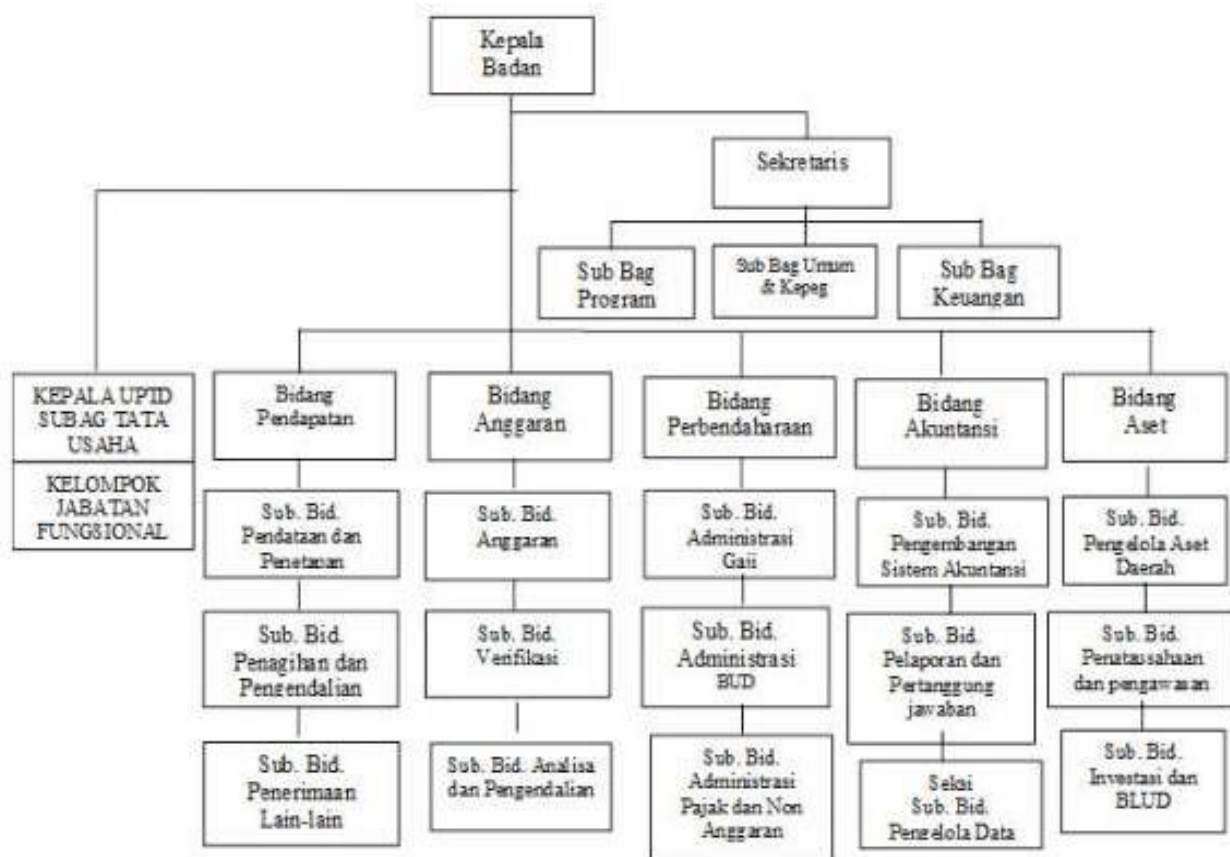
#### **4.1.3 Struktur Organisasi Badan Keuangan Kota Gorontalo**

Susunan Organisasi Badan Keuangan Kota Gorontalo terdiri dari:

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, yang dipimpin oleh seorang Sekretaris dan terdiri dari Sub Bagian Program, Sub Bagian Keuangan dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
3. Bidang Pendapatan, yang terdiri dari Sub Bidang Pendataan dan Penetapan, Sub Bidang Penagihan dan Pengendalian dan Sub Bidang Penerimaan Lain-lain;
4. Bidang Anggaran, yang terdiri dari Sub Bidang Anggaran, Sub Bidang Verifikasi dan Sub Bidang Analisa dan Pengendalian;

5. Bidang Perbendaharaan, yang terdiri dari Sub Bidang Administrasi Gaji, Sub Bidang Administrasi BUD dan Sub Bidang Administrasi Non Anggaran;
6. Bidang Akuntansi, yang terdiri dari Sub Bidang Pengembangan Sistem Akuntansi, Sub Bidang Pelaporan dan Pertanggungjawaban dan Sub Bidang Pengelola Data;
7. Bidang Aset, yang terdiri dari Sub Bidang Pengelola Aset Daerah, Sub Bidang Penatausahaan dan Pengawasan dan Sub Bidang Investasi dan BLUD.

Berikut gambar struktur organisasi Badan Keuangan Kota Gorontalo



**Gambar 4.1 Badan Keuangan Kota Gorontalo**



## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

#### 1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	34	60.7
Perempuan	22	39.3
Total	56	100

*Sumber: Data diolah, 2024*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang atau 60,7%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 22 responden atau 39,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo

#### 2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	%
21-30 Tahun	15	26.8
31-40 Tahun	21	37.5
41-50 Tahun	18	32.1
>50 Tahun	2	3.6
Total	56	100

*Sumber: Data diolah, 2024*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 15 orang atau 26,8%, jumlah responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 21 orang atau 37,5%, jumlah responden usia 41-50 tahun sebanyak 18 orang atau 32,1%, dan responden di atas 50 tahun sebanyak 2 orang atau 3,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan tingkat usia 31-40 tahun pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo.

### 3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SLTA/SMK/MA	8	14.3
DIPLOMA	11	19.6
Sarjana (S1)	35	62.5
Magister (S2)	2	3.6
	56	100

*Sumber: Data diolah, 2024*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SLTA/SMK/MA sebanyak 8 orang atau 14,3%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 11 orang atau 19,6%, jumlah reponden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 35 orang atau 62,5% dan jumlah responden dengan tingkat pendidikan Magister (S2) sebanyak 2 orang atau 3,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1)

#### 4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
<1 Tahun	3	5.4
1-2 Tahun	10	17.9
3-4 Tahun	15	26.8
5 Tahun ke Atas	28	50.0
	56	100

*Sumber: Data diolah, 2024*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan lama bekerja dibawah 1 tahun sebanyak 3 orang atau 5,4%, jumlah responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 10 orang atau 17,9%, jumlah responden dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 15 orang atau 26,8%, dan jumlah responden dengan lama bekerja 5 tahun ke atas sebanyak 28 orang atau 50,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan lama bekerja 5 tahun ke atas

#### 4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

**Jumlah skor tertinggi:  $5 \times 1 \times 56 = 280$**

**Jumlah skor rendah:  $1 \times 1 \times 56 = 56$**

**Rentang skala :  $\frac{280-56}{5} = 44,8$  dibulatkan menjadi 45**

**Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
56 – 101	Sangat Rendah
102 – 147	Rendah
148 – 193	Sedang
194 – 239	Tinggi
240 – 285	Sangat Tinggi

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 56 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

### 1) Beban kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel beban kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Beban kerja (X1)**

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	5	8.9	2	2	3.6	2	2	3.6	3	3	5.4
2	5	10	8.9	1	2	1.8	5	10	8.9	2	4	3.6
3	16	48	28.6	9	27	16.1	7	21	12.5	5	15	8.9
4	6	24	10.7	13	52	23.2	15	60	26.8	15	60	26.8
5	24	120	42.9	31	155	55.4	27	135	48.2	31	155	55.4
$\Sigma$	56	207	100	56	238	100	56	228	100	56	237	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 56 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel beban kerja berada pada kategori tinggi. Dimana, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor 207, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor 238, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor 228, persepsi responden terhadap item pernyataan X1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor 237. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingginya beban kerja pegawai paa kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo

## 2) Disiplin kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel disiplin kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Disiplin kerja (X2)**

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	1	1.8	2	2	3.6	0	0	0.0
2	0	0	0.0	6	12	10.7	2	4	3.6
3	10	30	17.9	12	36	21.4	8	24	14.3
4	21	84	37.5	17	68	30.4	23	92	41.1
5	24	120	42.9	19	95	33.9	23	115	41.1
$\Sigma$	56	235	100	56	213	100	56	235	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	1.8	0	0	0.0
2	4	8	7.1	0	0	0.0
3	7	21	12.5	7	21	12.5
4	18	72	32.1	17	68	30.4
5	26	130	46.4	32	160	57.1
$\Sigma$	56	231	100	56	249	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 56 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel disiplin kerja berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Dimana, persepsi responden terhadap item pernyataan X2.1 berada pada kategori tinggi dengan skor 235, persepsi responden terhadap item pernyataan X2.2 berada pada kategori tinggi dengan skor 213, persepsi responden terhadap item pernyataan X2.3 berada pada kategori tinggi dengan skor 235, persepsi responden terhadap item pernyataan X2.4 berada pada kategori tinggi dengan skor 231, dan persepsi responden terhadap item pernyataan X2.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 249. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingginya disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo

### **3) Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kinerja pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Kinerja pegawai (Y)**

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	1	2	1.8
3	9	27	16.1	7	21	12.5	7	21	12.5
4	16	64	28.6	18	72	32.1	10	40	17.9
5	31	155	55.4	31	155	55.4	38	190	67.9
$\Sigma$	56	246	100	56	248	100	56	253	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	1	1	1.8
2	1	2	1.8	0	0	0.0
3	5	15	8.9	4	12	7.1
4	10	40	17.9	13	52	23.2
5	40	200	71.4	38	190	67.9
$\Sigma$	56	257	100	56	255	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 56 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi. Dimana, persepsi responden terhadap item pernyataan Y1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 246, persepsi responden terhadap item pernyataan Y1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 248, persepsi responden terhadap item pernyataan Y1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 253, persepsi responden terhadap item pernyataan Y1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 257, dan persepsi responden terhadap item pernyataan Y1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 255. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa

pegawai memiliki kinerja yang tinggi pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo.

#### 4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 56 responden.

##### 1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable beban kerja (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban kerja (X1)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0.560	0,263	Valid	0.735	> 0,6 = reliable
X1.2	0.850	0,263	Valid		
X1.3	0.843	0,263	Valid		
X1.4	0.794	0,263	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2024*



Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel beban kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,263) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,735 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel beban kerja adalah valid dan reliable.

## 2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable jamianan hari tua (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin kerja (X2)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0.703	0,263	Valid	0.710	$> 0,6 =$ reliable
X2.2	0.771	0,263	Valid		
X2.3	0.606	0,263	Valid		
X2.4	0.786	0,263	Valid		
X.25	0.501	0,263	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2024*

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,263) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,710 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel disiplin kerja adalah valid dan reliable.

## 3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja pegawai

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel kinerja (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja pegawai (Y)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0.582	0,263	Valid	0.749	> 0,6 = reliable
Y1.2	0.687	0,263	Valid		
Y1.3	0.782	0,263	Valid		
Y1.4	0.783	0,263	Valid		
Y1.5	0.697	0,263	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2024*

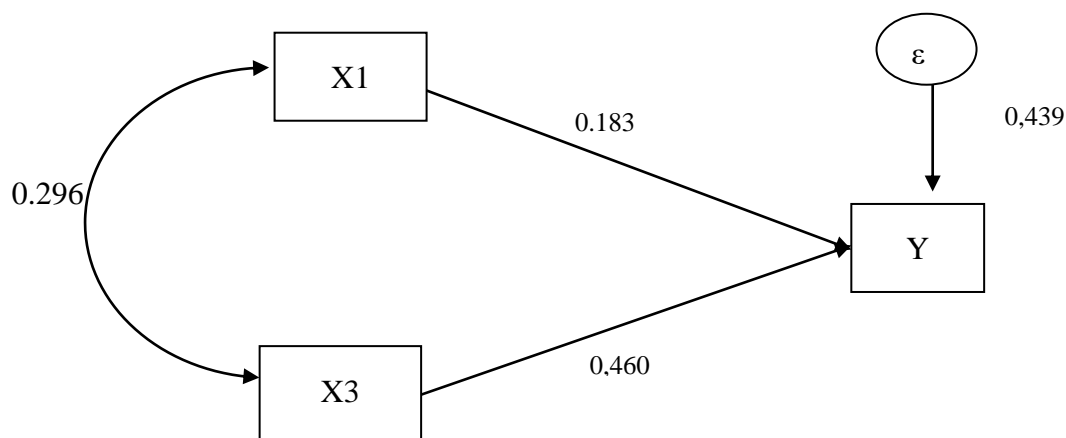
Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variable kinerja pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,263) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,749 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid dan reliable.

#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat menjadi penentu (determinan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara  $X_1$  dan  $X_2$ , terhadap  $Y$  dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.183X_1 + 0.460X_2 + 0.439\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara beban kerja (X1) dengan disiplin kerja (X2) sebesar 0.296 dengan tingkat hubungan rendah atau lemah (*Tabel 3.4 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,183 atau 18,3%, dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,460 atau 46,0%.

Pengaruh simultan beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,561 atau 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 0,439 atau 43,9% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2 terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ( $R^2_{yx1x2}$ )
		Langsung	Total	
X1	0.183	0.183	18,3%	
X2	0.460	0.460	36,0%	
€	0.439	0.439	43,9%	
X1 dan X2				0.561 ( 56,1%)

Sumber : Hasil olahan data 2024

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) Beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo.**

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 16.698 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4.070 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16.698 > 4.070$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo, dapat diterima.

- 2) Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh beban kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.183 atau 18,3% dengan nilai sig sebesar 0,006, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05

lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,006 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo, diterima.

**3) Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh pengalaman (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.460 atau 46,0% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dibanding dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo, diterima.

#### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

**1) Beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo.**

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh simultan beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo. artinya apabila beban kerja dan disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.

Hal tersebut dikarenakan beban kerja di Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo mencakup serangkaian tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh setiap pegawai. Dalam konteks ini, kuantitas tugas mencakup aktivitas sehari-hari seperti pengelolaan data keuangan, penyusunan laporan

keuangan, dan koordinasi dengan instansi terkait. Kompleksitas tugas juga menjadi faktor penting, mengingat bidang keuangan seringkali melibatkan analisis mendalam, pemahaman kebijakan keuangan, dan kesiapan dalam menghadapi perubahan regulasi. Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas menjadi parameter kritis, mempertimbangkan pentingnya ketepatan waktu dalam pelaporan keuangan dan kebijakan keuangan yang diterapkan.

Kemudian, disiplin kerja di Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo memiliki dampak langsung pada efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap jadwal kerja, ketepatan waktu dalam memenuhi tenggat, dan pengelolaan waktu secara efisien. Tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi risiko keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Disiplin kerja yang kuat juga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan teratur, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi semangat kerja dan kesejahteraan pegawai.

Keterkaitan antara beban kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo menjadi sangat relevan. Beban kerja yang rasional dan dikelola dengan baik, ketika dikombinasikan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, dapat membawa dampak positif pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat diukur dari sejumlah parameter, termasuk ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, akurasi dalam laporan keuangan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan regulasi keuangan. Dalam konteks ini, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memastikan sumber daya yang memadai, dan memberikan

insentif yang sesuai untuk memotivasi pegawai dalam mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Achyana (Diana, 2019) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam disiplin kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Rivai (2011:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

**2) Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo.**

Besarnya pengaruh beban kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo, dimana bila beban kerja meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain

itu, beban kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan variabel beban kerja.

Pengaruh yang rendah tersebut terhadap kinerja pegawai dikarenakan kondisi pekerjaan pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo, meskipun pegawai telah memahami tugas dan fungsinya dalam pekerjaan, akan tetapi jika diberikan beban kerja yang berlebihan akan membuat pegawai stres dan berdampak pada kinerja pegawai. Kemudian penggunaan waktu kerja pegawai sebagaimana dalam standar operasional prosedur (SOP) Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo, dimana pekerjaan harus terselesaikan pada hari itu juga tanpa harus menunggu hari esok, namun karena banyaknya pekerjaan maka pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan hari itu dan harus melanjutkan besok sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, adanya target yang harus dicapai oleh pegawai tidak sesuai dengan waktu yang disediakan sehingga disiplin kerja yang diterima oleh pegawai semakin besar. Oleh karena itu pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Beban kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi, dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap Kinerja



Pegawai sebagai berikut : beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Kahneman dalam Warr (2002:33) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017;19), adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut : apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan pegawai melemah dan perasaan tertekan. Semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai maka akan berhubungan terhadap menurunnya kinerja pegawai.

Menurut Dhini (Abdullah, 2015), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Munandar (Paramita, 2019) setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja, sehingga disebut sebagai beban kerja. Disiplin kerja adalah keadaan dimana pegawai dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Selain itu, menurut Ambar (Rizky, 2018) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*)

Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010), disiplin beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Menurut Sunarso (2010:21) beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan

dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja pegawai yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai. Analisis disiplin kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Rolos, dkk. (2018) yang mengemukakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **3) Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo.**

Besarnya pengaruh disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo, dimana bila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding dengan variabel beban kerja.

Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo dikarenakan disiplin kerja yang erat kaitannya dengan rasa memiliki organisasi dapat memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo. Rasa memiliki organisasi menciptakan motivasi intrinsik yang kuat di antara

pegawai, mendorong mereka untuk bekerja dengan tekun dan penuh dedikasi. Pegawai yang merasa bahwa kontribusinya memiliki dampak langsung pada kesuksesan organisasi cenderung memperlihatkan tingkat motivasi yang tinggi. Rasa memiliki organisasi juga membangun tanggung jawab personal terhadap pekerjaan, sehingga pegawai lebih cenderung mematuhi aturan dan tata tertib yang diterapkan oleh kantor. Hal ini menciptakan disiplin kerja yang solid, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, adanya rasa memiliki organisasi juga membentuk loyalitas dan keterikatan yang kuat, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Keseluruhan, kombinasi disiplin kerja yang tinggi dan rasa memiliki organisasi dapat menjadi kunci keberhasilan kinerja pegawai di lingkungan kerja Badan Keuangan Kota Gorontalo.

Di Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo, disiplin kerja mengandalkan ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi sebagai landasan utama dalam pelaksanaan tugas. Pegawai diharapkan untuk mematuhi dengan sungguh-sungguh setiap ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, termasuk jadwal kerja, prosedur operasional, dan kebijakan internal. Ketentuan tersebut mencakup aspek-aspek kritis seperti waktu penyerahan laporan keuangan dan kepatuhan terhadap regulasi keuangan yang berlaku.

Selain itu, standar yang harus dipenuhi juga menjadi pilar penting dalam menciptakan disiplin kerja yang kokoh di kantor tersebut. Standar tersebut

melibatkan kualitas pekerjaan, akurasi dalam pengelolaan data keuangan, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Standar ini bertujuan untuk menjamin bahwa setiap pegawai beroperasi pada tingkat kinerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan organisasi. Dengan mematuhi ketentuan dan memenuhi standar tersebut, pegawai tidak hanya menunjukkan disiplin kerja yang tinggi, tetapi juga berkontribusi pada integritas dan reputasi positif Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo di bidang keuangan. Keseluruhan, ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi menjadi pedoman kritis dalam membentuk disiplin kerja yang efektif di lingkungan kerja tersebut.

Di Kantor Badan Keuangan Kota Gorontalo, disiplin kerja ditegakkan melalui penerapan sanksi yang bersifat obyektif, disesuaikan dengan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Sanksi tersebut merupakan instrumen penting dalam memastikan kepatuhan terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja. Obyektivitas sanksi menjadi prinsip utama, di mana setiap pelanggaran diperlakukan secara adil dan proporsional.

Penerapan sanksi obyektif dapat mencakup langkah-langkah seperti peringatan tertulis, penurunan tingkat kinerja, atau bahkan pemecatan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Ketentuan mengenai sanksi harus dijelaskan secara jelas dalam peraturan internal kantor, sehingga setiap pegawai memahami konsekuensi dari tindakan yang melanggar aturan. Hal

ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan memberikan dorongan bagi pegawai untuk mematuhi ketentuan organisasi.

Adanya sanksi yang obyektif tidak hanya sebagai alat penegak disiplin, tetapi juga sebagai sarana untuk menjaga kualitas kinerja dan integritas di Kantor Badan Keuangan. Sistem sanksi yang transparan dan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan memberikan pegawai motivasi untuk mematuhi aturan, sekaligus mendorong budaya disiplin yang kuat di seluruh organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2012:208-211) bahwa Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola dan sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi, akan tetapi agar disiplin pribadi semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen. Pertama : para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah anggota keluarga besar, organisasi yang bersangkutan, kedua : para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

Penjelasan dimaksud seyogyanya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut. Ketiga : para pegawai didorong menentukan ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Lebih lanjut, Handoko (2012:208-211) menjelaskan bahwa Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikarenakan sanksi *disipliner*. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki, artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan bahwa sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan. disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap perilaku di masa lalu dan pada masa akan datang. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa. Serta tidak kurang pentingnya untuk memperhatikan bahwa pimpinan harus

mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan di atas kertas.

Agar berbagai tujuan disiplin seperti telah disinggung di atas tercapai, kedisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Yang dimaksud dengan secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat disiplin, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat.

Menurut Siswanto (2009 : 291) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Sementara menurut Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Lebih lanjut, menurut Rosidah (2013 : 236) disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Rolos, dkk. (2018) yang mengemukakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo
2. Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo
3. Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Kota Gorontalo

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala Badan Keuangan Kota Gorontalo agar lebih memperhatikan beban kerja pegawai, dimana dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah terhadap kinerja pegawai, yaitu dengan cara mengupayakan pegawai memahami kondisi pekerjaan dengan baik, Pegawai menggunakan waktu kerja sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor, Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan.
2. Disarankan kepada kepala Badan Keuangan Kota Gorontalo agar mempertahankan disiplin kerja pegawai karena dari hasil penelitian

memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai, dengan cara meningkatkan Rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, memastikan bahwa pegawai melaksanakan ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi, memahami ketentuan-ketentuan yang berlaku umum didalam organisasi, memberikan Sanksi yang bersifat obyektif kepada pegawai

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja pegawai dengan meneliti variabel lain seperti komitmen organisasi dan penempatan kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(2), 146-158.
- Arilaha, Muhammad Asril, dkk. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Porduktivitas Karyawan Pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT PLN Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen Strategi*. ISSN: 2534-855X
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2).
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2). <https://doi.org/10.31289/jkbn.v4i2.1587>
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kushendarto, H., & Masdupi, E. (2015). Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Pegadaian (Persero) Area Padang. *e jurnal Universitas Negeri Padang*, 1-15
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Lituhayu, R. 2008. *Analisis Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Head Office) PT Lerindo Internasional Jakarta*. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor
- Monson, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1-10

- Munandar, A. S. (2011). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit LepKhairun. Ternate.
- Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Universitas Air Langga*, 5(3), 1-19
- Paramita, P. D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan [Studi Kasus Di Pt. La Luna Semarang]. *jurnal.upad.ac.id*, 5(2), 1-21
- Rivai Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,. Edisi ke 6, *PT. Raja Grafindo Persada*, Depok
- Rizky, D. (2018). Engaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya) Denizia Ri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 47-53.
- Rosidah, Ambar T. Sulistiyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Satriani, Sodik, & Mas, N. (2020). Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 73-83
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto, H.B. 2009. Pengantar Manajemen. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora Henry, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sujana, N. S., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 904-925
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sunarso, & Kusdi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol.4 No.1, 72-79.
- Suryaningrum, T. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Ekonomi . Yogyakarta: <https://eprints.uny.ac.id/>.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur). *Derema Jurnal Manajemen*, 12(1), 69-85.

## Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

### Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Pemasaran, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Kota Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

### KUISISIONER PENELITIAN

#### A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

##### 1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

##### 2. Pendidikan terakhir :

a. SLTP

b. SLTA/SMK/MA

c. DIPLOMA

d. S1

e. S2

##### 3. Lama bekerja :

a. < 1 tahun

b. 1 – 2 Tahun

c. 3 – 4 Tahun

d. 5 tahun ke atas

## B. Petunjuk pengisian kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Pernyataan	Skor
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

## C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

### Variabel Beban Kerja (X1)

1. Pegawai memahami kondisi pekerjaan dengan baik:
  - a. Selalu memahami kondisi pekerjaan dengan baik
  - b. Sering memahami kondisi pekerjaan dengan baik
  - c. Kadang-kadang memahami kondisi pekerjaan dengan baik
  - d. Jarang memahami kondisi pekerjaan dengan baik
  - e. Tidak pernah memahami kondisi pekerjaan dengan baik
2. Pegawai menggunakan waktu kerja sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
  - a. Selalu sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
  - b. Sering sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
  - c. Kadang-kadang sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
  - d. Jarang sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
  - e. Tidak pernah sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
3. Pegawai memiliki target dari setiap pekerjaannya
  - a. Selalu memiliki target dari setiap pekerjaannya
  - b. Sering memiliki target dari setiap pekerjaannya
  - c. Kadang-kadang memiliki target dari setiap pekerjaannya
  - d. Jarang memiliki target dari setiap pekerjaannya

- e. Tidak pernah memiliki target dari setiap pekerjaannya
- 4. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
  - a. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
  - b. Sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
  - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
  - d. Jarang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
  - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan

#### **Variabel Disiplin Kerja (X2)**

1. Pegawai didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi dalam bekerja:
  - a. Selalu mempunyai rasa memiliki.
  - b. Sering mempunyai rasa memiliki
  - c. Kadang-kadang mempunyai rasa memiliki.
  - d. Jarang mempunyai rasa memiliki
  - e. Tidak pernah mempunyai rasa memiliki
2. Pegawai diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi:
  - a. Selalu diberikan penjelasan.
  - b. Sering diberikan penjelasan
  - c. Kadang-kadang diberikan penjelasan.
  - d. Jarang diberikan penjelasan
  - e. Tidak pernah diberikan penjelasan
3. Pegawai didorong menentukan ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai:



- a. Selalu didorong menentukan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
  - b. Sering didorong menentukan ketentuan-ketentuan yang berlaku
  - c. Kadang-kadang didorong menentukan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
  - d. Jarang didorong menentukan ketentuan-ketentuan yang berlaku
  - e. Tidak pernah didorong menentukan ketentuan-ketentuan yang berlaku
4. Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai:
- a. Selalu sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
  - b. Sering sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan
  - c. Kadang-kadang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan
  - d. Jarang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan
  - e. Tidak pernah sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan
5. Saksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar:
- a. Selalu bersifat mendidik.
  - b. Sering bersifat mendidik
  - c. Kadang-kadang bersifat mendidik
  - d. Jarang bersifat mendidik
  - e. Tidak pernah bersifat mendidik

#### **Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

1. Pegawai mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - a. Selalu mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - b. Sering mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - d. Jarang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - e. Tidak pernah mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
2. Pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
  - a. Selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
  - b. Sering menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
  - c. Kadang-kadang menghasilkan pekerjaan sesuai sasaran kinerja yang ditetapkan

- d. Jarang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
  - e. Tidak pernah menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
3. Pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
- a. Selalu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
  - b. Sering memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
  - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
  - d. Jarang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
  - e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
4. Pegawai melakukan pekerjaannya tanpa harus diawasi
- a. Selalu melakukan pekerjaannya tanpa harus diawasi
  - b. Sering melakukan pekerjaannya tanpa harus diawasi
  - c. Kadang-kadang melakukan pekerjaannya tanpa harus diawasi
  - d. Jarang melakukan pekerjaannya tanpa harus diawasi
  - e. Tidak pernah melakukan pekerjaannya tanpa harus diawasi
5. Pegawai memiliki yang baik sesama pegawai di kantor
- a. Selalu memiliki yang baik sesama pegawai di kantor
  - b. Sering memiliki yang baik sesama pegawai di kantor
  - c. Kadang-kadang memiliki yang baik sesama pegawai di kantor
  - d. Jarang memiliki yang baik sesama pegawai di kantor
  - e. Tidak pernah memiliki yang baik sesama pegawai di kantor

## Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

### Data Ordinal Variabel Beban Kerja (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
1	3	5	5	5	18
2	3	5	4	4	16
3	3	5	5	4	17
4	3	5	4	5	17
5	3	5	4	4	16
6	4	5	5	5	19
7	1	4	4	4	13
8	4	4	4	5	17
9	5	4	5	4	18
10	1	5	5	5	16
11	5	5	4	5	19
12	5	5	5	5	20
13	1	5	5	5	16
14	3	3	2	4	12
15	5	5	5	5	20
16	2	5	5	5	17
17	3	3	3	3	12
18	5	4	3	4	16
19	3	4	2	3	12
20	5	5	5	5	20
21	5	3	5	1	14
22	3	5	5	5	18
23	5	5	5	5	20
24	3	3	3	3	12
25	5	5	5	4	19
26	5	5	5	5	20
27	3	3	2	2	10
28	3	3	3	3	12
29	4	4	4	4	16
30	5	1	1	1	8
31	1	1	2	1	5
32	2	5	4	5	16

<b>33</b>	4	4	4	4	16
<b>34</b>	5	4	4	4	17
<b>35</b>	3	5	5	5	18
<b>36</b>	5	5	5	5	20
<b>37</b>	5	5	5	5	20
<b>38</b>	5	5	4	5	19
<b>39</b>	4	4	3	2	13
<b>40</b>	3	5	5	5	18
<b>41</b>	5	5	5	5	20
<b>42</b>	5	5	5	5	20
<b>43</b>	5	5	4	4	18
<b>44</b>	2	5	3	4	14
<b>45</b>	5	3	4	5	17
<b>46</b>	2	3	2	4	11
<b>47</b>	5	4	4	5	18
<b>48</b>	5	5	5	5	20
<b>49</b>	1	4	5	4	14
<b>50</b>	5	5	5	5	20
<b>51</b>	5	4	4	5	18
<b>52</b>	3	2	1	5	11
<b>53</b>	4	4	5	5	18
<b>54</b>	5	5	5	5	20
<b>55</b>	2	5	5	5	17
<b>56</b>	3	3	3	3	12

### Data Interval Variabel Beban Kerja (X1)

#### Successive Interval

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	Total x1
4.957	3.912	4.585	4.585	18.039
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
3.898	2.772	3.527	3.527	13.723
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
3.898	3.912	3.527	3.527	14.863
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	2.452	3.527	12.662
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
2.772	2.772	2.452	3.527	11.522
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
3.898	2.772	2.452	3.527	12.648
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
3.898	2.772	2.452	2.452	11.573
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	3.527	3.527	13.738
2.772	2.772	1.000	1.000	7.544
3.898	2.772	2.452	3.527	12.648
1.000	2.772	1.000	1.000	5.772
2.772	1.000	2.452	2.452	8.675
2.772	2.772	2.452	1.000	8.996
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
3.898	3.912	3.527	3.527	14.863

4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	3.912	2.452	2.452	12.713
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
3.898	2.772	3.527	3.527	13.723
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	1.000	2.452	8.996
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447

---

**Data Ordinal Variabel Disiplin Kerja (X2)**

<b>NO</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1</b>	4	3	4	5	5	21
<b>2</b>	3	4	4	5	4	20
<b>3</b>	3	4	3	3	5	18
<b>4</b>	4	4	5	4	4	21
<b>5</b>	3	3	5	5	5	21
<b>6</b>	5	5	4	5	5	24
<b>7</b>	4	5	5	4	5	23
<b>8</b>	5	5	4	5	5	24
<b>9</b>	5	5	5	5	4	24
<b>10</b>	5	5	4	5	5	24
<b>11</b>	4	3	5	3	5	20
<b>12</b>	4	4	4	4	4	20
<b>13</b>	5	5	5	5	5	25
<b>14</b>	4	4	3	5	4	20
<b>15</b>	5	3	5	4	5	22
<b>16</b>	5	3	5	4	3	20
<b>17</b>	4	4	4	4	4	20
<b>18</b>	5	4	5	5	4	23
<b>19</b>	3	3	4	3	4	17
<b>20</b>	4	3	4	4	5	20
<b>21</b>	5	1	5	2	3	16
<b>22</b>	5	5	5	5	5	25
<b>23</b>	5	5	5	5	5	25
<b>24</b>	4	4	4	4	5	21
<b>25</b>	4	2	4	4	4	18
<b>26</b>	4	2	3	4	5	18
<b>27</b>	3	4	3	2	5	17
<b>28</b>	4	5	3	3	4	19
<b>29</b>	3	3	3	3	3	15
<b>30</b>	1	2	5	5	3	16
<b>31</b>	5	1	4	2	5	17
<b>32</b>	5	5	5	5	4	24
<b>33</b>	3	2	4	3	4	16
<b>34</b>	3	2	2	1	3	11
<b>35</b>	4	4	4	5	5	22

<b>36</b>	3	3	3	2	5	16
<b>37</b>	5	5	4	4	5	23
<b>38</b>	4	4	3	4	5	20
<b>39</b>	5	4	4	5	3	21
<b>40</b>	4	2	5	5	4	20
<b>41</b>	5	5	4	5	5	24
<b>42</b>	5	5	5	5	5	25
<b>43</b>	4	4	4	5	5	22
<b>44</b>	4	4	5	5	5	23
<b>45</b>	4	5	4	3	4	20
<b>46</b>	5	5	5	5	5	25
<b>47</b>	5	4	4	5	5	23
<b>48</b>	5	5	5	5	5	25
<b>49</b>	4	5	5	5	4	23
<b>50</b>	5	5	5	5	5	25
<b>51</b>	5	5	4	4	5	23
<b>52</b>	4	4	4	4	4	20
<b>53</b>	3	3	2	4	5	17
<b>54</b>	5	3	5	4	5	22
<b>55</b>	5	3	5	4	3	20
<b>56</b>	4	4	4	4	4	20



### Data Interval Variabel Disiplin Kerja (X2)

#### Succesive Interval

<b>x2.1</b>	<b>x2.2</b>	<b>x2.3</b>	<b>x2.4</b>	<b>x2.5</b>	<b>Total_x2</b>
4.957	3.939	4.559	4.957	3.939	22.351
3.898	3.939	2.435	3.898	3.939	18.109
3.898	2.806	3.499	3.898	2.806	16.907
2.772	3.939	2.435	2.772	3.939	15.857
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	14.655
3.898	3.939	3.499	3.898	3.939	19.173
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	13.591
2.772	3.939	2.435	2.772	3.939	15.857
3.898	3.939	3.499	3.898	3.939	19.173
3.898	3.939	2.435	3.898	3.939	18.109
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	14.655
3.898	3.939	3.499	3.898	3.939	19.173
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	13.591
3.898	3.939	2.435	3.898	3.939	18.109
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	24.439
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	14.655
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	13.591
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	13.591
3.898	2.806	2.435	3.898	2.806	15.843
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	13.591
2.772	3.939	2.435	2.772	3.939	15.857
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	14.655
3.898	2.806	2.435	3.898	2.806	15.843
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	13.591
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	24.439
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	13.591
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	13.591
2.772	3.939	3.499	2.772	3.939	16.921
2.772	2.806	1.000	2.772	2.806	12.156
3.898	2.806	2.435	3.898	2.806	15.843
1.000	2.806	1.000	1.000	2.806	8.612
2.772	1.000	2.435	2.772	1.000	9.979
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	13.591
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	13.591
3.898	3.939	3.499	3.898	3.939	19.173

4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	24.439
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	24.439
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	24.439
3.898	3.939	2.435	3.898	3.939	18.109
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	14.655
3.898	2.806	3.499	3.898	2.806	16.907
2.772	3.939	2.435	2.772	3.939	15.857
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	13.591
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	24.439
2.772	2.806	1.000	2.772	2.806	12.156
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	24.439
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	24.439
2.772	3.939	2.435	2.772	3.939	15.857
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	14.655
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	24.439
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	24.439
3.898	3.939	3.499	3.898	3.939	19.173
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	14.655
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	24.439
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	14.655
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	13.591

---

**Data Ordinal Variabel Kinerja (Y)**

<b>NO</b>	<b>Y1.1</b>	<b>Y1.2</b>	<b>Y1.3</b>	<b>Y1.4</b>	<b>Y1.5</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1</b>	4	4	3	4	4	19
<b>2</b>	5	5	5	5	5	25
<b>3</b>	5	5	5	5	5	25
<b>4</b>	3	4	5	5	5	22
<b>5</b>	5	5	5	5	5	25
<b>6</b>	3	3	4	4	4	18
<b>7</b>	5	4	5	5	5	24
<b>8</b>	5	5	5	5	4	24
<b>9</b>	5	5	5	5	5	25
<b>10</b>	5	5	5	5	5	25
<b>11</b>	4	4	4	3	4	19
<b>12</b>	4	4	4	4	4	20
<b>13</b>	4	5	5	5	5	24
<b>14</b>	4	4	3	3	5	19
<b>15</b>	5	4	5	5	5	24
<b>16</b>	5	5	5	5	5	25
<b>17</b>	3	4	5	5	5	22
<b>18</b>	4	5	5	5	4	23
<b>19</b>	4	5	3	4	5	21
<b>20</b>	5	5	4	4	5	23
<b>21</b>	5	4	3	2	1	15
<b>22</b>	5	5	5	5	5	25
<b>23</b>	5	5	5	5	5	25
<b>24</b>	4	5	5	5	5	24
<b>25</b>	4	5	3	4	5	21
<b>26</b>	5	5	5	5	5	25
<b>27</b>	5	5	4	5	5	24
<b>28</b>	3	3	3	3	3	15
<b>29</b>	5	5	5	5	4	24
<b>30</b>	4	5	4	3	5	21
<b>31</b>	3	3	4	5	4	19
<b>32</b>	4	4	4	4	5	21
<b>33</b>	3	4	5	5	5	22
<b>34</b>	4	3	3	4	3	17
<b>35</b>	5	5	5	5	5	25

<b>36</b>	5	5	5	5	4	24
<b>37</b>	5	5	5	5	4	24
<b>38</b>	4	5	5	5	5	24
<b>39</b>	5	4	4	5	4	22
<b>40</b>	5	5	5	5	5	25
<b>41</b>	3	4	5	5	5	22
<b>42</b>	5	5	5	5	5	25
<b>43</b>	4	4	4	5	5	22
<b>44</b>	5	3	5	5	5	23
<b>45</b>	4	5	2	3	4	18
<b>46</b>	5	5	5	5	5	25
<b>47</b>	5	5	5	4	5	24
<b>48</b>	5	5	5	5	5	25
<b>49</b>	4	4	5	5	5	23
<b>50</b>	5	5	5	5	5	25
<b>51</b>	5	3	5	4	3	20
<b>52</b>	3	3	5	5	4	20
<b>53</b>	5	4	5	5	3	22
<b>54</b>	5	4	5	5	5	24
<b>55</b>	5	5	5	5	5	25
<b>56</b>	3	4	5	5	5	22

### Data Interval Variabel Kinerja (Y)

#### Succesive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total Y
3.541	4.611	3.486	3.203	1.000	15.842
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
3.541	3.528	2.419	1.000	1.000	11.488
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	13.759
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
2.452	3.528	3.486	1.000	3.274	13.739
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
3.541	2.435	2.419	1.000	2.204	11.599
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	3.528	3.486	1.000	2.204	12.669
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
3.541	3.528	2.419	2.155	1.000	12.643
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	2.435	3.486	1.000	3.274	12.646
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	2.435	1.000	1.000	2.204	9.091
2.452	2.435	3.486	2.155	2.204	12.731
3.541	3.528	3.486	2.155	1.000	13.710
1.000	1.000	2.419	1.000	1.000	6.419
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	1.000	1.000	1.000	1.000	6.452
2.452	2.435	3.486	1.000	2.204	11.577
3.541	3.528	4.559	2.155	3.274	17.056
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258

4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
2.452	2.435	3.486	2.155	1.000	11.527
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	13.759
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460
2.452	2.435	2.419	1.000	3.274	11.579
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
1.000	2.435	2.419	2.155	3.274	11.282
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	2.435	2.419	1.000	2.204	10.510
3.541	3.528	2.419	2.155	3.274	14.916
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
3.541	2.435	2.419	1.000	3.274	12.669
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
3.541	2.435	2.419	1.000	2.204	11.599
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460

---

### Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

#### Frequency Table

##### Variabel Beban Kerja (X1)

###### X1\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	8.9	8.9	8.9
	2.00	5	8.9	8.9	17.9
	3.00	16	28.6	28.6	46.4
	4.00	6	10.7	10.7	57.1
	5.00	24	42.9	42.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

###### X1\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.6	3.6	3.6
	2.00	1	1.8	1.8	5.4
	3.00	9	16.1	16.1	21.4
	4.00	13	23.2	23.2	44.6
	5.00	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

###### X1\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.6	3.6	3.6
	2.00	5	8.9	8.9	12.5
	3.00	7	12.5	12.5	25.0
	4.00	15	26.8	26.8	51.8
	5.00	27	48.2	48.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

###### X1\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.4	5.4	5.4
	2.00	2	3.6	3.6	8.9
	3.00	5	8.9	8.9	17.9
	4.00	15	26.8	26.8	44.6
	5.00	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

### Variabel Disiplin Kerja (X2)

#### X2\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	10	17.9	17.9	19.6
4.00	21	37.5	37.5	57.1
5.00	24	42.9	42.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

#### X2\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.6	3.6	3.6
2.00	6	10.7	10.7	14.3
3.00	12	21.4	21.4	35.7
4.00	17	30.4	30.4	66.1
5.00	19	33.9	33.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

#### X2\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.6	3.6	3.6
3.00	8	14.3	14.3	17.9
4.00	23	41.1	41.1	58.9
5.00	23	41.1	41.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	



**X2\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.8	1.8	1.8
2.00	4	7.1	7.1	8.9
3.00	7	12.5	12.5	21.4
4.00	18	32.1	32.1	53.6
5.00	26	46.4	46.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**X2\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	12.5	12.5	12.5
4.00	17	30.4	30.4	42.9
5.00	32	57.1	57.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**Variabel Kinerja (Y)****Y1\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	16.1	16.1	16.1
4.00	16	28.6	28.6	44.6
5.00	31	55.4	55.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**Y1\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	12.5	12.5	12.5
4.00	18	32.1	32.1	44.6
5.00	31	55.4	55.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**Y1\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	7	12.5	12.5	14.3
4.00	10	17.9	17.9	32.1
5.00	38	67.9	67.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**Y1\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	5	8.9	8.9	10.7
4.00	10	17.9	17.9	28.6
5.00	40	71.4	71.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**Y1\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	4	7.1	7.1	8.9
4.00	13	23.2	23.2	32.1
5.00	38	67.9	67.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

## Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Correlations				
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	TOTAL_X 1
X1_1	Pearson	1	.160	.227	.157	.560**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)					
	N	56	56	56	56	56
X1_2	Pearson	.160	1	.787**	.725**	.850**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)					
	N	56	56	56	56	56
X1_3	Pearson	.227	.787**	1	.603**	.843**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)					
	N	56	56	56	56	56
X1_4	Pearson	.157	.725**	.603**	1	.794**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)					
	N	56	56	56	56	56
TOTAL_X 1	Pearson	.560**	.850**	.843**	.794**	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)					
	N	56	56	56	56	56

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES= X1_1 X1_2 X1_3 X1_4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	4

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Correlations					
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	TOTAL_X 2
X2_1	Pearson Correlation	1	.412**	.434**	.341*	.240	.703**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.010	.075	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2_2	Pearson Correlation	.412**	1	.179	.513**	.358**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.002		.186	.000	.007	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2_3	Pearson Correlation	.434**	.179	1	.490**	.003	.606**
	Sig. (2-tailed)	.001	.186		.000	.984	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2_4	Pearson Correlation	.341*	.513**	.490**	1	.237	.786**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000		.079	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2_5	Pearson Correlation	.240	.358**	.003	.237	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.075	.007	.984	.079		.000
	N	56	56	56	56	56	56
TOTAL_X 2	Pearson Correlation	.703**	.771**	.606**	.786**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

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

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES= X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	5

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Correlations					
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.528**	.294*	.198	.056	.582**
	Sig. (2-tailed)		.000	.028	.143	.682	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y1_2	Pearson Correlation	.528**	1	.247	.240	.448**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000		.067	.075	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y1_3	Pearson Correlation	.294*	.247	1	.786**	.411**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.028	.067		.000	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y1_4	Pearson Correlation	.198	.240	.786**	1	.529**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.143	.075	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y1_5	Pearson Correlation	.056	.448**	.411**	.529**	1	.697**
	Sig. (2-tailed)	.682	.001	.002	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.582**	.687**	.782**	.783**	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

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

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



```

RELIABILITY
  /VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

## Lampiran 5. Uji Korelasi

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

Correlations			
		Beban Kerja	Disiplin Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.296*
	Sig. (2-tailed)		.027
	N	56	56
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.296*	1
	Sig. (2-tailed)	.027	
	N	56	56

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

## Lamipran 6. Uji Hipotesis

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

## Regression

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Beban Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.472	2.42356

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

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	78.679	2	39.340	16.698	.000 <sup>b</sup>
Residual	311.303	53	5.874		
Total	389.982	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.848	2.381		5.815	.000
Beban Kerja	.140	.098	.183	2.424	.006
Disiplin Kerja	.306	.109	.460	3.800	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

# Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

## R-Tabel

**Tabel r untuk df = 51 - 100**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

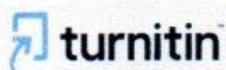
## F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



Similarity Report ID: oid:25211:52480140

PAPER NAME

Turnitin Skripsi\_Arlin malatia.docx

AUTHOR

Arlin Arlin

WORD COUNT

11824 Words

CHARACTER COUNT

74600 Characters

PAGE COUNT

69 Pages

FILE SIZE

206.4KB

SUBMISSION DATE

Feb 19, 2024 1:56 PM GMT+8

REPORT DATE

Feb 19, 2024 1:58 PM GMT+8

### ● 27% Overall Similarity

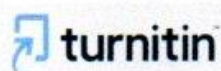
The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 26% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 11% Submitted Works database

### ● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)





Similarity Report ID: oid:25211:52480140

## ● 27% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 26% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 11% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18</b> Submitted works	5%
2	<b>e-jurnal.nobel.ac.id</b> Internet	5%
3	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16</b> Submitted works	3%
4	<b>bk.gorontaloikota.go.id</b> Internet	3%
5	<b>jtebr.unisan.ac.id</b> Internet	2%
6	<b>123dok.com</b> Internet	1%
7	<b>repository.umsu.ac.id</b> Internet	1%
8	<b>eprints.umg.ac.id</b> Internet	<1%



Similarity Report ID: oid:25211:52480140

9	repository.upi.edu	Internet	<1%
10	media.neliti.com	Internet	<1%
11	journal.umgo.ac.id	Internet	<1%
12	neliti.com	Internet	<1%
13	journal.upy.ac.id	Internet	<1%
14	researchgate.net	Internet	<1%
15	digilib.unpas.ac.id	Internet	<1%
16	publikasiilmiah.unwahas.ac.id	Internet	<1%
17	siat.ung.ac.id	Internet	<1%
18	bajangjournal.com	Internet	<1%
19	e-journal.hamzanwadi.ac.id	Internet	<1%
20	ejournal.unp.ac.id	Internet	<1%

**Similarity Report ID:** oid:25211:52480140

21	<b>scribd.com</b> Internet	<1%
22	<b>repository.upiypk.ac.id</b> Internet	<1%



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. [www.fe.unisan.ac.id](http://www.fe.unisan.ac.id)

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

**No. 006/SRP/FE-UNISAN/III/2024**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 092811690103  
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Arlin Malatia  
NIM : E2120033  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Kota Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 27%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya



**Dr. Musafir, SE., M.Si**  
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 19 Februari 2024

Tim Verifikasi,

**Nurhasmi, S.KM**





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 4751/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan Keuangan Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Arlin Malatia

NIM : E2120033

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : BADAN KEUANGAN KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
KEUANGAN KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 11 Oktober 2023  
Ketua,  
  
**Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM**  
**NIDN 0929117202**



**PEMERINTAH KOTA GORONTALO**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Bali Kelurahan Pulubala Gorontalo 96127Pos El : kesbangpol\_kotagorontalo@yahoo.co.id

**SURAT KETERANGAN ADVIS**  
**NOMOR : 070/KesbangPol/X/1177. 2/2023**

Berdasarkan Surat Permohonan dari Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor: 4751/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2023 Tanggal 11 Oktober 2023 Perihal Permohonan Izin Penelitian, setelah dilakukan pemeriksaan berkas yang diajukan sebagai dasar Penerbitan Advis serta mengacu pada ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku maka Advis teknis diberikan kepada :

Nama : **Arlan Malatia**  
 NIM : **E2120033**  
 Program Studi : **SI Manajemen**  
 Judul Penelitian : **"Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Kota Gorontalo".**

Demikian Surat Keterangan Advis ini dibuat dan berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Gorontalo, 16 Oktober 2023

An Kepala Badan  
 Kepala Bidang Integrasi Bangsa  
 dan Wawasan Kebangsaan

  
**NURAINSYAH KADIR, S.STP., MH**  
**NIP. 19800130 199810 2 002**

Tembusan :

1. Walikota Gorontalo.
2. Kepala DPMPTSP Kota Gorontalo



**PEMERINTAH DAERAH KOTA GORONTALO**  
**BADAN KEUANGAN**

Jln. Nani Wartabone No.06 Kelurahan Ipilo Kecamatan Kota Timur

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 970/ B.KEU/ 3104/2023

Kepala Badan Keuangan Kota Gorontalo dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : ARLIN MALATIA

N I M : E2120033

Jurusan : S1 Manajemen

Adalah benar-benar telah mengadakan penelitian dan memperoleh data dari Badan Keuangan Kota Gorontalo, berupa Sejarah Singkat Berdirinya Badan keuangan, Visi Misi, bagan, Struktur Organisasi, digunakan untuk kelengkapan Penyusunan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Kota Gorontalo". Adapun data yang diberikan benar-benar real dalam kegiatan pada Badan Keuangan Kota Gorontalo.

Demikian Surat Keterangan ini di berikan untuk digunakan seperlunya.

Gorontalo, 13 November 2023

**Pt. KEPALA BADAN KEUANGAN  
KOTA GORONTALO**

**MARWAN MURSIDI, S.Sos.,M.H**

Pembina Tk.I

Nip. 19681113 198903 1 005

## BIODATA

Nama : Arlin Malatia  
TTL : Motolohu, 01 Juli 1985  
NIM : E2120033  
Prodi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi



### *Nama Orang Tua / Wali :*

- Ayah : Sarince Lasimpala
- Ibu : Hamzati Malatia

### *Riwayat Pendidikan :*

1. SDN Huyula	Berijazah	1993 - 1998
2. SMPN 1 Marisa	Berijazah	1998 - 2000
3. SMAN 1 Marisa	Berijazah	2000 - 2003
4. Universitas Ichsan Gorontalo	Berijazah	2020 - 2024