

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)  
KABUPATEN BULUNGAN**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:**

**RENITA**

**NPM 202141005**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KALTARA  
TANJUNG SELOR  
2025**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)  
KABUPATEN BULUNGAN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1)  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara Tanjung Selor**



**Disusun Oleh:**

**RENITA**

**NPM 202141005**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KALTARA  
TANJUNG SELOR  
2025**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan  
Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
(Bkpsdm) Kabupaten Bulungan

Nama Mahasiswa : Renita

NPM : 202141005

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tim Penguji Skripsi  
Pembimbing

**Dedik Wiryawan, S.T., M.M**  
NIDN. 11.191179.01

Penguji 1

Penguji 2

**Dewi Qomariah Imelda, M.M. Ak**  
NIDN: 11.050573.02

**Rina Sri Wahyuni S.E.M.Acc**  
NIDN: 11.20018.03

Dekan Fakultas Ekonomi

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

**Dewi Qomariah Imelda, M.M. Ak**  
NIDN: 11.050573.02

**Dedik Wiryawan, S.T., M.M**  
NIDN : 11.191179.01

## **BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi berjudul:

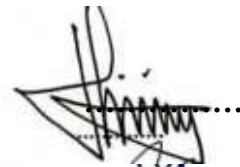
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)**

**KABUPATEN BULUNGAN**

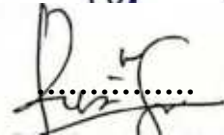
Yang disusun oleh Renita, NPM 202141005 Telah disetujui dan dipertahankan di  
depan dewan penguji pada tanggal 22 Juli 2025

**TIM PENGUJI**

Pembimbing : **Dedik Wiryawan, S.T., M.M**  
NIDN : 11.191179.01



Penguji 1 : **Dewi Oomariah Imelda, M.M. Ak**  
NIDN: 11.050573.02



Penguji 2 : **Rina Sri Wahyuni S.E.M.Acc**  
NIDN: 11.20018.03

.....

Dekan Fakultas Ekonomi



**Dewi Oomariah Imelda, M.M.Ak**  
NIDN : 11.050573.02

Ketua Jurusan Manajemen



**Dedik Wiryawan, S.T. M.M**  
NIDN : 11.191179.01

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dan Gelar Sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanjung Selor, 25 Juli 2025

Mahasiswa



Renita

## **RIWAYAT HIDUP**

**Renita**, yang lahir pada tanggal 26 Juli 2003 di Tokesan. Merupakan putri kedua dari Bapak Markus Samba' dan Rida Bunga'. Memulai Pendidikan tahun 2009 di SDN 131 Balombong Sulawesi Selatan dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun yang sama melanjutkan Pendidikan sekolah menengah pertama di SMPN Kristen Sanggala Sulawesi Selatan, dan lulus pada tahun 2018. Kemudian melanjutkan Pendidikan sekolah tingkat atas di SMAN 1 Tanjung Selor Kalimantan Utara dan berhasil menyelesaikan sekolah pada tahun 2021. Setelah tamat sekolah pada tahun 2021 berhasil masuk diperguruan tinggi Universitas Kaltara Tanjung Selor dengan memilih Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Tanjung Selor, 4 Juli 2025

Manajemen

A rectangular box containing a handwritten signature in dark ink. The signature is stylized and appears to read 'Renita' followed by a small mark.

Renita

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Puji Syukur penulis Panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas Berkah Dan Kasih Karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Secerca Karya Kecilku Ini Kupersembahkan Kepada :*

*Diriku sendiri, terima kasih karena telah berjuang dan bertahan dengan perjalanan yang panjang ini, dengan perjalanan yang penuh luka, sakit, rapuh, senang dan Bahagia. Terima kasih karena selalu tidak menyerah walau jalan yang dilewati begitu sulit mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk berhenti. Apapun prosesnya penyusunan skripsi ini secara baik dan maksimal, ini merupakan pencapaian patut dibanggakan untuk diri sendiri. Mari bekerja keras setelah ini, tetap semangat dan jangan pernah menyerah. **Yesaya 41:10** "Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau; janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan." **Amsal 23:18** "Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang."*

## KATA PENGANTAR

Dalam Nama Tuhan Yesus

Syukur Kepada Tuhan penulis limpahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, petunjuk, pengetahuan dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan lancar.

Penulis skripsi dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN BULUNGAN**

Bersama ini pula dengan segala kerendahan hati, secara khusus peneliti ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Didi Ardiansyah, S.TP., M.M selaku Rektor Universitas Kaltara
2. Dewi Qomariah Imelda, M.M.Ak Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara
3. Dedik Wiryawan, ST.MM, selaku ketua Jurusan Manajemen. Sekaligus Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan serta petunjuk-petunjuk yang berguna kepada penulis guna menyempurnakan skripsi.
4. Seluruh dosen dan staf akademik Fakultas Universitas Kaltara yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti Pendidikan.

5. Seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner dalam penelitian ini. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.
6. Orang tua tercinta, Bapak Markus Samba dan Ibu Rida Bunga, yang selalu memberikan kasih sayang, semangat, pengorbanan, ketulusan, nasehat dan doa yang tiada henti untuk penulis.
7. Kakak dan adekku tercinta Rudy dan Harvin yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk peneliti.
8. Sahabat seperjuangan di bangku perkuliahan, Nurul Atiqah, Selvana Yulianti, dan Selvina Yulianti terima kasih telah menjadi teman dalam belajar, berbagi cerita, tawa, semangat dan tangis selama masa kuliah. Kebersamaan kalian sangat berarti dan akan selalu penulis kenang.
9. Kepada Aldy Rante Doping, Asrul, Sri Natalia, Siti Fahriani, Yusran yang selalu mendukung, dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Wali Gallaran Matu dan Anna Triana Roring, terima kasih sudah memberikan penulis semangat, doa, dan kasih sayang.
11. Teman-teman satu Almamaterku terkhusus sahabat-sahabatku Falkutas Ekonomi Universitas Kaltara Tanjung Selor.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Yang telah membantu segala keperluan penulis selama menyusun skripsi ini. semoga mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis masih menyadari banyak kekurangan dalam penulisan ini, dan menulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

### **ABSTRAK**

Renita, Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Mahasiswi Berkuliah di Universitas Kaltara di bawah Bimbingan Bapak Dedik wiryawan S.T.M.M Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Beban Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Metode yang digunakan penelitian ini adalah Metode Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan. Jumlah responden yang diteliti adalah 35 responden. pengumpulan data berupa kuesioner, Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS versi 23. Hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial Bebaan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan dengan hasil uji  $t$   $0,561 > 0,05$  yang berarti Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian ditemukan Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan dengan hasil uji  $t$   $0,000 < 0,05$  yang artinya Kualitas Kerja berpengaruh secara pasrsial terhadap kinerja pegawai. Ketiga ditemukan Beban Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 17,111 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$

yang berarti Beban Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Kualitas Kerja, Kinerja Pegawai**

### ***ABSTRACT***

*Renita, The Effect of Workload and Work Quality on Employee Performance.*

*Student Studying at the University of Kaltara under the Guidance of Mr. Dedik*

*Wiryawan S.T.M.M The purpose of this study is to determine whether Workload*

*and Work Quality on Employee Performance The method used in this study is the*

*Quantitative Method. The population in this study were Employees of the*

*Personnel and Human Resources Development Agency of Bulungan Regency. The*

*number of respondents studied was 35 respondents. data collection in the form of*

*questionnaires, The data analysis technique used in this study was SPSS version*

*23.*

*The results of the study found that partially Workload has a positive effect*

*on Employee Performance, based on the results of the t test  $0.561 > 0.05$  which*

*means that Workload does not have a significant effect on Employee*

*Performance. Then it was found that Work Quality has a positive and significant*

*effect on Employee Performance, based on the results of the t test  $0.000 < 0.05$*

*which means that Work Quality has a partial effect on employee performance.*

*Third, it was found that Workload and Work Quality have a simultaneous effect on*

*Employee Performance, based on the results of the F Test, it shows that the calculated F value is 17.111 with a significance of  $0.000 < 0.05$ , which means that Workload and Work Quality have a simultaneous effect on Employee Performance.*

***Keywords: Workload, Work Quality, Employee Performanc***

## **DAFTAR ISI**

|                                         |             |
|-----------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>          | <b>i</b>    |
| <b>BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....</b>  | <b>ii</b>   |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b> | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>        | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>         | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>              | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRAK.....</b>                     | <b>ix</b>   |
| <b><i>ABSTRACT</i>.....</b>             | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                  | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>               | <b>xvii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>           | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang.....                 | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                | 4           |
| 1.3 Tujuan.....                         | 4           |
| 1.4 Manfaat.....                        | 4           |

|                                                         |               |
|---------------------------------------------------------|---------------|
| <b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>                         | <b>6</b>      |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....                  | 6             |
| 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....               | 6             |
| 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....         | 7             |
| 2.1.3 Fungsi- fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 8             |
| 2.2 Beban Kerja.....                                    | 10            |
| 2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....                       | 10            |
| 2.2.2 Jenis-jenis Beban Kerja.....                      | 10            |
| 2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....  | 11            |
| 2.2.4 Indikator Beban Kerja.....                        | 12            |
| 2.3 Kualitas Kerja.....                                 | 13            |
| 2.3.1 Pengertian Kualitas Kerja.....                    | 13            |
| 2.3.2 Indikator Kualita Kerja.....                      | 14            |
| 2.4 Kinerja Pegawai.....                                | 15            |
| 2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....                   | 15            |
| 2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....      | 16            |
| 2.4.3 Penilaian Kinerja Pegawai.....                    | 17            |
| 2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai.....                    | 18            |
| 2.5 Penelitian Terdahulu.....                           | 19            |
| 2.6 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis.....         | 24            |
| 2.7 Kerangka Konseptual.....                            | 27            |
| <br><b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>           | <br><b>31</b> |
| 3.1 Jenis Penelitian.....                               | 31            |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....                    | 31            |

|                                           |     |
|-------------------------------------------|-----|
| 3.3 Populasi dan Sampel.....              | 32  |
| 3.3.1 Populasi.....                       | 32  |
| 3.3.2 Sampel.....                         | 33  |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data.....          | 33  |
| 3.5 Definisi Operasional variabel.....    | 34  |
| 3.6 Sumber Data.....                      | 36  |
| a. Data Primer.....                       | 36  |
| b. Data Sekunder.....                     | 36  |
| 3.7 Instrumen Penelitian.....             | 37  |
| 3.7.1 Uji validitas.....                  | 37  |
| 3.7.2 Uji Reabilitas.....                 | 37  |
| 3.8 Metode Analisis Data.....             | 37  |
| 3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....              | 38  |
| 3.9 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 40  |
| 3.10.....                                 | Uji |
| Hipotesis.....                            | 41  |

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....43**

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 4.1 Gambaran Objek Penelitian.....                             | 43 |
| 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....                     | 50 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....       | 50 |
| 4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia.....                | 51 |
| 4.2.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan terakhir..... | 53 |
| 4.2.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....        | 55 |
| 4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....                        | 57 |

|                                                    |           |
|----------------------------------------------------|-----------|
| 4.3.1 Uji Validitas.....                           | 57        |
| 4.3.2 Uji Reabilitas.....                          | 58        |
| 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....   | 59        |
| 4.4.1 Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1).....    | 60        |
| 4.4.2 Deskriptif Variabel Kualitas Kerja (X2)..... | 62        |
| 4.4.3 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)..... | 66        |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik.....                         | 69        |
| 4.5.1 Uji Normalitas.....                          | 69        |
| 4.5.2 Uji Multikolinearitas.....                   | 71        |
| 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....                 | 72        |
| 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....    | 73        |
| 4.7 Hasil Uji Hipotesis.....                       | 75        |
| 4.7.1 Uji t (Uji Parsial).....                     | 75        |
| 4.7.2 Uji F (Uji Simultan).....                    | 78        |
| 4.7.3 Koefisien Korelasi dan Berganda.....         | 80        |
| 4.8 Pembahasan.....                                | 81        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>             | <b>85</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....                                | 85        |
| 5.2 Saran.....                                     | 86        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                         | <b>88</b> |
| LAMPIRAN.....                                      | 90        |

## **DAFTAR TABEL**

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 Penelitian Terdahulu.....                                | 19 |
| 3.1 Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi.....          | 32 |
| 3.2 Tabel Nilai dan Predikat.....                            | 34 |
| 3.3 Definisi Operasional Variabel.....                       | 35 |
| 4.1 Daftar Nama Pegawai BKPSDM.....                          | 46 |
| 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....       | 50 |
| 4.3 Karakteristik Responden Menurut Usia.....                | 52 |
| 4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir..... | 54 |
| 4.5 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....        | 55 |
| 4.6 Hasil Uji Validitas.....                                 | 57 |
| 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....                              | 59 |
| 4.8 Tabel Nilai dan Predikat.....                            | 60 |

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| 4.9 Deskriptif Variabel Beban Kerja.....         | 60 |
| 4.10 Deskriptif Variabel Kualitas Kerja.....     | 63 |
| 4.11 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....    | 66 |
| 4.12 Nilai Normalitas Kolmogrov-Simirnov.....    | 71 |
| 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....            | 72 |
| 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....          | 73 |
| 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... | 74 |
| 4.16 Uji Parsial (Uji t).....                    | 76 |
| 4.17 Uji Simultan (Uji F).....                   | 79 |
| 4.18 Uji Korelasi dan Determinasi.....           | 80 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 Kerangka Konseptual.....                                 | 27 |
| 4.1 Lokasi Penelitian BKPSDM.....                            | 49 |
| 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....       | 51 |
| 4.3 Karakteristik Responden Menurut Usia.....                | 53 |
| 4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir..... | 54 |
| 4.5 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....        | 56 |
| 4.6 Uji Normalitas.....                                      | 69 |
| 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis.....                           | 79 |

## **BAB 1**

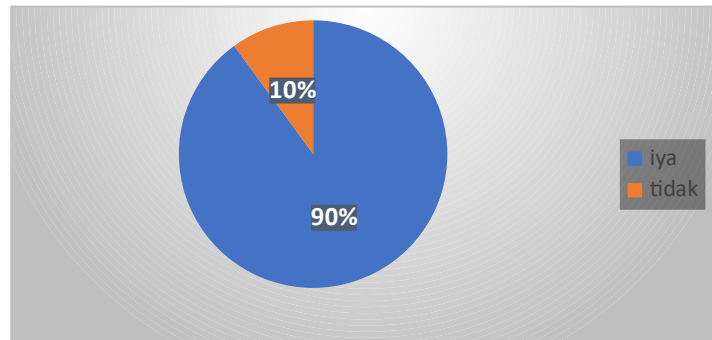
### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bulungan, yang merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi dalam mengelolah sumber daya manusia. Khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN), di wilayah Kabupaten Bulungan. Secara umum BKPSDM Kabupaten Bulungan bertanggung jawab atas berbagai aspek terkait pengembangan SDM di pemerintahan daerah. BKPSDM berperan dalam mendukung program pembangunan dengan mengembangkan kapasitas tenaga kerja yang profesional dan kompeten. BKPSDM berperan sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di tingkat daerah khususnya di Kabupaten Bulungan memiliki tugas dan peran penting dalam mendukung peningkatan kualitas SDM yang dapat berkontribusi pada pembangunan daerah dan pelayanan publik yang lebih baik.

Pada observasi awal peneliti menemukan fenomena yang menarik yang diamati peneliti yaitu beberapa pegawai mengalami beban kerja yang berlebihan seperti harus menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja. Hal ini dapat diukur dengan cara melihat kinerja pekerjaan pegawai.

Adapun fenomena yang ditemukan maka peneliti ingin mengetahui semakin mendalam, sehingga peneliti mengajukan 1 Pertanyaan yaitu: Apakah beban kerja berdampak pada kualitas kerja terhadap kinerja pegawai?. Dalam Hal ini adalah pegawai di BKPSDM yaitu sebanyak 10 Orang.



**Gambar 1.1**

### **Hasil Jawaban responden pegawai BKPSDM**

Dan Adapun hasil observasi awal peneliti menemukan 90% yang menjawab tidak dan 10% yang menjawab iya. Hasil jawaban responden pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa Beban Kerja di BKPSDM Kabupaten Bulungan ditemukan pada beberapa pegawai yang mengalami beban kerja. ataupun perasaan tertekan dalam melakukan kegiatan bekerja karena merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak atau melebihi kapasitas pekerjaan mereka. Sehingga mengalami kecemasan dan kekawatiran yang dapat mengurangi kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan efesien. Pegawai yang merasa kewalahan dengan banyaknya tugas sering kali mengalami gangguan konsentrasi,kesulitan mengatur waktu. Beban kerja yang dialami oleh pegawai di BPKDSM Kabupaten Bulungan cenderung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Andre Ayal (2019) menyatakan beban kerja merujuk pada tugas dan tanggung jawab yang harus di emban oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya, dimana beban kerja dapat berkaitan dengan tenggat waktu yang ketat dan tekanan kerja yang dihadapi oleh karyawan.

Menurut Crosby, (2017) berpendapat kualitas kerja adalah ketepatan dalam mencapai kesesuaian dengan persyaratan atau harapan yang ditetapkan.

Jadi, kualitas kerja tercapai ketika pekerjaan dilakukan dengan akurat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja sebagai kecocokan antara karakteristik tugas (*task characteristic*) dengan kebutuhan psikologis dan keinginan individu. Dengan adanya kualitas kerja yang dialami oleh pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Bulungan kualitas kerja mereka menurun karena mereka mengalami kelelahan, kurang fokus, tidak teliti dan cenderung melakukan pekerjaan secara tergesa-gesa. Hal ini berpotensi menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan dan tidak tercapainya target kinerja sesuai dengan harapan.

Menurut Jufrizen, (2018) Kinerja Pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Berdasarkan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara Pegawai yang mengalami beban kerja dapat mengakibatkan gangguan pada konsentrasi, sehingga pegawai sulit untuk fokus pada tugas yang diberikan. ketika seorang mengalami beban di tempat kerja menyebabkan pegawai merasa gelisah sehingga kualitas kerja mereka mengalami penurunan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PNS DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN BULUNGAN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS di kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan?
2. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS di kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan?
3. Apakah beban kerja dan kualitas kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS di kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan?

## **1.3 Tujuan**

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PNS di kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai PNS di kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan
3. Untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja dan kualitas kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai PNS di kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan

## **1.4 Manfaat**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri akan pemahaman dan pengetahuan terhadap penelitian yang relevan.

b. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa kepuasan kerja dan stres kerja merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi utamanya dalam pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi pegawai yang berkontribusi dalam pengembangan pembangunan daerah.

c. Secara akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya serta dapat menambah pengetahuan dan pemikiran bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen sumber daya manusia (MSDM)**

Menurut Sedarmayanti (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelolah masalah manusia berdasarkan tiga prinsip, dan memiliki aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Menurut Mangkunegara (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara kerja bagaimana mengatur hubungan dan peranan suatu sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat tercapai tujuan bersama suatu Perusahaan pegawai dan bahkan di kalangan masyarakat menjadi maksimal. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dalam mengelola masalah manusia di dalam organisasi. Dengan memanfaatkan prinsip-prinsip efisiensi dan efektivitas, MSDM berupaya untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia dan mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan manusia yang baik tidak hanya berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan organisasi, tetapi juga pada kesejahteraan pegawai dan masyarakat secara umum. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk menerapkan MSDM dengan baik dan terus mengembangkan pendekatan ini agar dapat menghadapi tantangan yang terus berkembang dalam dunia kerja.

### 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2017) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.
8. Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi

### **2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edy Sutrisno (2017) Mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Perencanaan Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
  2. Pengorganisasian Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
  3. Pengarahan dan Pengadaan Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
  4. Pengendalian Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
  5. Pengembangan Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- Pengembangan Sumber Daya Manusia
6. Kompensasi
  7. Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
  8. Pengintegrasian Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
10. Kedisiplinan Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.
11. Pemberhentian Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

## **2.2 Beban Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Beban kerja**

Menurut Andre Ayal (2019) menyatakan beban kerja merujuk pada tugas dan tanggung jawab yang harus di emban oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya, dimana beban kerja dapat berkaitan dengan tenggat waktu yang ketat dan tekanan kerja yang dihadapi oleh karyawan.

Menurut Yunarsih dalam Priyanto (2018), Beban Kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang diselesaikan oleh suatu perusahaan secara sistematis dengan jangka waktu yang tertentu untuk memperoleh informasi yang efektif dan efisien kerja dari suatu Perusahaan.

Sedangkan menurut Harini dalam Budiasa (2021), bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Beban kerja merupakan total tanggung jawab, proses, dan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam kurun waktu tertentu, seringkali disertai dengan tenggat waktu dan tekanan kerja, serta membutuhkan pemanfaatan kemampuan, keterampilan, dan potensi individu.

### **2.2.2 Jenis – Jenis Beban Kerja**

Dalam beban kerja terdapat dua jenis didalamnya, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif (Vanchapo, 2020).

a). Beban Kerja Kuantitatif Beban berlebih fisik ataupun mental yang mengharuskan seseorang untuk mengerjakan banyak hal dalam pekerjaannya yang

memungkinkan menjadi sumber utama stress kerja. Selain itu, unsur penyebab dari beban kerja kuantitatif ini yaitu desakan waktu seperti adanya deadline ketika melakukan suatu pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pengerjaan tugas karena adanya tekanan waktu yang diberikan dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.

b). **Beban Kerja Kualitatif** Beban kerja yang terjadi karena tuntutan pekerjaan yang banyak melebihi batas kemampuan dan teknis pekerja. Beban kerja ini dapat menyebabkan pekerja menjadi tidak produktif dan juga dapat menjadi destruktif bagi karyawan. Apabila terus berlanjut maka dapat menimbulkan kelelahan mental serta dapat membentuk reaksi emosional yang berlebih.

### **2.2.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2021), faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja dibagi menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Diantaranya:

a). **Faktor Eksternal** Faktor yang bersumber dari luar tubuh pekerja yang biasanya berkaitan dengan situasi ataupun kondisi kerja yang dapat memberikan beban tambahan pada jasmani dan rohani pekerja itu sendiri. Secara umum yang termasuk kedalam beban kerja eksternal ialah tugas, organisasi dan kondisi kerja.

- **Tugas**

Tugas yang dikerjakan bersifat fisik dan mental. Dalam hal ini yang dimaksud dengan tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, beban yang diangkut, alat bantu kerja dan sarana informasi. Sedangkan tugas mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan yang akan mempengaruhi emosi pekerja serta tanggungjawab terhadap tugas.

- Organisasi Kerja Dalam organisasi kerja yang dimaksud meliputi lama waktu bekerja, waktu istirahat, pergantian jam kerja, shift malam, sistem upah dan kerja, suasana kerja, model struktur organisasi, pemberian tugas dan wewenang.
- Lingkungan Kerja Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi beban kerja tambahan yang akan dirasakan oleh pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja diantaranya, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja yang tidak sesuai bisa mempengaruhi serta menambah beban kerja seseorang.

#### b) Faktor Internal

Faktor yang bersumber dari dalam tubuh pekerja karena reaksi yang timbul dari faktor beban kerja eksternal. Faktor internal dari beban kerja yaitu faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi dan faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan. Berdasarkan apa yang telah dikemukakan oleh ahli mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja, kemudian dapat disimpulkan bahwa dalam beban kerja terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja itu sendiri yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dalam faktor internal berkaitan dengan beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri sedangkan faktor eksternal beban kerja bersumber dari luar tubuh pekerja dan lebih mengarah kepada situasi dan lingkungan tempat seseorang itu melakukan pekerjaannya.

#### **2.2.4 Indikator Beban kerja**

Menurut S. R. M Koesomowidjojo (2017) Indikator Beban Kerja yaitu:

##### **1. Kondisi pekerjaan**

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan

##### **2. Penggunaan waktu kerja**

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

##### **3. Target yang harus dicapai**

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

## **2.3 Kualitas Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kualitas Kerja**

Menurut Crosby (2017) berpendapat kualitas kerja adalah ketepatan dalam mencapai kesesuaian dengan persyaratan atau harapan yang ditetapkan. Jadi, kualitas kerja tercapai ketika pekerjaan dilakukan dengan akurat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja sebagai kecocokan antara karakteristik tugas (*task characteristic*) dengan kebutuhan psikologis dan keinginan individu. Kualitas kerja meningkat ketika tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keinginan karyawan.

Sedangkan menurut Lupiyoadi dan Hamdani (2018) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

Menurut Nasution (2020) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja merupakan kombinasi antara pencapaian kinerja yang tepat, kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan, serta keselarasan antara tugas yang diberikan dan karakteristik individu pelaksana tugas.

### **2.3.2 Indikator Kualitas kerja**

Menurut Anggraini & Rowi, (2023) Indikator kualitas kerja

### 1. Kesesuaian Minat Dan Bakat

Indikator kesesuaian minat dan bakat adalah ukuran atau tanda-tanda yang digunakan untuk menilai sejauh mana minat ketertarikan seseorang terhadap suatu bidang sejalan dengan bakat kemampuan alami yang dimilikinya.

### 2. Kemampuan

Indikator kemampuan adalah ukuran atau tanda yang digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang memiliki dan dapat menerapkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu dalam menjalankan tugas atau aktivitas. Indikator ini membantu mengidentifikasi tingkat penguasaan seseorang terhadap suatu kompetensi.

### 3. Kesamaan Dengan Latar Belakang

Indikator kesamaan latar belakang adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana dua individu atau lebih memiliki kesamaan dalam aspek-aspek tertentu dari kehidupan mereka.

### 4. Skill Dan Ketelitian

Pengertian skill dan ketelitian mencerminkan perpaduan antara kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan cara menyelesaikannya dengan cermat dan akurat.

### 5. Hasil Pekerjaan

Indikator hasil kerja adalah ukuran atau tolok ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang atau suatu tim telah mencapai target atau tujuan kerja yang telah ditetapkan.

## **2.4 Kinerja Pegawai**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Jufrizen, (2018) Kinerja Pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Menurut Nasution dan Hadi (2021) Kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja.

Kesimpulan dari kedua pendapat tersebut adalah kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan peran mereka di perusahaan. Selain itu, kinerja pegawai dianggap sangat penting dalam organisasi, dan salah satu cara untuk meningkatkannya adalah melalui penilaian atau manajemen kinerja yang efektif.

### **2.4.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kompetensi/Kemampuan Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.
3. Rancangan kerja Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).
6. Kepemimpinan Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapin atau memerintahkan bawahannya. Dalam pratiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
8. Budaya organisasi Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.
12. Komitmen Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

#### **2.4.3 Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut kasmir (2016) bagi perusahaan , penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c .Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e .Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompetensi pegawai
- g .Kesempatan kerja adil
- h .Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i. Budaya kerja

j. Menerapkan sanksi

#### **2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

##### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

##### **2. Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

##### **3. Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

##### **4. Efektifitas**

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

##### **5. Kemandirian**

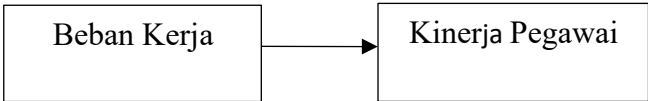
Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang lebih dahulu telah dilakukan yang dapat membantu penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian terdahulu dapat dijadikan untuk acuan dan dapat sebagai sebuah pertimbangan untuk melihat seberapa pengaruh hubungan antar variabel yang memiliki persamaan dalam penelitian. Begitu pula dengan penelitian ini juga terdapat penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dengan variabel mengenai pengaruh beban kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 2.1**

|                        |                                                                                                       |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama peneliti          | Sitti Marhumi <sup>1</sup> Hj. Naidah <sup>2</sup> , Husnul Minasni <sup>3</sup>                      |
| Tahun dan judul jurnal | 2022 (Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng) |
| Tujuan penelitian      | Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor                                             |

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Model                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Populasi dan Sampel               | 50 orang                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Alat Analisis                     | SPSS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Hasil penelitian                  | Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi linear sederhana $Y=31,621-0,435X$ , dan nilai signifikansi yang diperoleh $0,006 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan signifikan. Pada pengujian uji t, nilai t hitung= -2,851 dan nilai t tabel = 1,677 (df) 48 yang menunjukkan hasil $-2,851 > 1,677$ dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| Yang dirujuk dalam penelitian ini | Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

*Sumber: di kembangkan untuk penelitian 2025*

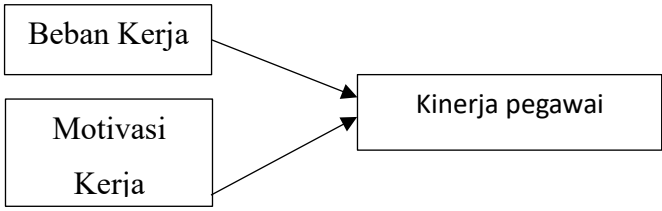
**Tabel 2.2**

|                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama peneliti       | Jaquhari                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                     | 2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Tujuan penelitian   | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Medan.                                                                                                                                                        |
| Model               |                                                                                                                                                                                                                      |
| Populasi dan Sampel | Populasi 107 dan Sampel 53 orang                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Alaat analisis      | SPSS                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Hasil penelitian    | Hasil dari penelitian ini diketahui nilai thitung 10,164 > t tabel adalah 2,018 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan variabel kualitas kerja (X) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kota Medan. |

|                                    |                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    | Adapun besarnya pengaruh kualitas kerja (X) terhadap naik turunnya kinerja pegawai (Y) ialah 72,1% sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. |
| Yang di rujuk dalam penelitian ini | Pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai.                                                                                                                                                     |

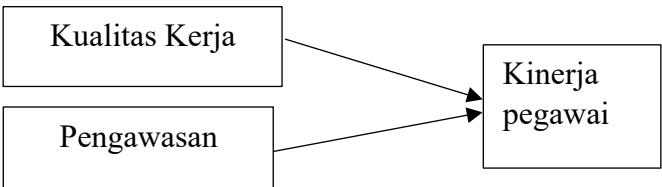
*Sumber: di kembangkan untuk penelitian 2025*

**Tabel 2.3**

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama Penelitian                    | Rizman                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Tahun dan Judul Jurnal             | 2022 (Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rokan Hilir).                                                                                                                                                                               |
| Tujuan Penelitian                  | Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola dan Aset Daerah Kabupaten Rokan Hilir.                                                                                                                                       |
| Model                              |  <pre> graph LR     A[Beban Kerja] --&gt; D[Kinerja pegawai]     B[Motivasi Kerja] --&gt; D </pre>                                                                                                                                |
| Populasi dan Sampel                | 73 orang                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Alat Analisis                      | SPSS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Hasil Penelitian                   | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung 3,059 > ttabel 2,01537 dengan nilai signifikansi 0,004 < ttabel 2,01537 dengan nilai signifikansi 0,018 < Ftabel 3,21 dengan nilai signifikansi 0,001. |
| Yang di rujuk dalam penelitian ini | Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.                                                                                                                                                                                                                                                                        |

*Sumber: di kembangkan untuk penelitian 2025*

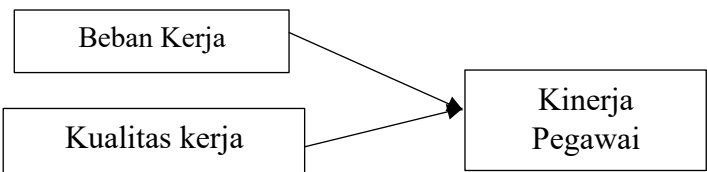
**Tabel 2.4**

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama Penelitian        | Muhammad Ali Musa Nasution                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Tahun dan Judul Jurnal | 2018 (Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Tujuan Penelitian      | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Model                  |  <pre> graph LR     A[Kualitas Kerja] --&gt; D[Kinerja pegawai]     B[Pengawasan] --&gt; D </pre>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Populasi dan Sampel    | 85 Orang                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Alat Analisis          | SPSS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Hasil Penelitian       | <p>Hasil penelitian Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t hitung pada variabel kualitas kerja sebesar 5.746 lebih besar dari t tabel sebesar 1.662 dengan probabilitas t yakni sig 0,00 lebih kecil dari batasan signifikan sebesar 0,1. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kualitas kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja. Pada variabel pengawasan sebesar 4.428 lebih besar dari t tabel sebesar 1.662 dengan probabilitas t yakni sig 0,00 lebih kecil dari batasan signifikan sebesar 0,1 maka variabel pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai Fhitung sebesar <math>29.269 &gt; 3.10</math> dengan sig <math>0,00 &lt; \alpha 0,10</math> yang berarti kualitas kerja dan pengawasan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,402. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung</p> |

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    | koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh KD = 40,2%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 40,2% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kualitas kerja dan pengawasan. Sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini |
| Yang di rujuk dalam penelitian ini | Pengaruh Kualitas kerja terhadap kinerja pegawai                                                                                                                                                                                                                                                                     |

*Sumber: di kembangkan untuk penelitian 2025*

**Tabel 2.5**

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama penelitan         | Imam Pratama dan Yunita Fitri Wahyuningtyas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Tahun dan Judul Jurnal | 2021 ( Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Akademi Farmasi Indonesia di Masa Pandemi).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Tujuan Penelitian      | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Akdemi Farmasi Indonesia di Masa Pandemi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Model                  |  <pre> graph LR     A[Beban Kerja] --&gt; D[Kinerja Pegawai]     B[Kualitas kerja] --&gt; D </pre>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Populasi dan Sampel    | 30 Orang                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Alat Analisis          | SPSS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Hasil Penelitian       | Kualitas Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik secara parsial (uji T) dengan taraf signifikan 5%, dimana nilai p-value (0,001) <0,05. Beban Kerja dan Kualitas Kerja terdapat pengaruh secara simultan (bersama sama) terhadap kinerja karyawan di Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik secara simultan (uji F) dengan taraf signifikan 5%, dimana nilai p-value (0,000) <0,05. |
| Yang di rujuk          | Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja terhadap                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                      |                  |
|----------------------|------------------|
| dalam penelitian ini | Kinerja Pegawai. |
|----------------------|------------------|

*Sumber: di kembangkan untuk penelitian 2025*

## 2.6 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis

### A. Hubungan Antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Andre Ayal (2019) menyatakan beban kerja merujuk pada tugas dan tanggung jawab yang harus di emban oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya, dimana beban kerja dapat berkaitan dengan tenggat waktu yang ketat dan tekanan kerja yang dihadapi oleh karyawan.

Menurut Yunarsih dalam Priyanto (2018), Beban Kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang diselesaikan oleh suatu perusahaan secara sistematis dengan jangka waktu yang tertentu untuk memperoleh informasi yang efektif dan efisien kerja dari suatu Perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai telah dibuktikan oleh Sitti Marhumil Hj. Naidah<sup>2</sup>, Husnul Minasni, menunjukkan nilai regresi linear sederhana  $Y=31,621-0,435X$ , dan nilai signifikansi yang diperoleh  $0,006 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan signifikan. Pada pengujian uji t, nilai t hitung = -2,851 dan nilai t tabel = 1,677 (df) 48 yang menunjukkan hasil  $-2,851 > 1,677$  dan nilai signifikan  $0,006 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dari uraian diatas maka peneliti mengajukan Hipotesis sebagai berikut:

**H1: Beban Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai**

### B. Hubungan Antara Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Crosby (2017) berpendapat kualitas kerja adalah ketepatan dalam mencapai kesesuaian dengan persyaratan atau harapan yang ditetapkan. Jadi, kualitas kerja tercapai ketika pekerjaan dilakukan dengan akurat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja sebagai kecocokan antara karakteristik tugas (*task characteristic*) dengan kebutuhan psikologis dan keinginan individu. Kualitas kerja meningkat ketika tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keinginan karyawan.

Sedangkan menurut Lupiyoadi dan Hamdani (2018) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

Pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan Jaquhari ( ) Hasil dari penelitian ini diketahui nilai thitung  $10,164 > t$  tabel adalah  $2,018$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan variabel kualitas kerja (X) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kota Medan. Adapun besarnya pengaruh kualitas kerja (X) terhadap naik turunnya kinerja pegawai (Y) ialah  $72,1\%$  sedangkan sisanya  $27,9\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan teori dari uraian diatas maka peneliti mengajukan Hipotesis sebagai berikut

**H2: Kualitas Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai**

### **C. Hubungan Antara Beban Kerja dan Kualitas kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Andre Ayal (2019) menyatakan beban kerja merujuk pada tugas dan tanggung jawab yang harus di emban oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya, dimana beban kerja dapat berkaitan dengan tenggat waktu yang ketat dan tekanan kerja yang dihadapi oleh karyawan.

Menurut Crosby (2017) berpendapat kualitas kerja adalah ketepatan dalam mencapai kesesuaian dengan persyaratan atau harapan yang ditetapkan. Jadi, kualitas kerja tercapai ketika pekerjaan dilakukan dengan akurat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja sebagai kecocokan antara karakteristik tugas (*task characteristic*) dengan kebutuhan psikologis dan keinginan individu. Kualitas kerja meningkat ketika tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keinginan karyawan.

Menurut Jufrizen, (2018) Kinerja Pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Pengaruh beban kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan Imam Pratama dan Yunita Fitri Wahyuningtyas (2021) Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pengawai Akademi Farmasi Indonesia di Masa Pandemi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan beban kerja berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dari uraian diatas maka peneliti mengajukan Hipotesis sebagai berikut

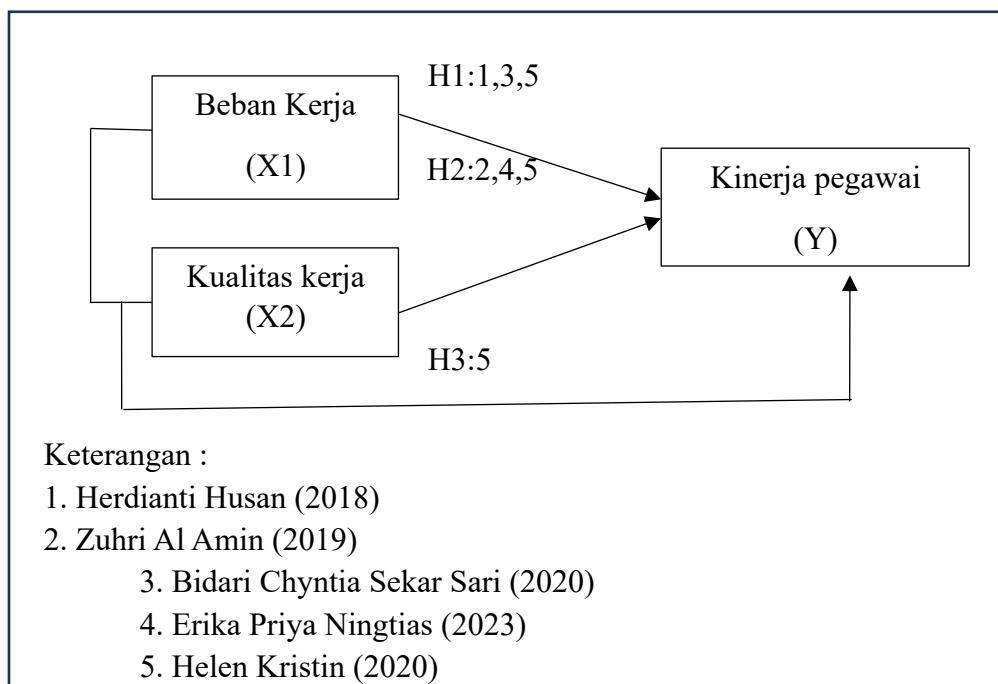
### H3: Beban kerja dan kualitas kerja terhadap Kinerja Pegawai

#### 2.7 Kerangka Kopsetual

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan variabel independent, dalam hal ini adalah Beban Kerja (X1), Kualitas kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti yang tersaji dalam gambar berikut:

**Gambar 2.1**

#### Kerangka Konseptual



*Sumber: dikembangkan untuk penelitian 2025*

Gambar kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis di atas dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat variabel yaitu: Dimana variabel Kinerja Pegawai adalah variabel *dependen* (terikat)

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian menjelaskan fenomena dalam bentuk antar variabel atau bertujuan untuk menguji adanya Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Badan Kepengawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan.

#### **3.2 lokasi dan waktu penelitian**

Penelitian ini di lakukan Di Kantor Badan Kepengawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKSDM) Kabupaten Bulungan.

Adapun pelaksanaan penelitian skripsi ini direncanakan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi**  
**Tahun 2025**

| Waktu Kegiatan            | Tahun 2024 |   |   |   |     |   |   |   | Tahun 2025 |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |  |
|---------------------------|------------|---|---|---|-----|---|---|---|------------|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|--|
|                           | Nov        |   |   |   | Des |   |   |   | Jan        |   |   |   | Feb |   |   |   | Mar |   |   |   | Apr |   |   |   | Mei |   |   |   | Jun |   |   |   | Jul |   |   |  |
|                           | 1          | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1          | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 |   |  |
| Observasi Awal            | ■          | ■ |   |   |     |   |   |   |            |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |  |
| pengajuan Judul           |            | ■ | ■ |   |     |   |   |   |            |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |  |
| Penyusunan proposal       |            |   | ■ | ■ | ■   | ■ | ■ | ■ | ■          | ■ | ■ | ■ | ■   | ■ | ■ | ■ | ■   |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |  |
| seminar proposal          |            |   |   |   |     |   |   |   |            |   |   |   |     |   |   | ■ |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |  |
| Penyebaran kuesioner      |            |   |   |   |     |   |   |   |            |   |   |   |     |   |   |   | ■   | ■ | ■ | ■ | ■   | ■ | ■ | ■ |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |  |
| Analisis/ Pengolahan data |            |   |   |   |     |   |   |   |            |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   | ■   | ■ | ■ | ■ | ■   |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |  |
| Penyusunan skripsi        |            |   |   |   |     |   |   |   |            |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     | ■ | ■ | ■ | ■   | ■ | ■ | ■ | ■   | ■ | ■ | ■ | ■   | ■ | ■ |  |
| sidang skripsi            |            |   |   |   |     |   |   |   |            |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     | ■ |   |  |

*Sumber: Dirancang untuk penelitian ini (2024)*

### 3.1 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi yaitu 35 pegawai Di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari dalam jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative atau mewakili populasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh karena seluruh jumlah populasi dijadikan sampel.

Menurut Sugiyono (2022) teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling.

Teknik non probability sampling yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2022) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 35 pegawai.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi, Observasi adalah kegiatan mengamati dan mencatat suatu objek atau fenomena secara langsung.
- b. Wawancara, Wawancara adalah suatu kegiatan percakapan tanya jawab antara pewawancara dan narasumber untuk mendapatkan informasi atau pendapat.
- c. Studi Pustaka, Studi pustaka adalah merupakan teknik pengumpulan data dengan tinjauan pustaka keperpustakaan dan pengumpulan buku-buku, bahan-bahan tertulis serta referensi-referensi yang relevan dengan penelitian yang

sedang dilakukan. Studi pustaka juga menjadi bagian penting dalam kegiatan penelitian karena dapat memberikan informasi tentang pajak secara mendalam

Menurut Sugiyono (2019) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Metode pengumpulan data menggunakan skala *Likert* dengan lima (5) nilai. Penggunaan skala 1-5 untuk jawaban responden yang terbagi dalam 5 (lima) kategori, yaitu:

**Tabel 3.2**

Skala *Likert* untuk Instrumen Penelitian

| No | Jawaban             | Singkatan | Skor |
|----|---------------------|-----------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | SS        | 5    |
| 2  | Setuju              | S         | 4    |
| 3  | Ragu-ragu           | N         | 3    |
| 4  | Tidak Setuju        | TS        | 2    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | STS       | 1    |

*Sumber: Sugiyono (2019)*

### 3.5 Defenisi Operasional Variabel

Operasional Variabel digunakan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Selain itu tujuan definisi operasional untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi.

Adapaun definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**

**Defenisi operasional variabel**

| Variabel               | Defisi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Indikator                                                                                                                                                    | Pernyataan |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Beban Kerja<br>(X1)    | Beban kerja merujuk pada tugas dan tanggung jawab yang harus di emban oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya, dimana beban kerja dapat berkaitan dengan tenggat waktu yang ketat dan tekanan kerja yang dihadapi oleh karyawan.<br>Menurut Andre Ayal (2019)                                                                                                                                                                                                                                                    | 1.Kondisi pekerjaan.<br>2.Penggunaan waktu kerja.<br>3.Targe yang diacapai.<br>Menurut S.R.M.Koesomo widjojo (2017)                                          |            |
| Kualitas Kerja<br>(X2) | Kualitas kerja adalah ketepatan dalam mencapai kesesuaian dengan persyaratan atau harapan yang ditetapkan. Jadi, kualitas kerja tercapai ketika pekerjaan dilakukan dengan akurat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja sebagai kecocokan antara karakteristik tugas ( <i>task characteristic</i> ) dengan kebutuhan psikologis dan keinginan individu. Kualitas kerja meningkat ketika tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keinginan karyawan.<br>Menurut Crosby (2017) | 1.Keseuaian minat dan bakat.<br>2.Kemampuan.<br>3.Kesamaan latar belakang.<br>4.Skil dan ketelitian<br>5.Hasil Pekerjaan.<br>Menurut Anggri dan Rawi (2023). |            |

|                     |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                         |  |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja Pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.<br>Menurut Jufrizen, (2018). | 1. Kualitas kerja<br>2. Kuantitas<br>3. Ketetapan Waktu.<br>4. Efektivitas.<br>5. Kemandirian.<br>Menurut Robbis (2016) |  |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### 3.6 Sumber Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan penulis untuk memperoleh data penelitian. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian yaitu:

#### a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) Data primer adalah informasi atau data yang diperoleh langsung dari sumbernya, tanpa melalui interpretasi atau pengolahan sebelumnya.

#### b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2016) Data sekunder adalah sumber informasi yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti dari subjek penelitian, melainkan diambil dari sumber-sumber yang telah ada sebelumnya.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, laporan perusahaan, atau penelitian terdahulu yang masih relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan.

### **3.7 Instrumen Penelitian**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2017) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan).

#### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Ghazali (2018 ) dalam uji reliabilitas data digunakan metode Cronbach alpha, instrument dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

### **3.8 Metode Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2021) metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam penelitian ini, metode pengolahan data menggunakan komputer dengan software SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 23. SPSS digunakan untuk bertujuan dalam mendapatkan hasil perhitungan yang akurat serta cepat dalam pengolahan data. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan disajikan dalam menggunakan tabel agar sistematis untuk menganalisis dan lebih mudah dipahami.

Menurut Sugiyono (2019) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert dengan lima (5) nilai.

Penggunaan skala 1-5 untuk jawaban responden yang terbagi dalam 5 (lima) kategori, yaitu:

**TABEL 3.2**  
**TABEL NILAI Predikat**

| No | Jawaban             | Singkatan | Skor |
|----|---------------------|-----------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | SS        | 5    |
| 2  | Setuju              | S         | 4    |
| 3  | Ragu-ragu           | N         | 3    |
| 4  | Tidak Setuju        | TS        | 2    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | STS       | 1    |

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengamati langsung fenomena yang terjadi di lapangan
- b. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber
- c. Angket adalah daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk dijawab secara tertulis pula. Angket juga dikenal sebagai kuesioner.

### **3.8.1 Uji Asumsi Klasik**

Menurut Ghozali (2018) Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisa regresi linier berganda yang berbasis ordinary lest square. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan dalam variabel independen berjumlah lebih dari satu. Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik, diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskodastisitas.

### 1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan Uji Shapiro-wilk apabila jumlah sampel kurang dari 50 dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikan  $> 0,05$  yang berarti residual berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolineraritas

Menurut Ghazali (2018), mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/\text{tolerance}$ ). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Artinya jika  $VIF < 10$  maka antar variabel bebas tidak terjadi multikolineritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) Uji Heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk menguji jika dalam model regresi terdapat ketimpangan varians antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika varians dari residual satu observasi keobservasi lainnya maka disebut homoskedastisitas dan jika bervariasi maka dapat disebut heteroskedastisitas.

Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas' untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai sig  $> 0,05$ . Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai sig  $< 0,05$ .

### 3.9 Analisis Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Menurut Sugiyono (2018) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja. Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + e$$

Keterangan:

1. Y: Variabel Terikat (Produktivitas Kerja)
2. a: Konstanta
3.  $X_1$ : Beban Kerja
4.  $X_2$ : Kualitas Kerja
5.  $X_3$ : Kinerja Pegawai
6.  $\beta_1$ : Koefisien Regresi Variabel Beban Kerja
7.  $\beta_2$ : Koefisien Regresi Variabel Kualitas Kerja
8.  $\beta_3$ : Koefisien Regresi Variabel Kinerja Pegawai
9. e: Error

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (uji t)

Menurut Ghazali (2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05 selain nilai signifikansi, uji t juga dapat dilihat dari perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = n - k$ . Kriteria pengujian:

- a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$ .  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> 0,05$ .  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

#### 2. Uji Simultan (uji f)

Menurut Sugiyono (2018) Uji F adalah Terdapat hubungan yang positif dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 3. koefisien determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Ghozali, 2018) Uji koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independent. Nilai yang dipakai dalam sebuah koefisien determinasi adalah seberapa besar nol hingga satu. Jika nilai  $R^2$  yang kecil, artinya kemampuan dari variasi variabel independent dalam menjalankan semua variasi variabel sangatlah terbatas.

Oleh karena itu, jika koefisien mendekati satu, maka variabel independent memberikan informasi yang mendekati sempurna dimana informasi tersebut adalah yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai data analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu para pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan. Keseluruhan kuesioner yang disebarkan berjumlah 35 responden. Dalam melakukan analisis data ini, penelitian menggunakan bantuan program SPSS 23. Seluruh hasil dari perhitungan komputer akan dilampirkan pada halaman lampiran.

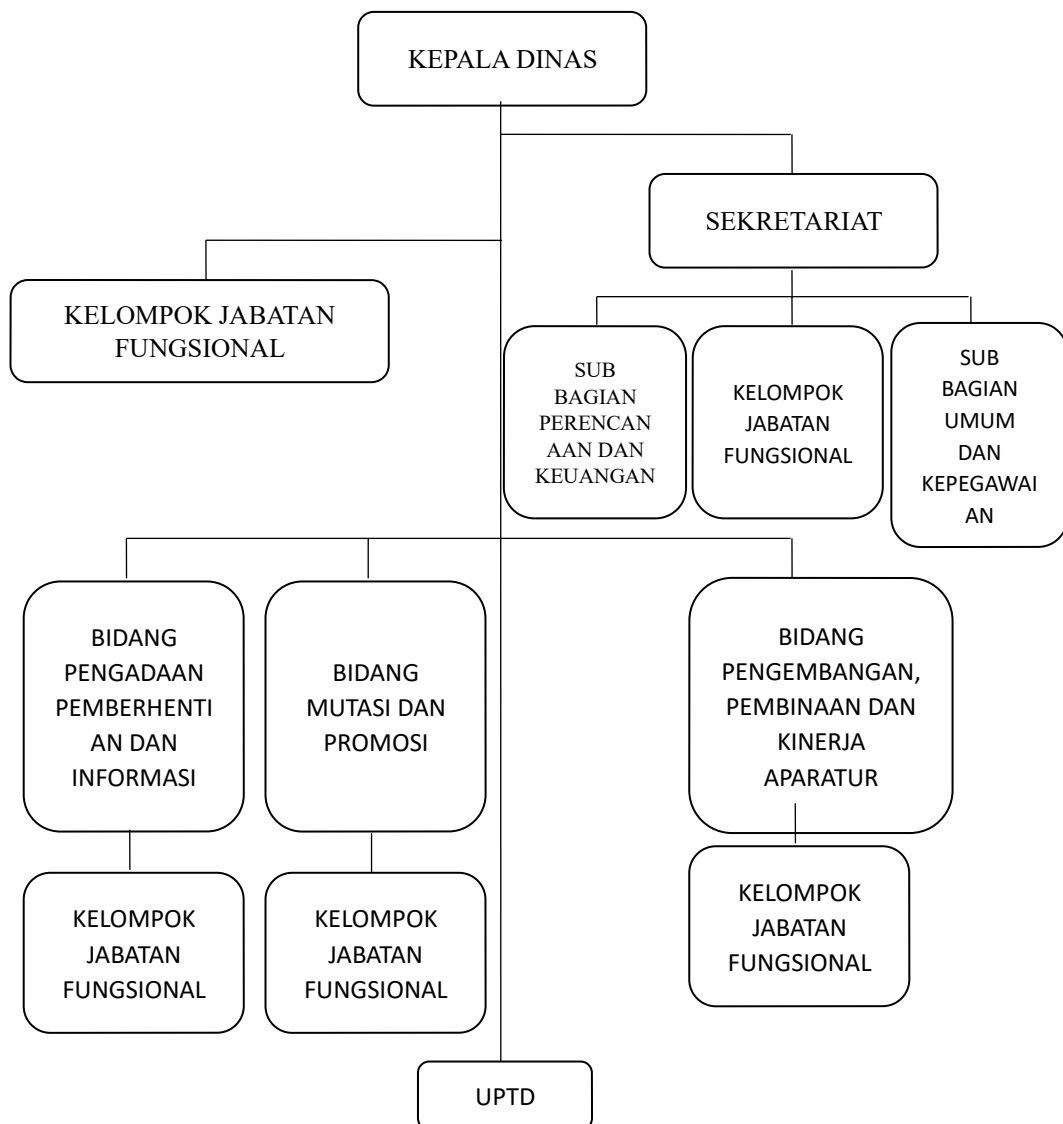
#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Lokasi penelitian ini terdapat Di Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan adalah lembaga yang bertanggung jawab atas pengolahan Kepegawaian dan pengembangan sumber manusia di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( BKPSDM) ini berkedudukan Di Jl. Agatis Tj. Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara dengan objek penelitian yaitu Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan sebanyak 35 orang.

##### **A. Struktur Organisasi**

1. Kepala Badan
2. Sekretariat membawakan
  - a. Sub bagian Perencanaan dan Keuangan

- b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan
  - c. Kelompok Jabatan Fungsional
- 3. Bidang Pegadaan, Pemberhentian dan Informasi membawakan Kelompok Jabatan Fungsional
- 4. Bidang Mutasi dan Promosi membawahkan Kelompok Jabatan Fungsional
- 5. Kelompok Jabatan Fungsional dan
- 6. UPTD.



**Tabel 4.1**

**Daftar Nama Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan**

| <b>No.</b> | <b>Nama</b>           | <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jabatan</b>                                                        |
|------------|-----------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 1.         | Nurdiana S.Kom        | Perempuan            | Kepala BKPSDM                                                         |
| 2.         | Julia Wahdaniah S,E   | Perempuan            | Sekretariats<br>BKPDSDM                                               |
| 3.         | Rinawaty S.pd         | perempuan            | Kabid Pegadaan,<br>Pemberitaan dan<br>Informasi<br>BKPSDM             |
| 4.         | Agus Hartono S.IP     | Laki-laki            | Kabid Mutasi dan<br>Promosi                                           |
| 5.         | Sri Heryani S.E       | Perempuan            | Kabib<br>Pengembangan<br>Pembinaan dan<br>Kinerja Aparatur<br>Pembina |
| 6.         | Sasmiati Savitri S.AP | Perempuan            | Analisis SDM<br>Aparatur Ahli<br>Muda                                 |
| 7.         | Anizah SE             | perempuan            | Subbang<br>Perencanaan dan<br>Keuangan<br>BKPSDM                      |
| 8.         | Nila Faridah S.IP     | Perempuan            | Analisis SDM<br>Aparatur Ahli<br>Muda                                 |
| 9.         | Ripani SE             | Laki-laki            | Analisis SDM<br>Aparatur Ahli                                         |

|     |                               |           |                                                       |
|-----|-------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------|
|     |                               |           | Muda                                                  |
| 10. | Nina Pratiwi S.H              | Perempuan | Analisis SDM<br>Aparatur Ahli<br>Muda                 |
| 11. | Agung Wijayanto S.Kom         | Laki-laki | Pranata Komputer<br>muda                              |
| 12. | Aulia Rahman Wahyudi<br>S.Kom | Laki-laki | Penata Kelola<br>Sistem dan<br>Teknologi<br>Informasi |
| 13. | Aslamiah SE                   | Perempuan | Analisis SDM<br>Aparatur Ahli<br>Muda                 |
| 14. | Zahara SE                     | Perempuan | Kasubbag Umum<br>dan Kepegawaian                      |
| 15. | Kamariah SE                   | Perempuan | Penelaah Teknis<br>Kebijakan                          |
| 16. | Edho Valdano Putra SE         | Laki-laki | Penelaah Teknis<br>Kebijakan                          |
| 17. | Eko Rahmandani S.Kom          | Laki-laki | Penelaah Teknis<br>Kebijakan                          |
| 18. | Suwardi S.E.M.AP              | Laki-laki | Penelaah Teknis<br>Kebijakan                          |
| 19. | Salawati S.Sos                | Perempuan | Penelaah Teknis<br>Kebijakan                          |
| 20. | Widyaksono S.STP.M.Tr.A.P     | Laki-laki | Penelaah Teknis<br>Kebijakan Penata<br>Muda           |
| 21. | Wahyono SE                    | Laki-laki | Penelaah Teknis<br>Kebijakan Penata<br>Muda           |
| 22. | Aliansyah S.IP                | Laki-laki | Penelaah Teknis<br>Kebijakan                          |

|     |                          |           |                                          |
|-----|--------------------------|-----------|------------------------------------------|
|     |                          |           | Penataa Muda                             |
| 23. | Imanulyaqin A.Md         | Perempuan | Pengelola data dan Informasi Penata Muda |
| 24. | Anna Prasetyawati S.Psi  | Perempuan | Penelaah Teknis Kebijakan Penata Muda    |
| 25. | Edy Agustiawan           | Laki-laki | Pengadministrasi Perkantoran             |
| 26. | Dewi Madu Sauriyah S.Sos | Perempuan | Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama       |
| 27. | Nurhayati                | Perempuan | Pengadministrasi Perkantoran             |
| 28. | Salbiah                  | perempuan | Pengadministrasi Perkantoran             |
| 29. | Badaruddin S.IP          | Laki-laki | Penelaah Teknik Kebijakan                |
| 30. | Sriningsih SE            | Laki-laki | Penelaah Teknik Kebijakan                |
| 31. | Dimas Bharata Adji S.AP  | Laki-laki | Penelaah Teknis Kebijakan                |
| 32. | Amiruddin Amrie          | Laki-laki | Pengadmnistrasi Perkantoran              |
| 33. | Nurmila S.E              | Perempuan | Penelaah Teknis Kebijakan                |
| 34. | Amsiah S.E               | perempuan | Penelaah Teknis Kebijakan                |
| 35. | Mohammad Jupri           | Laki-laki | Pengadministrasi Perantoran              |

Sumber: Data (BKPSDM Kabupaten Bulungan)





**Gambar 4.1**

**Lokasi Penelitian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan.**

#### **4.2 Deskripsi Karakteristik Responden**

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 35 Responden. Penelitian ini diperoleh karakteristik yang dibagi berbagai jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, lama bekerja.

##### **4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

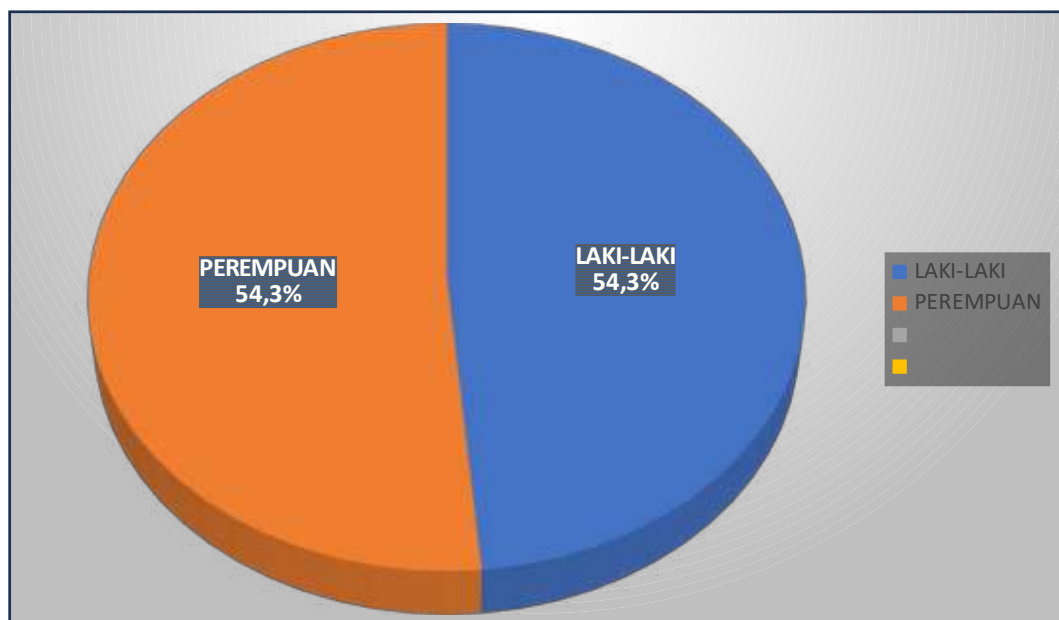
Dalam penelitian karakteristik responden menurut jenis kelamin jumlah responden yang diteliti 35 orang, pengambilan data dilakukan Di Kantor Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan, adapun hasil yang diperoleh menurut jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis kelamin | Jumlah    | Presentase    |
|---------------|-----------|---------------|
| Laki-Laki     | 16        | 45,7%         |
| Perempuan     | 19        | 54,3%         |
| <b>Total</b>  | <b>35</b> | <b>100,0%</b> |

*Sumber : Hasil Penelitian (2025)*



**Gambar 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

*Sumber : Hasil Penelitian (2025)*

Dari tabel 4.2 dan gambar 4.3 diatas,dapat dilihat bahwa jumlah 35 Responden yang mengisi kuesioner, jumlah yang paling dominan adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 16 Responden atau 45,7% selanjutnya Perempuan yaitu 19 Responden atau 54,3%

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Dalam penelitian karakteristik responden menurut usia jumlah responden yang diteliti 35 orang, pengambilan data dilakukan Di Kantor Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan, adapun hasil yang diperoleh menurut jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut:

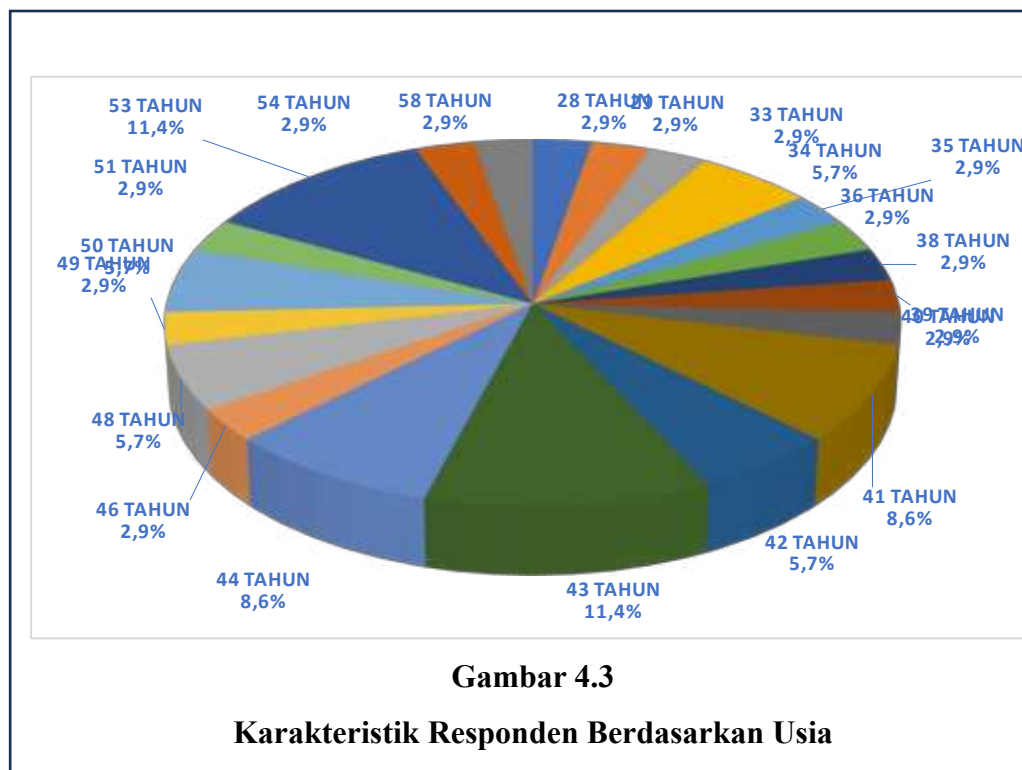
**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan usia**

| Usia     | Jumlah | Presentase |
|----------|--------|------------|
| 28 TAHUN | 1      | 2.9%       |
| 29 TAHUN | 1      | 2.9%       |
| 33 TAHUN | 1      | 2.9%       |
| 34 TAHUN | 2      | 5.7%       |
| 35 TAHUN | 1      | 2.9%       |
| 36 TAHUN | 1      | 2.9%       |
| 38 TAHUN | 1      | 2.9%       |
| 39 TAHUN | 1      | 2.9%       |
| 40 TAHUN | 1      | 2.9%       |
| 41 TAHUN | 3      | 8.6%       |
| 42 TAHUN | 2      | 5.7%       |
| 43 TAHUN | 4      | 11.4%      |

|              |           |               |
|--------------|-----------|---------------|
| 44 TAHUN     | 3         | 8.6%          |
| 46 TAHUN     | 1         | 2.9%          |
| 48 TAHUN     | 2         | 5.7%          |
| 49 TAHUN     | 1         | 2.9%          |
| 50 TAHUN     | 2         | 5.7%          |
| 51 TAHUN     | 1         | 2.9%          |
| 53 TAHUN     | 4         | 11.4%         |
| 54 TAHUN     | 1         | 2.9%          |
| 58 TAHUN     | 1         | 2.9%          |
| <b>Total</b> | <b>35</b> | <b>100.0%</b> |

*Sumber: hasil Penelitian (2025)*



*Sumber: Hasil Penelitian (2025)*

Dari tabel 4.3 dan gambar 4.4 diatas dapat dilihat bahwa usia Pegawai yang paling dominan yaitu yang berusia 43 dan 53 sebanyak 4 Responden atau 11,4%, setelah itu yang berusia 41 dan 44 sebanyak 3 Responden atau 8,6%, kemudian yang berusia 34,42,48,dan 50 sebanyak 2 Responden atau 5,7%, selanjutnya yang berusia 28,29,33,35,36,38,39,40,46,49,51,54 dan 58 sebanyak 1 Responden atau 2,9%.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

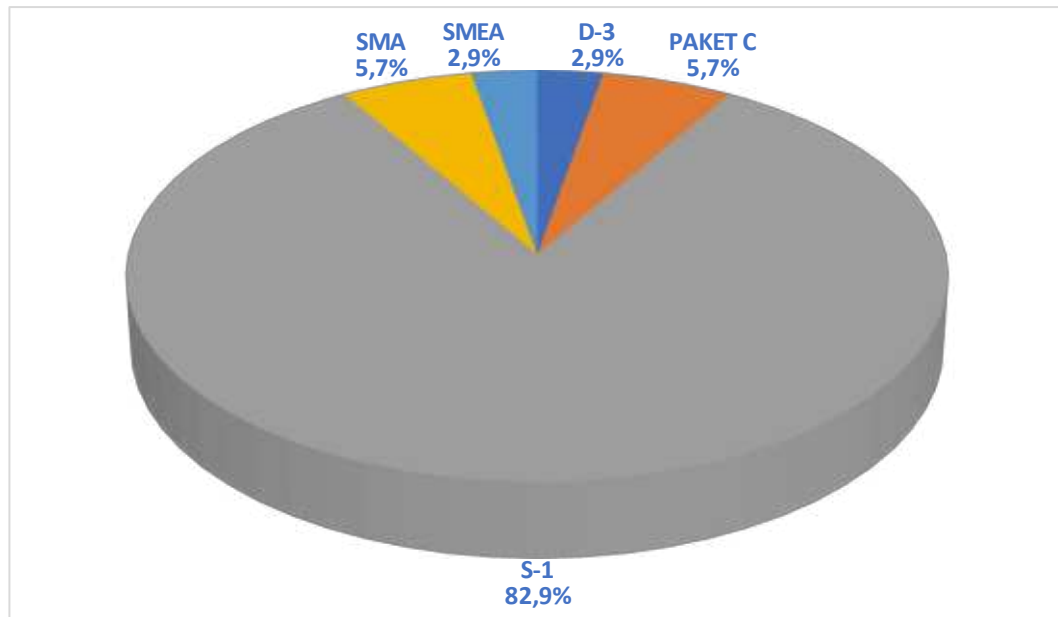
Dalam penelitian karakteristik responden menurut Pendidikan Terakhir jumlah responden yang diteliti 35 orang, pengambilan data dilakukan Di Kantor Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan, adapun hasil yang diperoleh menurut jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| Pendidikan Terakhir | Jumlah    | Presentase    |
|---------------------|-----------|---------------|
| D-3                 | 1         | 2.9%          |
| PAKET C             | 2         | 5.7%          |
| S-1                 | 29        | 82.9%         |
| SMA                 | 2         | 5.7%          |
| SMEA                | 1         | 2.9%          |
| <b>Total</b>        | <b>35</b> | <b>100.0%</b> |

*Sumber: Hasil Penelitian (2025)*





**Gambar 4.4**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

*Sumber: Hasil Penelitian (2025)*

Dari tabel 4.4 dan gambar 4.5 diatas dapat dilihat bahwa Pendidikan terakhir pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan yang paling dominan adalah Pendidikan terakhir S1 sebanyak 29 Responden atau 82,9%, setelah itu Pendidikan terkahir paket C dan SMA sebanyak 2 Responden atau 5,7%, kemudian diikuti oleh Pendidikan terakhir D3 dan SMEA sebanyak 1 atau 2,9%.

#### **4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

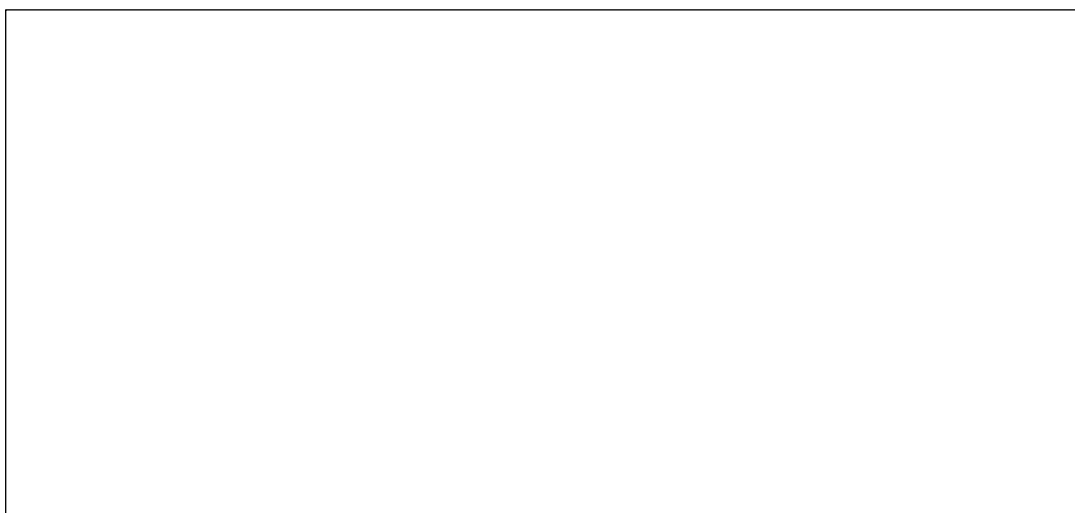
Dalam penelitian karakteristik responden menurut Pendidikan Terakhir jumlah responden yang diteliti 35 orang, pengambilan data dilakukan Di Kantor Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan, adapun hasil yang diperoleh menurut jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut:

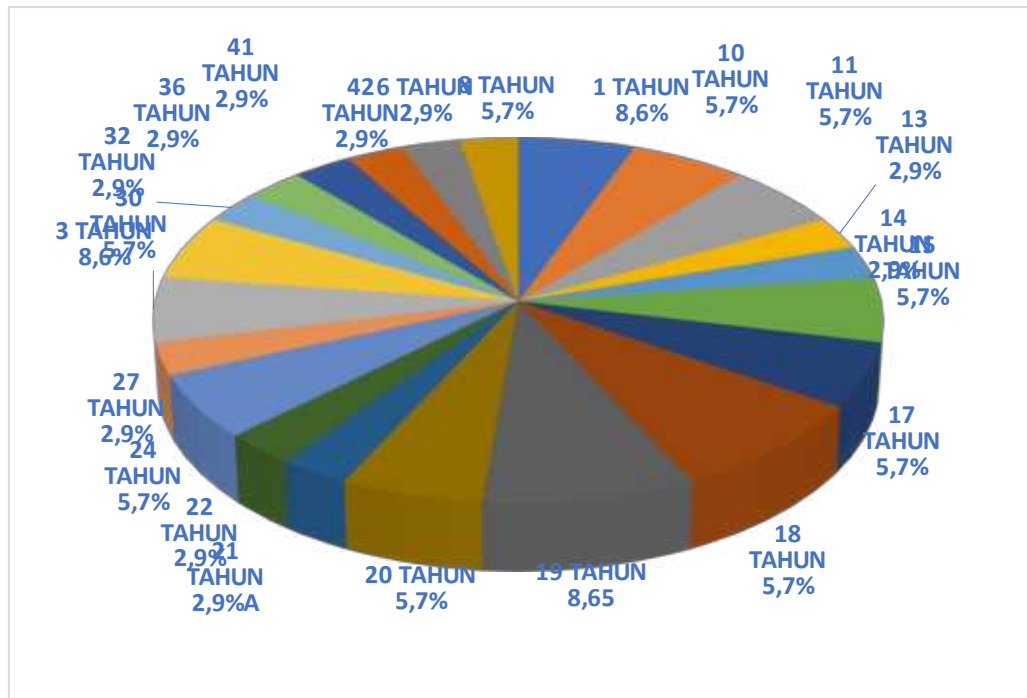
**Tabel 4.5**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| Lama Bekerja | Jumlah | Presentase |
|--------------|--------|------------|
| 1 TAHUN      | 3      | 8,6%       |
| 10 TAHUN     | 2      | 5.7%       |
| 11 TAHUN     | 2      | 5.7%       |
| 13 TAHUN     | 1      | 2.9%       |
| 14 TAHUN     | 1      | 2.9%       |
| 15 TAHUN     | 2      | 5.7%       |
| 17 TAHUN     | 2      | 5.7%       |
| 18 TAHUN     | 2      | 5,7%       |
| 19 TAHUN     | 3      | 8.6%       |
| 20 TAHUN     | 2      | 5.7%       |
| 21 TAHUN     | 1      | 2.9%       |
| 22 TAHUN     | 1      | 2.9%       |
| 24 TAHUN     | 2      | 5.7%       |
| 27 TAHUN     | 1      | 2.9%       |
| 3 TAHUN      | 3      | 8,6%       |
| 30 TAHUN     | 2      | 5.7%       |
| 32 TAHUN     | 1      | 2.9%       |
| 36 TAHUN     | 1      | 2.9%       |
| 41 TAHUN     | 1      | 2.9%       |
| 42 TAHUN     | 1      | 2.9%       |
| 6 TAHUN      | 1      | 2.9%       |
| 8 TAHUN      | 2      | 5,7%       |
| <b>Total</b> | 35     | 100.0%     |

*Sumber; Hasil Penelitian (2025)*





**Gambar 4.5**

### **Karakterstis Responden Lama Bekerja**

*Sumber : Hasil Penelitian (2025)*

Dari tabel 4.5 dan gambar 4.6 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang lama bekerja 19 sebanyak 3 Responden atau 8,6%. Kemudian pegawai yang lama bekerja 1,10,11,15,17,18,20,3,dan 30 sebanyak 2 Responden, selanjutnya diikuti oleh pegawai yang lama bekerja 13,14,21,22,27,36,41,42,6 dan 8 sebanyak 1 Responden atau 2,9%.

## **4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019) uji coba instrumen dilakukan untuk meguji alat ukur yang digunakan apakah valid atau reliabel.

### **4.3.1 Uji vadilitas**

Menurut Sugiyono (2017) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan).

**Table 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

| <b>Variabel</b>        | <b>Item</b> | <b>Korelasi</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------------|-------------|-----------------|-------------------|
| Beban Kerja<br>(X1)    | X1.1        | 0,552           | Valid             |
|                        | X1.2        | 0,746           | Valid             |
|                        | X1.3        | 0,558           | Valid             |
|                        | X1.4        | 0,493           | Valid             |
|                        | X1.5        | 0,592           | Valid             |
|                        | X1.6        | 0,647           | Valid             |
| Kualitas Krja<br>(X2)  | X2.1        | 0,466           | Valid             |
|                        | X2.2        | 0,600           | Valid             |
|                        | X2.3        | 0,620           | Valid             |
|                        | X2.4        | 0,615           | Valid             |
|                        | X2.5        | 0,697           | Valid             |
|                        | X2.6        | 0,655           | Valid             |
|                        | X2.7        | 0,638           | Valid             |
|                        | X2.8        | 0,748           | Valid             |
|                        | X2.9        | 0,630           | Valid             |
|                        | X2.10       | 0,629           | Valid             |
| Kinerja Pegawai<br>(Y) | Y.1         | 0,727           | Valid             |
|                        | Y.2         | 0,742           | Valid             |
|                        | Y.3         | 0,771           | Valid             |
|                        | Y.4         | 0,785           | Valid             |
|                        | Y.5         | 0,616           | Valid             |
|                        | Y.6         | 0,582           | Valid             |
|                        | Y.7         | 0,711           | Valid             |
|                        | Y.8         | 0,706           | Valid             |
|                        | Y.9         | 0,540           | Valid             |
|                        | Y.10        | 0,582           | Valid             |

*Sumber : Hasil Penelitian (2025)*

Dari table 4.6 diatas terlihat bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki 3 indikator dan 5 pernyataan dengan nilai kolerasi pearson antara 0,675 sampai 0,490 dari besarnya kolerasi tersebut, terlihat seluruh nilai lebih besar dari 0,30, sehingga item pernyataannya dinyatakan valid. Pada variabel Kualitas kerja (X2) memiliki 5 indikator dan 10 pernyataan dengan nilai korelasi persoon antara 0,748 sampai dengan 0,600. Dari besarnya kolerasi tersebut terlihat nilai lebih besar dari 0,30, sehingga item pernyataannya dinyatakan valid. Pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki 5 indikator dan 10 pernyataan dengan nilai kolerasi persoon antara 0,785 sampai dengan 0,540. Dari besarnya kolerasi tersebut terlihat nilai lebih besar dari 0,30 sehingga item pernyataannya dinyatakan valid.

#### 4.3.2 Uji Realibitas

Menurut Ghozali (2018) dalam uji reliabilitas data digunakan metode Cronbach alpha, instrument dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Reliabilitas**

| <b>Variabel</b>          | <b><i>Reliabilitas<br/>Coefficients</i></b> | <b><i>Crobanch Alpha</i></b> | <b>Keterangan</b> |
|--------------------------|---------------------------------------------|------------------------------|-------------------|
| Beban Kerja (X1)         | 6 item                                      | 0,634                        | reliabel          |
| Kualitas Kerja (X2)      | 10 item                                     | 0,825                        | reliabel          |
| Kinerja Karyawan<br>(X3) | 10 item                                     | 0,860                        | reliabel          |

*Sumberz; Data Penelitian (2025)*

Dari table 4.7 dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu Beban kerja (X1), Kualitas kerja (X2), dan Kinerja Pegawai masing-masing memiliki nilai *Cronbach* yaitu sebesar 0,634, 0,825, 0,860. Karena nilai *Cronbach*  $> 0,6$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut dinyatakan Reliabel

#### 4.4 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini di ukur dengan instrument kuesioner dengan pernyataan tertutup menggunakan lima pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (TS) skor 2, Netral (N) skor 3, Setuju (3) skor 4, dan Sangat Setuju (SS) skor 5. Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam mengenai variabel Beban Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) yang dianalisis dalam penelitian ini distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden . Adapun penelitian kuantitatif terhadap hasil tabulasi jawaban responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

**Tabel Nilai dan Predikat**

| No | Jawaban             | Singkatan | Skor |
|----|---------------------|-----------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | SS        | 5    |
| 2  | Setuju              | S         | 4    |
| 3  | Ragu-ragu           | N         | 3    |
| 4  | Tidak Setuju        | TS        | 2    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | STS       | 1    |

*Sumber: Sugiyono (2019)*

##### 4.4.1 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)

Pada Variabel Beban Kerja (X1) Penggunaan Pekerjaan (X1.1) dan (X1.2) Penggunaan waktu kerja (X1.3) dan (X1.4), Tersedianya target yang dicapai (X1.5) dan (X1.6). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana table 4.9 berikut.

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)**

| No                      | Pertanyaan | Skor Jawaban Responden |      |    |       |       | Jumlah | Rata-rata |
|-------------------------|------------|------------------------|------|----|-------|-------|--------|-----------|
|                         |            | STS                    | TS   | N  | S     | SS    |        |           |
| 1                       | X1.1       | 0                      | 0    | 0  | 15    | 20    | 35     | 4,57%     |
|                         |            | 0%                     | 0%   | 0% | 42,9% | 57,1% | 100%   |           |
|                         |            |                        |      |    | -     |       |        |           |
| 2                       | X1.2       | 0                      | 0    | 0  | 13    | 22    | 35     | 4,63%     |
|                         |            | 0%                     | 0%   | 0% | 37,1% | 62,9% | 100%   |           |
| 3                       | X1.3       | 0                      | 0    | 0  | 11    | 24    | 35     | 4,69%     |
|                         |            | 0%                     | 0%   | 0% | 31,4% | 68,6% | 100%   |           |
| 4                       | X1.4       | 0                      | 0    | 0  | 20    | 15    | 35     | 4,43%     |
|                         |            | 0%                     | 0%   | 0% | 57,1% | 42,9% | 100%   |           |
| 5                       | X1.5       | 0                      | 1    | 0  | 21    | 13    | 35     | 4,31%     |
|                         |            | 0%                     | 2,9% | 0% | 60%   | 37,1% | 100%   |           |
| 6                       | X1.6       | 0                      | 0    | 0  | 14    | 21    | 35     | 4,60%     |
|                         |            | 0%                     | 0%   | 0% | 40,0% | 60,0% | 100%   |           |
| Rata-rata Skor Variabel |            |                        |      |    |       |       |        | 4,54%     |

*Sumber: Data Diolah (2025)*

Dari tabel dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) indikator kondisi pekerjaan (X1.1) dengan pernyataan pertama sistem pengawasan di kantor sudah berjalan dengan baik dan pernyataan kedua (X1.2) saya dapat mengatasi pekerjaan tak terduga dengan cepat, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan pertama (X1.1) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 20 Responden

atau 57,1% dan pernyataan kedua (X1.2) Sangat Setuju (SS) dengan Jumlah 22 Responden atau 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon Sangat Setuju (SS) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (X1.1) 4,57% dan (X1.2) 4,63% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator penggunaan waktu kerja (X1.3) dengan pernyataan pertama penggunaan waktu kerja sesuai pada umumnya dan pernyataan kedua (X1.4) pekerjaan saya membutuhkan waktu lebih dari biasanya, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan pertama (X1.3) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 24 responden atau 68,6% dan pernyataan kedua (X1.4) Setuju (S) dengan jumlah 20 responden atau 51,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) pada pernyataan tersebut memiliki rata-rata (X1.3) 4,69% dan (X1.4) 4,43% sehingga dikatakan dengan sangat baik

Pada indikator target yang dicapai (X1.5) dengan pernyataan pertama tugas yang diberikan terlalu banyak dan pernyataan kedua (X1.6) tingginya tuntutan kerja yang harus dicapai, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan pertama (X1.5) Setuju (S) dengan jumlah 21 responden atau 60,0% dan pernyataan kedua (X1.6) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 21 responden atau 60,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon Setuju (SS) pada pernyataan tersebut memiliki rata-rata (X1.5) 4,31% dan (X1.6) 4,60% sehingga dikatakan dengan sangat baik.

Pada variabel Beban Kerja rata-rata jawaban responden pada 3 (tiga) indikator berkisar pada 4,31% - 4,69% dengan jumlah rata-rata variabel secara keseluruhan adalah sebesar 4,54%. Hal ini menunjukkan sesuai pandangan

responden terhadap Beban Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan.

#### 4.4.2 Deskripsi Variabel Kualitas Kerja

Pada variabel Kualitas Kerja (X2) Kesesuaian Minat dan Bakat (X2.1) dan (X2.2), Kemampuan (X2.3) dan (X2.4), Kesamaan Latar Belakang (X2.5) dan (X2.6), Skil dan Ketelitian (X2.7) dan (X2.8), Hasil Pekerjaan (X2.9) dan (X2.10). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana tabel 4.10 berikut.

**Tabel 4.10**  
**Deskripsi Variabel Kualitas Kerja (X2)**

| No | Pertanyaan | Skor Jawaban Responden |      |    |       |       | Jumlah | Rata-Rata |
|----|------------|------------------------|------|----|-------|-------|--------|-----------|
|    |            | STS                    | TS   | N  | S     | SS    |        |           |
| 1  | X2.1       | 0                      | 1    | 0  | 17    | 17    | 35     | 4,43%     |
|    |            | 0%                     | 2,9% | 0% | 48,6% | 48,6% | 100%   |           |
| 2  | X2.2       | 0                      | 2    | 0  | 17    | 16    | 35     | 4,34%     |
|    |            | 0%                     | 5,7% | 0% | 48,6% | 45,7% | 100%   |           |

|                         |       |    |       |    |           |       |      |       |
|-------------------------|-------|----|-------|----|-----------|-------|------|-------|
|                         |       |    |       |    | %         |       |      |       |
| 3                       | X2.3  | 0  | 0     | 0  | 11        | 16    | 35   | 4,69% |
|                         |       | 0% | 0%    | 0% | 31,4<br>% | 45,7% | 100% |       |
| 4                       | X2.4  | 0  | 3     | 0  | 17        | 15    | 35   | 4,26% |
|                         |       | 0% | 8,6%  | 0% | 48,6<br>% | 42,9% | 100% |       |
| 5                       | X2.5  | 0  | 2     | 0  | 19        | 14    | 35   | 4,29% |
|                         |       | 0% | 5,7%  | 0% | 54,3<br>% | 40,0% | 100% |       |
| 6                       | X2.6  | 0  | 2     | 0  | 19        | 14    | 35   | 4,29% |
|                         |       | 0% | 5,7%  | 0% | 54,3<br>% | 40,0% | 100% |       |
| 7                       | X2.7  | 0  | 1     | 0  | 21        | 13    | 35   | 4,31% |
|                         |       | 0% | 2,9%  | 0% | 60,0<br>% | 37,1% | 100% |       |
| 8                       | X2.8  | 0  | 2     | 0  | 22        | 11    | 35   | 4,20% |
|                         |       | 0% | 5,7%  | 0% | 62,9<br>% | 31,4  | 100% |       |
| 9                       | X2.9  | 0  | 3     | 0  | 13        | 19    | 35   | 4,37% |
|                         |       | 05 | 8,6%  | 0% | 37,1<br>% | 54,3% | 100% |       |
| 10                      | X2.10 | 0  | 5     | 0  | 22        | 8     | 35   | 3,94% |
|                         |       | 0% | 14,3% | 0% | 62,9<br>% | 22,9% | 100% |       |
| Rata-rata Skor Variabel |       |    |       |    |           |       |      | 4,32% |

*Sumber: Data Diolah (2025)*

Dari tabel dapat diketahui bahwa variabel Kualitas Kerja (X2) indikator kesesuaian minat dan bakat (X2.1) dengan pernyataan pertama pekerjaan saya sesuai minat dan bakat saya dan pernyataan kedua (X2.2 saya memilih pekerjaan ini karena sesuai dengan minat dan bakat saya, didominasi oleh jawaban responden

yaitu pernyataan pertama (X2.1) Setuju (S) dengan jumlah 17 Responden atau 2,9% dan pernyataan kedua (X2.2) Setuju (SS) dengan Jumlah 17 Responden atau 48,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon Setuju (S) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (X2.1) 4,43% dan (X2.2) 4,34% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator kemampuan (X2.3) dengan pernyataan pertama saya mampu mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan saya dan pernyataan kedua (X2.4) saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan pertama (X2.3) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 24 responden atau 68,6% dan pernyataan kedua (X2.4) Setuju (S) dengan jumlah 17 responden atau 48,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) pada pernyataan tersebut memiliki rata-rata (X2.3) 4,69% dan (X2.4) 4,26% sehingga dikatakan dengan sangat baik

Pada indikator kesamaan latar belakang (X2.5) dengan pernyataan pertama kantor memberikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang saya dan pernyataan kedua (X2.6) saya lebih percaya diri saat bekerja dalam tim yang latar belakangnya mirip dengan saya, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan pertama (X2.5) Setuju (S) dengan jumlah 19 responden atau 54,3% dan pernyataan kedua (X2.6) Setuju (S) dengan jumlah 19 responden atau 54,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon Setuju (S) pada pernyataan tersebut memiliki rata-rata (X2.5) 4,69% dan (X2.6) 4,43% sehingga dikatakan dengan sangat baik

Pada indikator skil dan ketelitian (X2.7) dengan pernyataan pertama saya mempunyai skil dan ketelitian dalam bekerja dan pernyataan kedua (X2.8) saya dapat

menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dengan hasil yang baik, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan pertama (X2.7) Setuju (S) dengan jumlah 21 responden atau 60,0% dan pernyataan kedua (X2.8) Setuju (S) dengan jumlah 22 responden atau 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon Setuju (S) pada pernyataan tersebut memiliki rata-rata (X2.7) 4,31% dan (X2.8) 4,20% sehingga dikatakan dengan sangat baik

Pada indikator penggunaan waktu kerja (X2,9) hasil pekerjaan saya sesuai dengan SOP Kantor dan pernyataan kedua (X2.10) hasil pekerjaan saya sering dijadikan acuan oleh rekan saya, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan pertama (X2,9) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 19 responden atau 54,3% dan pernyataan kedua (X2,10) Setuju (S) dengan jumlah 22 responden atau 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) pada pernyataan tersebut memiliki rata-rata (X2,9) 4,37% dan (X2,10) 62,9% sehingga dikatakan dengan sangat baik.

Pada variabel Kualitas Kerja rata-rata jawaban responden pada 6 (enam) indikator berkisar pada 4,20% - 4,69% dengan jumlah rata-rata variabel secara keseluruhan adalah sebesar 4,32%. Hal ini menunjukkan sesuai pandangan responden terhadap Kualitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan.

#### **4.4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai**

Pada variabel Kinerja Pegawai (Y) Kualitas Kerja (Y.1) dan (Y.2), Kuantitas Kerja (Y.3) dan (Y.4), Ketetapan Waktu (Y.5) dan (Y.6), Efektivitas (Y.7) dan (Y.8),

kemandirian (Y.9) dan (Y.10). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11**  
**Desripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

| No | Pertanyaa<br>n |                    | Skor Jawaban Responden |       |    |       |       | Jumlah | Rata-<br>rata |
|----|----------------|--------------------|------------------------|-------|----|-------|-------|--------|---------------|
|    |                |                    | ST                     | TS    | N  | S     | SS    |        |               |
| 1  | Y1             |                    | 0                      | 1     | 0  | 20    | 14    | 35     | 4,34%         |
|    |                |                    | 0                      | 2,9%  | 0% | 57,1% | 40,0% | 100%   |               |
| 2  | Y2             |                    | 0                      | 0     | 0  | 20    | 15    | 35     | 4,43%         |
|    |                |                    | 0%                     | 0%    | 0% | 57,1% | 42,9% | 100%   |               |
| 3  | Y3             |                    | 0                      | 0     | 0  | 15    | 20    | 35     | 4,57%         |
|    |                |                    | 0%                     | 0%    | 0% | 42,9% | 57,1% | 100%   |               |
| 4  | Y4             |                    | 0                      | 0     | 0  | 15    | 20    | 35     | 4,57%         |
|    |                |                    | 0%                     | 0%    | 0% | 42,9% | 57,1  | 100%   |               |
| 5  | Y5             |                    | 0                      | 3     | 0  | 22    | 10    | 35     | 4,11%         |
|    |                |                    | 0%                     | 8,6%  | 0% | 62,9% | 28,6% | 100%   |               |
| 6  | Y6             |                    | 0                      | 0     | 0  | 12    | 23    | 35     | 4,66%         |
|    |                |                    | 0%                     | 0%    | 0% | 34,3% | 65,7% | 100%   |               |
| 7  | Y7             |                    | 0                      | 0     | 0  | 16    | 19    | 35     | 4,54%         |
|    |                |                    | 0%                     | 0%    | 0% | 45,7% | 54,3% | 100%   |               |
| 8  | Y8             |                    | 0                      | 0     | 0  | 22    | 13    | 35     | 4,37%         |
|    |                |                    | 0%                     | 0%    | 0% | 62,9% | 37,1% | 100%   |               |
| 9  | Y9             |                    | 0                      | 6     | 0  | 20    | 9     | 35     | 4,91%%        |
|    |                |                    | 0%                     | 17,1% | 0% | 57,1% | 25,7% | 100%   |               |
| 10 | Y10            |                    | 0                      | 0     | 0  | 14    | 21    | 35     | 4,60%         |
|    |                |                    | 0%                     | 0%    | 0% | 40,0% | 60,0% | 100%   |               |
|    |                | Rata-rata Variabel |                        |       |    |       |       |        | 4,47%         |

*sumber: Data Diolah (2025)*

Dari tabel dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) indikator kualitas kerja (Y.1) dengan pernyataan pertama saya mampu menyelesaikan

pekerjaan yang lebih baik dari standar pernyataan kedua (Y.2) saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan pertama (Y.1) Setuju (S) dengan jumlah 20 Responden atau 57,1 % dan pernyataan kedua (Y.2) Setuju (S) dengan Jumlah 20 Responden atau 57,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon Setuju (S) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (Y.1) 4,34% dan (Y.2) 4,43% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator kuantitas kerja (Y.3) dengan pernyataan pertama saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan Kantor dan pernyataan kedua (Y.4) pekerjaan yang saya hasilkan sesuai target yang ditetapkan Kantor , didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan pertama (Y.3) Setuju (S) dengan jumlah 15 responden atau 42,9% dan pernyataan kedua (Y.4) Setuju (S) dengan jumlah 15 responden atau 42,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon Setuju (S) pada pernyataan tersebut memiliki rata-rata (Y.3) 4,57 % dan (Y.4) 4,57% sehingga dikatakan dengan sangat baik

Pada indikator ketetapan waktu (Y.5) dengan pernyataan pertama saya tidak pernah terlambat masuk kerja dan pernyataan kedua saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh Kantor (Y.6), didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan pertama (Y.5) Setuju (S) dengan jumlah 22 responden atau 62,9% dan pernyataan kedua (Y.6) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 23 responden atau 65,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon Setuju (S) dan Setuju (SS) pada pernyataan tersebut memiliki rata-rata (Y.5) 4,11% dan (Y.6) 44 % sehingga dikatakan dengan sangat baik

Pada indikator efektivitas (Y.7) dengan pernyataan pertama saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya dan pernyataan kedua, saya dapat berprestasi dalam pekerjaan saya (Y.8), didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan pertama (Y.7) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 19 responden atau 54,3% dan pernyataan kedua (Y.8) Setuju (S) dengan jumlah 22 responden atau 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) pada pernyataan tersebut memiliki rata-rata (Y.7) 4,54% dan (Y.8) 4,37% sehingga dikatakan dengan sangat baik

Pada indikator kemandirian (Y.9) dengan pernyataan pertama saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perlu bantuan orang lain dan pernyataan kedua saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri (Y.10), didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan pertama (Y.9) Setuju (S) dengan jumlah 20 responden atau 60,0 % dan pernyataan kedua (Y.10) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 21 responden atau %. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) pada pernyataan tersebut memiliki rata-rata (Y.9) 4,91% dan (Y.10) 4,60 % sehingga dikatakan dengan sangat baik

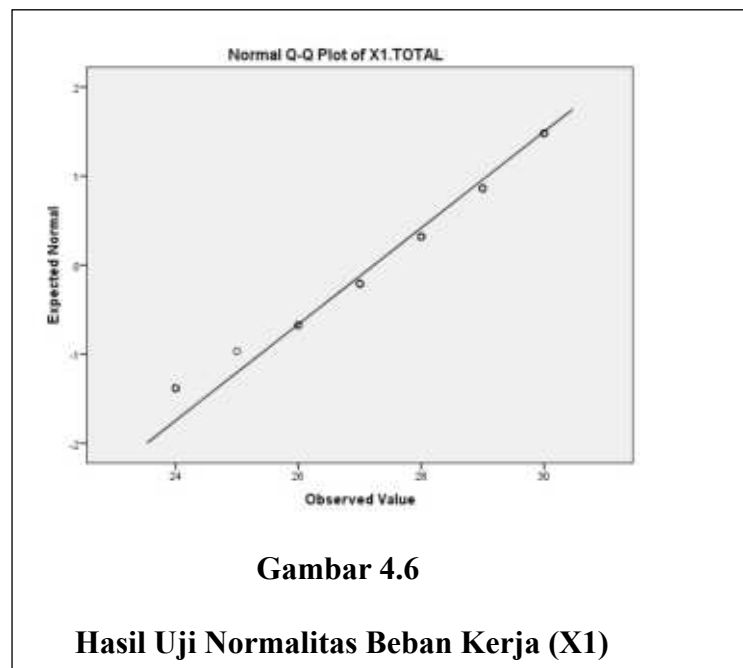
Pada variabel Kinerja Pegawai rata-rata jawaban responden pada 6 (enam) indikator berkisar pada 4,11% - 4,91% dengan jumlah rata-rata variabel secara keseluruhan adalah sebesar 4,47%. Hal ini menunjukkan sesuai pandangan responden terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan.

#### **4.5 Uji Asumsi Klasik**

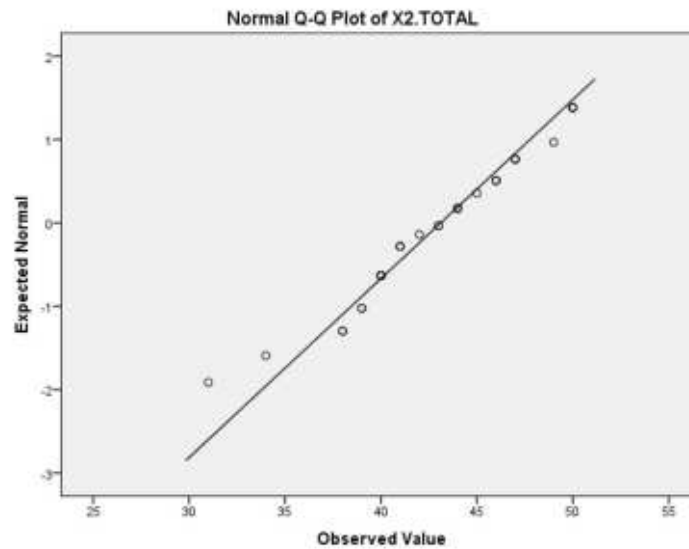
Menurut Ghozali (2018) Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisa regresi linier berganda yang berbasis ordinary lest square. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan dalam variabel independen berjumlah lebih dari satu. Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik, diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskodastisitas.

#### 4.5.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan Uji Shapiro-wilk apabila jumlah sampel kurang dari 50 dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikan  $> 0,05$  yang berarti residual berdistribusi normal.



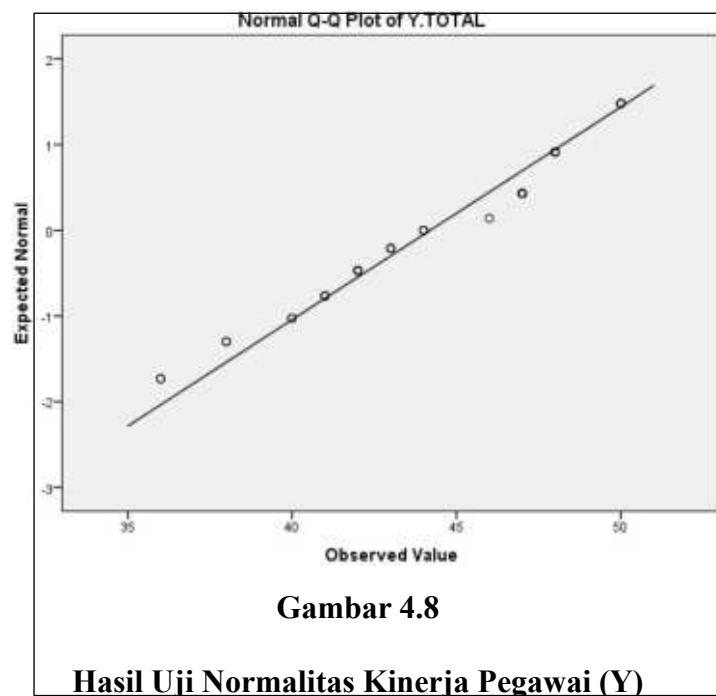
*Sumber: olah Data SPSS 23 (2025)*



**Gambar 4.7**

**Hasil Uji Normalitas Kualitas kerja (X2)**

*Sumber: Olah SPSS 23 (2025)*



**Gambar 4.8**

**Hasil Uji Normalitas Kinerja Pegawai (Y)**

*Sumber: olah Data SPSS 23 (2025)*

Dari hasil pengolahan data Q-Q plot pada variabel Beban Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) terlihat bahwa ketiganya memiliki ciri-ciri

yang sama yaitu titik-titik ada masing-masing grafik mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini kegiatan tersebut normal.

**Tabel 4.12**

**Nilai Normalitas Shapiro Wilk**

**Tests of Normality**

|                         | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |      |
|-------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
|                         | Statistic                       | df | Sig.  | Statistic    | df | Sig. |
| Unstandardized Residual | .111                            | 35 | .200* | .976         | 35 | .642 |

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

*Sumber : Olah Data SPSS 23 (2025)*

Hasil uji normalitas terhadap residual menggunakan Shapiro Wilk, jumlah sampel kurang dari 50 dari responden. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai signifikan Shapiro Wilk sebesar 0,642, maka hal ini menggunakan bahwa  $0,642 > 0,05$  yang berarti dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

#### **4.5.2 Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghazali (2018), mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/\text{tolerance}$ ). Nilai cut off yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai  $\text{tolerance} \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Artinya jika  $VIF < 10$  maka antar variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| <b>Collonearity Statistic</b> |                  |            |
|-------------------------------|------------------|------------|
| <b>Modal</b>                  | <b>Tolerance</b> | <b>Vif</b> |
| 1 (Constant)                  |                  |            |
| Beban Kerja (X1)              | .997             | 1.003      |
| Kualitas Kerja (X2)           | .997             | 1.003      |

*Sumber: Olah Data SPSS 23 (2025)*

Berdasarkan dari tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa nilai *toleransi* dan VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai VIF variabel Beban Kerja sebesar  $1.003 < 10$  dan nilai toleransi sebesar  $0,997 > 0,1$  sehingga variabel Beban Kerja dinyatakan tidak terjadi multikolienearitas.
2. Nilai VIF untuk variabel Kualitas Kerja sebesar  $1.003 < 10$  dan nilai toleransi sebesar  $0,997 > 0,1$  sehingga variabel Kualitas Kerja dinyatakan tidak terjadi multikolienearitas.

#### **4.5.3 Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2018) Uji Heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk menguji jika dalam model regresi terdapat ketimpangan varians antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika varians dari residual satu observasi keobservasi lainnya maka disebut homoskedastisitas dan jika bervariasi maka dapat disebut heteroskedastisitas.

Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas' untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser yaitu

meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai sig > 0,05. Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai sig < 0,05

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Heteroskededastisitas**

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

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | -1.185                      | 5.163      |                           | -.229  | .820 |
| X1.TOTAL     | .276                        | .157       | .287                      | 1.767  | .087 |
| X2.TOTAL     | -.098                       | .062       | -.256                     | -1.573 | .126 |

*Sumber : Olah Data SPSS 23 (2025)*

Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut didapatkan nilai sig untuk variabel Bebas Kerja (X1) adalah 0,87 > 0,05. Kemudian nilai sig untuk variabel Kualitas Kerja (X2) 0,26 > 0,05. Sehingga dapat diambil Kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### 4.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali dan Ratmono (2017) Uji regresi linier berganda merupakan regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (explanatory) terhadap satu variabel dependen.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan: Y = variabel dependen

$\beta$  = parameter-parameter populasi yang nilainya tidak diketahui

X = variabel independen.

$\varepsilon$  = standar eror

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 13.097                      | 8.846      |                           | 1.481 | .149 |
| X1.TOTAL     | .158                        | .268       | .072                      | .587  | .561 |
| X2.TOTAL     | .622                        | .106       | .719                      | 5.844 | .000 |

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

*Sumber: Ouput SPSS yang diolah (2025)*

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel indenpenden terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu.

Untuk menentukan persamaan regresi berdasarkan tabel

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

Keterangan:

Y: Variabel Terikat Kinerja Pegawai

a: Konstanta

X<sub>1</sub>: Beban Kerja

X<sub>2</sub>: Kualitas Kerja

Y: Kinerja Pegawai

$\beta_1$ : Koefisien Regresi Beban Kerja

$\beta_2$ : Koefisien Regresi Variabel Kualitas Kerja

$\beta_3$ : Koefisien Regresi Varibeal Kinerja Pegawai

e: Error

Perhitungannya:

$$Y = 13,097 + 0,158X_1 + 0,622X_2$$

Dari persamaan regresi linear diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta atau a dari persamaan regresi linear adalah sebesar 13,097 yang berarti jika variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Kualitas Kerja ( $X_2$ ), bernilai nol (0) maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) nilainya adalah 13,097 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dianggap tetap.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,158 yang berarti jika variabel Beban Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0,158 dan variabel dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Kualitas Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,622 yang berarti jika variabel Kualitas Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0,622 dan variabel dianggap tetap.

#### 4.7 Hasil Uji Hipotesis

**4.7.1 Uji t ( Uji Parsial)** Menurut Ghozali (2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05 selain nilai signifikansi, uji t juga dapat dilihat dari perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah

digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = n - k$ . Kriteria pengujian:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$ .  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> 0,05$ .  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

**Tabel 4.16**

**Uji Parsial ( Uji t )**

**coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 13.097                      | 8.846      |                           | 1.481 | .149 |
| X1.TOTAL     | .158                        | .268       | .072                      | .587  | .561 |
| X2.TOTAL     | .622                        | .106       | .719                      | 5.844 | .000 |

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Ouput SPSS yang diolah (2025)

Rumus untuk mencari t tabel adalah

$$Df = a/2 ; n - K - 1$$

Keterangan:

Df = Derajat Kebebasan / nilai residual

a = Alpha / Tingkat kepercayaan

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel bebas /independent

perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Df = 0,05/2 ; 35 -2-1$$

$$0,025 ; 32$$

$$=2,037$$

Pengaruh masing-masing Variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Uji Hipotesis Variabel Beban Kerja (X1)

$H_0$  : Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

$H_1$  : Beban Kerja secara parsial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria pengujian:

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_1$  ditolak, sebaliknya

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima

Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_1$  ditolak, sebaliknya

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_1$  diterima

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  0,587 perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan hasil  $0,587 < 2,037$  atau dengan signifikan dapat dilihat  $0,561 > 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Yang artinya Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### 2. Uji Hipotesis Variabel Kualitas Kerja (X2)

$H_0$  : Kualitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

$H_2$  : Kualitas Kerja secara parsial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria pengujian:

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_1$ , ditolak, sebaliknya

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_1$  diterima

Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_1$ , ditolak, sebaliknya

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_1$  diterima

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  5.844 perbandingan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  didapatkan hasil  $5.844 > 2,037$  atau dengan signifikan dapat dilihat  $0,000 < 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Yang artinya Kualitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.7.2 Uji F ( Uji Simultan )

Menurut Ghozali (2016) Uji F bertujuan untuk mencari variabel independent secara bersama-sama ( simultan ) mempengaruhi variabel dependen Pengambilan Keputusan dilihat dari pegujia ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05

Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka  $H^0$  diterima ditolak dan  $H^1$  diterima. Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat
- Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  maka  $H^0$  diterima dan  $H^1$  Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat

**Tabel 4.17**  
**Uji Simultan (F)**

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 285.052        | 2  | 142.526     | 17.111 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 266.548        | 32 | 8.330       |        |                   |
|       | Total      | 551.600        | 34 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

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

*Sumber: Ouput SPSS yang diolah (2025)*

Untuk mengetahui perbandingannya, kita harus mencari F tabel terlebih dahulu, untuk rumusnya adalah sebagai berikut:

Rumus mencari F hilang

$$K : n - 2$$

Keterangan :

K = Jumlah Variabel Bebas

N = Jumlah Data

Perhitungannya;

$$= K : n - 2$$

$$= 2 : 35 - 2$$

$$= 2 : 33$$

$$= 3.28 \text{ (F tabel)}$$

Berdasarkan ouput diatas diketahui nilai signifikan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 17,111 lebih besar dari F tabel 3,28, sehinga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja, dan kualitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai.

### 4.7.3 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018) Uji koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independent. Nilai yang dipakai dalam sebuah koefisien determinasi adalah seberapa besar nol hingga satu. Jika nilai  $R^2$  yang kecil, artinya kemampuan dari variasi variabel independent dalam menjalankan semua variasi variabel sangatlah terbatas.

Oleh karena itu, jika koefisien mendekati satu, maka variabel independent memberikan informasi yang mendekati sempurna dimana informasi tersebut adalah yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

**Tabel 4.18**

#### Uji Korelasi dan Determinasi

##### Model Summary

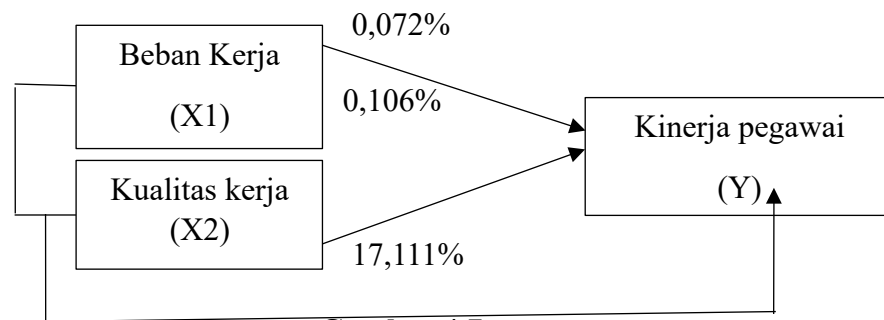
| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .719 <sup>a</sup> | .517     | .487              | 2.886                      |

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

*Sumber : Olah Data SPSS (2025)*

Berdasarkan hasil SPSS dari tabel koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0,517 atau 51,7%. Secara bersama-sama variabel Beban Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 51,7%. Sedangkan selisihnya 48,3% (100-51,7%) dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Atau variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel

Beban kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2). Sebesar 51,7% dan sisahnya 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteleiti dalam penelitian ini



**Gambar 4.7**

**Hasil Pegujian Hipotesis**

## 4.8 Pembahasan

### 4.8.1 Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata varaibel Beban Kerja terbesar adalah Penggunaan waktu kerja (X1.3). Sedangkan nilai rata -rata pada variabel Kinerja Pegawai adalah kemandirian ( Y9). Rata-rata Beban Kerja dikatakan sangat baik terutama dari indikator penggunaan waktu kerja (X1.3) tentang penggunaan waktu kerja sesauai pada umumnya. Jawaban responden sebesar 68,6% Sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Begitupula dengan nilai variabel Kinerja Pegawai dengan indikator Kemandirian tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan Kantor. Jawaban responden sebesar 57,1% setuju dengan pernyataan tersebut.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki hubungan posirif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Arah pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai  $\beta$  pada kolom *Unstandardixed*

*Coefficientas* yang positif yaitu 0,158%. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antar Beban Kerja dan Kinerja Pegawai. Sehingga Beban Kerja meningkat maka Kinerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t (uji parsial) diperoleh bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y0). Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar 0,587% perbandingan t hitung dengan t tabel didapatkan hasil t hitung sebesar  $(0,587) < t \text{ tabel } (0,587)$  atau  $t \text{ hitung} < \text{dengan signifikan}$   $0,561 > 0,05$

Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,072%. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis pertama yang berbunyi “Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai” tidak terbukti kebenarannya dan dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dan tidak memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya yaitu Sitti Marhumil Hj. Naidah<sup>2</sup>, Husnul Minasni (2022), Rizman (2022), Imam Pratama dan Yunita Fitri Wahyuningtyas (2021) menyatakan bahwa Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan yaitu dengan adanya Beban Kerja yang terlalu banyak mengakibatkan pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mengalami kecemasan dan kekawatiran yang dapat mengurangi kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Pegawai yang mengalami adanya beban kerja sulit untuk mengatur waktu dan kehilangan konsentrasi.

#### 4.8.2 pengaruh Kualitas Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel Kualitas Kerja terbesar adalah Skil dan Ketelitian (X2.10). Sedangkan nilai rata-rata pada variabel Kinerja Pegawai adalah kemandirian (Y9). Rata-rata Kualitas Kerja dikatakan sangat baik terutama dari indikator Skil dan Ketelitian (X2.10) tentang hasil pekerjaan saya sering dijadikan acuan oleh rekan saya. Jawaban responden sebesar 62,9% Setuju dengan pernyataan tersebut. Begitupula dengan nilai variabel Kinerja Pegawai dengan indikator Kemandirian tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan Kantor. Jawaban responden sebesar 57,1% setuju dengan pernyataan tersebut.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kualitas Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Arah pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai  $\beta$  pada kolom *Unstandardized Coefficients* yang positif yaitu 0,622%. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antar Kualitas Kerja dan Kinerja Pegawai. Sehingga Kualitas Kerja meningkat maka Kinerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t (uji parsial) diperoleh bahwa Kualitas Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung 5.844 perbandingan t hitung dengan t tabel didapatkan hasil  $5.844 > 2,037$  atau dengan signifikan dapat dilihat  $0,000 < 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung  $>$  tabel dan nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Yang artinya Kualitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,072%. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis pertama yang berbunyi “Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai” tidak terbukti kebenarannya dan dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dan tidak memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya yaitu Jaquhari (2024), Muhammad Ali Musa Nasution (2018), Imam Pratama dan Yunita Fitri Wahyuningtyas (2021) menyatakan bahwa Kualitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan yaitu dengan adanya beban kerja maka kualitas kerja mereka menurun karena mereka mengalami kelelahan, kurang fokus, tidak teliti dan cenderung melakukan pekerjaan secara tergesa-gesa. Hal ini berpotensi menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan dan tidak tercapainya target kinerja sesuai dengan harapan.

#### **4.8.3 Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji statistic (uji F), diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000 karena nilai  $\text{sig} < 0,00$  ( $0,00 < 0,05$ ), maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima kesimpulannya signifikan artinya bahwa Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun cara lain untuk melihat uji F ini dapat dilihat dengan membandingkan antara F hitung dengan tabel dari output tersebut kita tela mengetahui Nilai F yaitu 17,111, Selanjutnya mencari nilai F tabel dengan melihat distribusi F tabel pada signifikan 5% atau 0,05% dengan rumus  $k; n-2$  dimana  $k$  adalah jumlah variabel independent yaitu (Beban Kerja dan Kualitas Kerja)

sedangkan  $n$  adalah jumlah keseluruhan responden yaitu 35 orang. Maka nilai sesuai rumus  $k; 35-2$  sehingga didapatkan nilai 3,28. Selanjutnya membandingkan nilai  $F$  hitung dengan  $F$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $17,111 > 3,28$ ), artinya Beban Kerja dan Kualitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikan Beban Kerja sebesar  $0,561 > 0,05$  menunjukkan bahwa secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, meskipun arah pengaruhnya positif. yang berarti beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial, terlihat dari ditemukan pada beberapa pegawai yang mengalami beban kerja. ataupun perasaan tertekan dalam melakukan kegiatan bekerja karena merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak atau melebihi kapasitas pekerjaan mereka. Sehingga mengalami kecemasan dan kekhawatiran yang dapat mengurangi kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan efisien. Pegawai yang merasa kewalahan dengan banyaknya tugas sering kali mengalami gangguan konsentrasi, kesulitan mengatur waktu.
2. Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil uji t, Kualitas Kerja diatas diperoleh t hitung 5.844 perbandingan t hitung dengan t tabel didapatkan hasil  $5.844 > 2,037$  atau dengan signifikan dapat dilihat  $0,000 < 0,05$  yang berarti Kualitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, terlihat dari kualitas kerja mereka menurun karena mereka mengalami kelelahan, kurang fokus, tidak teliti

dan cenderung melakukan pekerjaan secara tergesa-gesa. Hal ini berpotensi menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan dan tidak tercapainya target kinerja sesuai dengan harapan.

3. Beban Kerja dan Kualitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 17,111 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya kedua variabel independen yaitu Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Terlihat dari Pegawai yang mengalami beban kerja dapat mengakibatkan gangguan pada konsentrasi, sehingga pegawai sulit untuk fokus pada tugas yang diberikan. ketika seorang mengalami beban di tempat kerja menyebabkan pegawai merasa gelisah sehingga kualitas kerja mereka mengalami penurunan pekerjaan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan seluruh pembahasan dan hasil Kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran seperti berikut:

1. Agar kinerja pegawai dapat meningkat, penting bagi instansi untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan. Beban kerja yang terlalu berat bisa membuat pegawai cepat lelah dan hasil kerjanya menjadi tidak maksimal. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan, pegawai bisa merasa bosan dan kurang termotivasi. Oleh karena itu, pembagian tugas harus disesuaikan dengan kemampuan dan jabatan masing-masing pegawai.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan kajian mengenai pengaruh beban kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan ruang lingkup yang lebih luas, baik dari segi

jumlah responden maupun instansi yang diteliti. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

## Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Aditia, D., Nasution, D., Sains, F. S., Pembangunan, U., Budi, P., & Utara, U. S. (2020). *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia*. Jurnal Benefita, 5(2), 212–224
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru
- Ayal, Andre. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Kecamatan Sonde.” Jurnal Emba, Vol.7 No.4 (Juli 2019).
- Ayal, Andre., Tewal, Bernhard. Dan Trang,Irvan (2019) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder*. Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4524-4533.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cv: Pena Persada.
- Edy, Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana,
- Imam Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. The National Conferences Management And Business (Ncmab), 405–424.
- Jufrizen. (2018) “Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada. S.P, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Scientific Research Publishing. Riau: Zanafa Publishing
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.

- Sedarmayanti. (2017). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". UNIKOM.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Adiatama.
- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*, Bandung: alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedelapan*, Prenada Media Group, Jakarta.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

*Lampiran 1, Instrumen Penelitian (Angket)*

**LEMBAR KUESIONER**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)  
KABUPATEN BULUNGAN**

Kuesioner ini ditunjukkan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan. Ditengah kesibukan Bapak/Ibu pada saat bekerja, perkenankanlah saya memohon kessediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya. Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan oleh peneliti. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Tanjung Selor, 29 Mei 2025

Hormat Saya

RENITA

### Identitas Responden

Nama :

Umur :

Alamat :

Pekerjaan :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

No. Hp :

Lama bekeja :

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapatan anda, dengan cara memberi tanda (P) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju = 5
- S : Setuju = 4
- N : Netral = 3
- TS : Tidak Setuju = 2
- STS : Sangat Tidak Setuju = 1

| Variabel            | No | Pernyataan                                                | STS | TS | N | SS |
|---------------------|----|-----------------------------------------------------------|-----|----|---|----|
| Beban kerja<br>(X1) | 1  | Sistem pengawasan di Kantor sudah berjalan dengan baik.   |     |    |   |    |
|                     | 2. | Saya dapat mengatasi pekerjaan tak terduga dengan cepat.. |     |    |   |    |
|                     | 3. | Penggunaan waktu kerja sesuai pada umumnya.               |     |    |   |    |
|                     | 4. | Pekerjaan saya membutuhkan waktu lebih dari biasanya.     |     |    |   |    |
|                     | 5. | Tugas yang diberikan terlalu banyak                       |     |    |   |    |
|                     | 6. | Tingginya tuntutan kerja yang harus dicapai.              |     |    |   |    |

| Variabel            | No | Pernyataan                                                                               | STS | TS | N | SS |
|---------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|----|
| Kualitas Kerja (X2) | 1. | Pekerjaan saya sesuai minat dan bakat saya.                                              |     |    |   |    |
|                     | 2. | Saya memilih pekerjaan ini karena sesuai dengan minat dan bakat saya.                    |     |    |   |    |
|                     | 3. | Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang di tugaskan oleh atasan saya.                      |     |    |   |    |
|                     | 4. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan.                               |     |    |   |    |
|                     | 5. | Kantor memberikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang saya.                           |     |    |   |    |
|                     | 6. | Saya lebih percaya diri saat bekerja dalam tim yang latar belakangnya mirip dengan saya. |     |    |   |    |
|                     | 7. | Saya mempunyai skill dan ketelitian                                                      |     |    |   |    |

|  |     |                                                                           |  |  |  |  |
|--|-----|---------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
|  |     | dalam bekerja.                                                            |  |  |  |  |
|  | 8.  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dengan hasil yang baik. |  |  |  |  |
|  | 9.  | Hasil pekerjaan saya sesuai dengan SOP Kantor.                            |  |  |  |  |
|  | 10. | Hasil pekerjaan saya sering di jadikan acuan oleh rekan kerja saya.       |  |  |  |  |

| Variabel            | No | Pernyataan                                                                              | STS | TS | N | SS |
|---------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|----|
| Kinerja pegawai (Y) | 1. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.                        |     |    |   |    |
|                     | 2. | Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.                       |     |    |   |    |
|                     | 3. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan Kantor. |     |    |   |    |
|                     | 4. | Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Kantor.         |     |    |   |    |
|                     | 5. | Saya tidak pernah terlambat masuk kerja.                                                |     |    |   |    |
|                     | 6. | Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh Kantor.      |     |    |   |    |
|                     | 7. | Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya.                        |     |    |   |    |
|                     | 8. | Saya dapat berprestasi dalam pekerjaan saya.                                            |     |    |   |    |
|                     | 9. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan                                                      |     |    |   |    |

|  |     |                                                    |  |  |  |  |
|--|-----|----------------------------------------------------|--|--|--|--|
|  |     | anda tanpa perlu bantuan orang lain.               |  |  |  |  |
|  | 10. | saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri. |  |  |  |  |

**Lampiran 2 Instrumen Penelitian**

**Uji Validitas**

**1. VARIBABEL BEBAN KERJA (X1)**

**Correlations**

|      |                     | X1.1  | X1.2   | X1.3  | X1.4  | X1.5  | X1.6   | X1.TOTAL |
|------|---------------------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|----------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1     | .290   | .284  | .400* | -.027 | .118   | .552**   |
|      | Sig. (2-tailed)     |       | .091   | .098  | .017  | .880  | .500   | .001     |
|      | N                   | 35    | 35     | 35    | 35    | 35    | 35     | 35       |
| X1.2 | Pearson Correlation | .290  | 1      | .371* | .188  | .293  | .579** | .746**   |
|      | Sig. (2-tailed)     | .091  |        | .028  | .280  | .087  | .000   | .000     |
|      | N                   | 35    | 35     | 35    | 35    | 35    | 35     | 35       |
| X1.3 | Pearson Correlation | .284  | .371*  | 1     | -.036 | .243  | .201   | .558**   |
|      | Sig. (2-tailed)     | .098  | .028   |       | .839  | .159  | .247   | .000     |
|      | N                   | 35    | 35     | 35    | 35    | 35    | 35     | 35       |
| X1.4 | Pearson Correlation | .400* | .188   | -.036 | 1     | .119  | .118   | .493**   |
|      | Sig. (2-tailed)     | .017  | .280   | .839  |       | .495  | .500   | .003     |
|      | N                   | 35    | 35     | 35    | 35    | 35    | 35     | 35       |
| X1.5 | Pearson Correlation | -.027 | .293   | .243  | .119  | 1     | .319   | .592**   |
|      | Sig. (2-tailed)     | .880  | .087   | .159  | .495  |       | .062   | .000     |
|      | N                   | 35    | 35     | 35    | 35    | 35    | 35     | 35       |
| X1.6 | Pearson Correlation | .118  | .579** | .201  | .118  | .319  | 1      | .647**   |

|          |                     |        |        |        |        |        |        |      |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
|          | Sig. (2-tailed)     | .500   | .000   | .247   | .500   | .062   |        | .000 |
|          | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35   |
| X1.TOTAL | Pearson Correlation | .552** | .746** | .558** | .493** | .592** | .647** | 1    |
|          | Sig. (2-tailed)     | .001   | .000   | .000   | .003   | .000   | .000   |      |
|          | N                   | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35   |

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

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

## 2.VARIABEL KUALITAS KERJA ( X2)

| Correlations |                     |      |      |      |      |      |      |      |       |       |          |      |
|--------------|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|----------|------|
|              | X2.1                | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9  | X2.10 | X2.TOTAL |      |
| X2.1         | Pearson Correlation | 1    | .697 | .259 | .271 | .642 | .163 | .020 | .000  | .073  | -.057    | .466 |
|              | Sig. (2-tailed)     |      | .000 | .133 | .115 | .000 | .351 | .908 | 1.000 | .676  | .746     | .005 |
|              | N                   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35    | 35    | 35       | 35   |
| X2.2         | Pearson Correlation | .697 | 1    | .226 | .132 | .644 | .132 | .197 | .460  | .068  | .284     | .600 |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000 |      | .191 | .451 | .000 | .450 | .257 | .005  | .699  | .098     | .000 |
|              | N                   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35    | 35    | 35       | 35   |
| X2.3         | Pearson Correlation | .259 | .226 | 1    | .500 | .262 | .428 | .441 | .365  | .433  | .232     | .620 |
|              | Sig. (2-tailed)     | .133 | .191 |      | .002 | .129 | .010 | .008 | .031  | .009  | .179     | .000 |
|              | N                   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35    | 35    | 35       | 35   |
| X2.4         | Pearson Correlation | .271 | .132 | .500 | 1    | .388 | .296 | .173 | .297  | .459  | .286     | .615 |
|              | Sig. (2-tailed)     | .115 | .451 | .002 |      | .021 | .085 | .319 | .083  | .006  | .095     | .000 |
|              | N                   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35    | 35    | 35       | 35   |
| X2.5         | Pearson Correlation | .642 | .644 | .262 | .388 | 1    | .269 | .177 | .327  | .370  | .284     | .697 |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000 | .000 | .129 | .021 |      | .119 | .308 | .055  | .029  | .098     | .000 |

|          |                     |       |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------|---------------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|          | N                   | 35    | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   |
| X2.6     | Pearson Correlation | .163  | .132 | .428 | .296 | .269 | 1    | .612 | .490 | .415 | .371 | .655 |
|          | Sig. (2-tailed)     | .351  | .450 | .010 | .085 | .119 |      | .000 | .003 | .013 | .028 | .000 |
|          | N                   | 35    | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   |
| X2.7     | Pearson Correlation | .020  | .197 | .441 | .173 | .177 | .612 | 1    | .829 | .314 | .393 | .638 |
|          | Sig. (2-tailed)     | .908  | .257 | .008 | .319 | .308 | .000 |      | .000 | .066 | .020 | .000 |
|          | N                   | 35    | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   |
| X2.8     | Pearson Correlation | .000  | .460 | .365 | .297 | .327 | .490 | .829 | 1    | .345 | .605 | .748 |
|          | Sig. (2-tailed)     | 1.000 | .005 | .031 | .083 | .055 | .003 | .000 |      | .043 | .000 | .000 |
|          | N                   | 35    | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   |
| X2.9     | Pearson Correlation | .073  | .068 | .433 | .459 | .370 | .415 | .314 | .345 | 1    | .361 | .630 |
|          | Sig. (2-tailed)     | .676  | .699 | .009 | .006 | .029 | .013 | .066 | .043 |      | .033 | .000 |
|          | N                   | 35    | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   |
| X2.10    | Pearson Correlation | -.057 | .284 | .232 | .286 | .284 | .371 | .393 | .605 | .361 | 1    | .629 |
|          | Sig. (2-tailed)     | .746  | .098 | .179 | .095 | .098 | .028 | .020 | .000 | .033 |      | .000 |
|          | N                   | 35    | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   |
| X2.TOTAL | Pearson Correlation | .466  | .600 | .620 | .615 | .697 | .655 | .638 | .748 | .630 | .629 | 1    |
|          | Sig. (2-tailed)     | .005  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |      |
|          | N                   | 35    | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   |

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

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

### 3. KINERJA PEGAWAI (Y)

| Correlations |                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |         |
|--------------|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|
|              |                     | Y1   | Y2   | Y3   | Y4   | Y5   | Y6   | Y7   | Y8   | Y9   | Y10  | Y.TOTAL |
| Y1           | Pearson Correlation | 1    | .537 | .563 | .563 | .210 | .393 | .591 | .520 | .330 | .537 | .727    |
|              | Sig. (2-tailed)     |      | .001 | .000 | .000 | .226 | .019 | .000 | .001 | .053 | .001 | .000    |
|              | N                   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35      |
| Y2           | Pearson Correlation | .537 | 1    | .633 | .633 | .315 | .382 | .563 | .529 | .256 | .707 | .742    |
|              | Sig. (2-tailed)     | .001 |      | .000 | .000 | .065 | .023 | .000 | .001 | .138 | .000 | .000    |
|              | N                   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35      |
| Y3           | Pearson Correlation | .563 | .633 | 1    | .883 | .421 | .348 | .480 | .666 | .162 | .707 | .771    |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000 | .000 |      | .000 | .012 | .041 | .004 | .000 | .352 | .000 | .000    |
|              | N                   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35      |
| Y4           | Pearson Correlation | .563 | .633 | .883 | 1    | .421 | .469 | .480 | .666 | .162 | .707 | .785    |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000 | .000 | .000 |      | .012 | .004 | .004 | .000 | .352 | .000 | .000    |
|              | N                   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35      |
| Y5           | Pearson Correlation | .210 | .315 | .421 | .421 | 1    | .412 | .207 | .265 | .352 | .416 | .616    |
|              | Sig. (2-tailed)     | .226 | .065 | .012 | .012 |      | .014 | .233 | .124 | .038 | .013 | .000    |
|              | N                   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35      |
| Y6           | Pearson Correlation | .393 | .382 | .348 | .469 | .412 | 1    | .304 | .431 | .060 | .393 | .582    |
|              | Sig. (2-tailed)     | .019 | .023 | .041 | .004 | .014 |      | .076 | .010 | .730 | .019 | .000    |
|              | N                   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35      |
| Y7           | Pearson Correlation | .591 | .563 | .480 | .480 | .207 | .304 | 1    | .587 | .334 | .773 | .711    |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000 | .000 | .004 | .004 | .233 | .076 |      | .000 | .050 | .000 | .000    |
|              | N                   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35      |
| Y8           | Pearson Correlation | .520 | .529 | .666 | .666 | .265 | .431 | .587 | 1    | .129 | .628 | .706    |
|              | Sig. (2-tailed)     | .001 | .001 | .000 | .000 | .124 | .010 | .000 |      | .459 | .000 | .000    |

|         |                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|         | N                   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   |
| Y9      | Pearson Correlation | .330 | .256 | .162 | .162 | .352 | .060 | .334 | .129 | 1    | .289 | .540 |
|         | Sig. (2-tailed)     | .053 | .138 | .352 | .352 | .038 | .730 | .050 | .459 |      | .092 | .001 |
|         | N                   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   |
| Y10     | Pearson Correlation | .537 | .707 | .707 | .707 | .416 | .393 | .773 | .628 | .289 | 1    | .820 |
|         | Sig. (2-tailed)     | .001 | .000 | .000 | .000 | .013 | .019 | .000 | .000 | .092 |      | .000 |
|         | N                   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   |
| Y.TOTAL | Pearson Correlation | .727 | .742 | .771 | .785 | .616 | .582 | .711 | .706 | .540 | .820 | 1    |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 |      |
|         | N                   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   |

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

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

## Uji Reabilitas

### 1. BEBAN KERJA (X1)

#### Case Processing Summary

|                       | N  | %     |
|-----------------------|----|-------|
| Cases Valid           | 35 | 100.0 |
| Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
| Total                 | 35 | 100.0 |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .634             | 6          |

## 2.KUALITAS KERJA (X2)

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 35 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 35 | 100.0 |

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

### Reliability Statistics

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .825             | 10         |

## 3. KINERJA PEGAWAI (Y)

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 35 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 35 | 100.0 |

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

### Reliability Statistics

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .860             | 10         |

**Lampiran 3: Deskriptif Frekuensi Variabel Penelitian**

**1. Deskriptif Variabel Kualitas Kerja (X1)**

**Statistics**

|                        | X1.1   | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | X1.6   | X1.TOTAL |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| N Valid                | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35       |
| Missing                | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0        |
| Mean                   | 4.57   | 4.63   | 4.69   | 4.43   | 4.31   | 4.60   | 27.23    |
| Std. Error of Mean     | .085   | .083   | .080   | .085   | .107   | .084   | .312     |
| Median                 | 5.00   | 5.00   | 5.00   | 4.00   | 4.00   | 5.00   | 27.00    |
| Mode                   | 5      | 5      | 5      | 4      | 4      | 5      | 28       |
| Std. Deviation         | .502   | .490   | .471   | .502   | .631   | .497   | 1.848    |
| Variance               | .252   | .240   | .222   | .252   | .398   | .247   | 3.417    |
| Skewness               | -.302  | -.556  | -.836  | .302   | -1.099 | -.427  | -.356    |
| Std. Error of Skewness | .398   | .398   | .398   | .398   | .398   | .398   | .398     |
| Kurtosis               | -2.028 | -1.797 | -1.383 | -2.028 | 3.742  | -1.932 | -.677    |
| Std. Error of Kurtosis | .778   | .778   | .778   | .778   | .778   | .778   | .778     |
| Range                  | 1      | 1      | 1      | 1      | 3      | 1      | 6        |
| Minimum                | 4      | 4      | 4      | 4      | 2      | 4      | 24       |
| Maximum                | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 30       |
| Sum                    | 160    | 162    | 164    | 155    | 151    | 161    | 953      |

**X1.1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 11        | 31.4    | 31.4          | 31.4               |
|       | 5     | 24        | 68.6    | 68.6          | 100.0              |
|       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 15        | 42.9    | 42.9          | 42.9               |
|       | 5     | 20        | 57.1    | 57.1          | 100.0              |
|       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 13        | 37.1    | 37.1          | 37.1               |
|       | 5     | 22        | 62.9    | 62.9          | 100.0              |
|       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 20        | 57.1    | 57.1          | 57.1               |
|       | 5     | 15        | 42.9    | 42.9          | 100.0              |
|       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.5**



|                           |       |       |            |       |       |       |       |       |       |      |      |
|---------------------------|-------|-------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| Kurtosis                  | 3.818 | 3.228 | -<br>1.383 | 2.209 | 3.177 | 3.177 | 3.742 | 3.447 | 2.526 | .954 | .024 |
| Std. Error<br>of Kurtosis | .778  | .778  | .778       | .778  | .778  | .778  | .778  | .778  | .778  | .778 | .778 |
| Range                     | 3     | 3     | 1          | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3    | 19   |
| Minimum                   | 2     | 2     | 4          | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2    | 31   |
| Maximum                   | 5     | 5     | 5          | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5    | 50   |
| Sum                       | 155   | 152   | 164        | 149   | 150   | 150   | 151   | 147   | 153   | 138  | 1509 |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### X2.1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2     | 1         | 2.9     | 2.9           | 2.9                   |
|       | 4     | 17        | 48.6    | 48.6          | 51.4                  |
|       | 5     | 17        | 48.6    | 48.6          | 100.0                 |
|       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                       |

### X2.2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2     | 2         | 5.7     | 5.7           | 5.7                   |
|       | 4     | 17        | 48.6    | 48.6          | 54.3                  |
|       | 5     | 16        | 45.7    | 45.7          | 100.0                 |
|       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                       |

### X2.3

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4     | 11        | 31.4    | 31.4          | 31.4                  |
|       | 5     | 24        | 68.6    | 68.6          | 100.0                 |
|       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                       |

### X2.4

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 3         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|       | 4     | 17        | 48.6    | 48.6          | 57.1               |
|       | 5     | 15        | 42.9    | 42.9          | 100.0              |
|       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 2         | 5.7     | 5.7           | 5.7                |
|       | 4     | 19        | 54.3    | 54.3          | 60.0               |
|       | 5     | 14        | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
|       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 2         | 5.7     | 5.7           | 5.7                |
|       | 4     | 19        | 54.3    | 54.3          | 60.0               |
|       | 5     | 14        | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
|       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.7**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 1         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
|       | 4     | 21        | 60.0    | 60.0          | 62.9               |
|       | 5     | 13        | 37.1    | 37.1          | 100.0              |
|       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.8**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 2         | 5.7     | 5.7           | 5.7                |
|       | 4     | 22        | 62.9    | 62.9          | 68.6               |
|       | 5     | 11        | 31.4    | 31.4          | 100.0              |
|       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.9**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 3         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|       | 4     | 13        | 37.1    | 37.1          | 45.7               |
|       | 5     | 19        | 54.3    | 54.3          | 100.0              |
|       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.10**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 5         | 14.3    | 14.3          | 14.3               |
|       | 4     | 22        | 62.9    | 62.9          | 77.1               |
|       | 5     | 8         | 22.9    | 22.9          | 100.0              |
|       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

### 3. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Statistics**

|   |         | Y.1  | Y.2  | Y.3  | Y.4  | Y.5  | Y.6  | Y.7  | Y.8  | Y.9  | Y.10 | Y.TOTAL |
|---|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|
| N | Valid   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35   | 35      |
|   | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0       |
|   | Mean    | 4.34 | 4.43 | 4.57 | 4.57 | 4.11 | 4.66 | 4.54 | 4.37 | 3.91 | 4.60 | 44.20   |

|                        |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |
|------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Std. Error of Mean     | .108   | .085  | .085  | .085  | .135  | .081  | .085  | .083  | .166  | .084  | .681   |
| Median                 | 4.00   | 4.00  | 5.00  | 5.00  | 4.00  | 5.00  | 5.00  | 4.00  | 4.00  | 5.00  | 44.00  |
| Mode                   | 4      | 4     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5     | 47     |
| Std. Deviation         | .639   | .502  | .502  | .502  | .796  | .482  | .505  | .490  | .981  | .497  | 4.028  |
| Variance               | .408   | .252  | .252  | .252  | .634  | .232  | .255  | .240  | .963  | .247  | 16.224 |
| Skewness               | -1.159 | .302  | -.302 | -.302 | 1.326 | -.692 | -.180 | .556  | 1.009 | -.427 | -.341  |
| Std. Error of Skewness | .398   | .398  | .398  | .398  | .398  | .398  | .398  | .398  | .398  | .398  | .398   |
| Kurtosis               | 3.663  | 2.028 | 2.028 | 2.028 | 2.494 | 1.617 | 2.091 | 1.797 | .238  | 1.932 | -.773  |
| Std. Error of Kurtosis | .778   | .778  | .778  | .778  | .778  | .778  | .778  | .778  | .778  | .778  | .778   |
| Range                  | 3      | 1     | 1     | 1     | 3     | 1     | 1     | 1     | 3     | 1     | 14     |
| Minimum                | 2      | 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 36     |
| Maximum                | 5      | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 50     |
| Sum                    | 152    | 155   | 160   | 160   | 144   | 163   | 159   | 153   | 137   | 161   | 1547   |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Y.1

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1         | 2.9     | 2.9           | 2.9                |
| 4       | 20        | 57.1    | 57.1          | 60.0               |
| 5       | 14        | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
| Total   | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.2

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid 4 | 20        | 57.1    | 57.1             | 57.1                  |
| 5       | 15        | 42.9    | 42.9             | 100.0                 |
| Total   | 35        | 100.0   | 100.0            |                       |

**Y.3**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid 4 | 15        | 42.9    | 42.9             | 42.9                  |
| 5       | 20        | 57.1    | 57.1             | 100.0                 |
| Total   | 35        | 100.0   | 100.0            |                       |

**Y.4**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid 4 | 15        | 42.9    | 42.9             | 42.9                  |
| 5       | 20        | 57.1    | 57.1             | 100.0                 |
| Total   | 35        | 100.0   | 100.0            |                       |

**Y.5**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid 2 | 3         | 8.6     | 8.6              | 8.6                   |
| 4       | 22        | 62.9    | 62.9             | 71.4                  |
| 5       | 10        | 28.6    | 28.6             | 100.0                 |
| Total   | 35        | 100.0   | 100.0            |                       |

**Y.6**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid 4 | 12        | 34.3    | 34.3             | 34.3                  |
| 5       | 23        | 65.7    | 65.7             | 100.0                 |
| Total   | 35        | 100.0   | 100.0            |                       |

**Y.7**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid 4 | 16        | 45.7    | 45.7             | 45.7                  |
| 5       | 19        | 54.3    | 54.3             | 100.0                 |
| Total   | 35        | 100.0   | 100.0            |                       |

**Y.8**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid 4 | 22        | 62.9    | 62.9             | 62.9                  |
| 5       | 13        | 37.1    | 37.1             | 100.0                 |
| Total   | 35        | 100.0   | 100.0            |                       |

**Y.9**

|         | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid 2 | 6         | 17.1    | 17.1             | 17.1                  |
| 4       | 20        | 57.1    | 57.1             | 74.3                  |
| 5       | 9         | 25.7    | 25.7             | 100.0                 |
| Total   | 35        | 100.0   | 100.0            |                       |

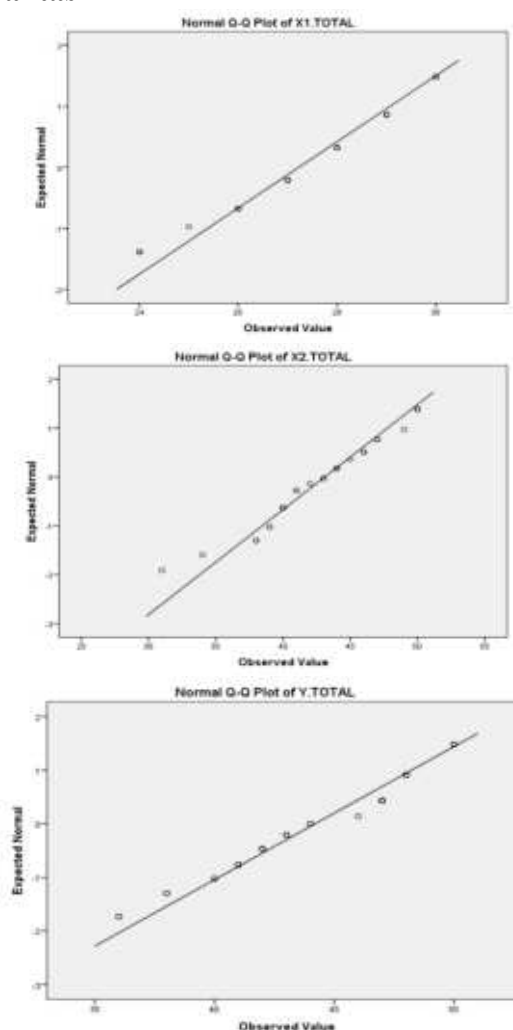
**Y.10**

|  | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|--|-----------|---------|------------------|-----------------------|
|--|-----------|---------|------------------|-----------------------|

|       |   |    |       |       |       |
|-------|---|----|-------|-------|-------|
| Valid | 4 | 14 | 40.0  | 40.0  | 40.0  |
|       | 5 | 21 | 60.0  | 60.0  | 100.0 |
| Total |   | 35 | 100.0 | 100.0 |       |

#### Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas



#### Tests of Normality

|                         | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |      |
|-------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
|                         | Statistic                       | df | Sig.  | Statistic    | df | Sig. |
| Unstandardized Residual | .111                            | 35 | .200* | .976         | 35 | .642 |

\*. This is a lower bound of the true significance.

## a. Lilliefors Significance Correction

**2. Uji Multikolaritas****Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 13.097                      | 8.846      |                           | 1.481 | .149 |                         |       |
| X1.TOTAL     | .158                        | .268       | .072                      | .587  | .561 | .997                    | 1.003 |
| X2.TOTAL     | .622                        | .106       | .719                      | 5.844 | .000 | .997                    | 1.003 |

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

**3. Uji Heteroskedasrisitas****Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | -1.185                      | 5.163      |                           | -.229  | .820 |
| X1.TOTAL     | .276                        | .157       | .287                      | 1.767  | .087 |
| X2.TOTAL     | -.098                       | .062       | -.256                     | -1.573 | .126 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

**Lampiran 5, Analisis Regresi Linear Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
|       |                             |                           |   |      |

|   |            | B      | Std. Error | Beta |       |      |
|---|------------|--------|------------|------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 13.097 | 8.846      |      | 1.481 | .149 |
|   | X1.TOTAL   | .158   | .268       | .072 | .587  | .561 |
|   | X2.TOTAL   | .622   | .106       | .719 | 5.844 | .000 |

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

### *Lampiran 6, Uji Hipotesis*

#### **1. Uji t (Uji Parsial)**

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 13.097                      | 8.846      |                           | 1.481 | .149 |
|       | X1.TOTAL   | .158                        | .268       | .072                      | .587  | .561 |
|       | X2.TOTAL   | .622                        | .106       | .719                      | 5.844 | .000 |

## 2 . Uji f (Uji Simultan

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 285.052        | 2  | 142.526     | 17.111 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 266.548        | 32 | 8.330       |        |                   |
|       | Total      | 551.600        | 34 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

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

### Uji Korelasi Determinasi

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .719 <sup>a</sup> | .517     | .487              | 2.886                      |

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

### Uji Korelasi Determinasi

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .719 <sup>a</sup> | .517     | .487              | 2.886                      |

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

## Uji Korelasi Determinasi

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .719 <sup>a</sup> | .517     | .487              | 2.886                      |

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

## Lampiran 7, Surat Izin Peneliti



YAYASAN PENDIDIKAN TANAH SERIBU  
UNIVERSITAS KALTARA  
FAKULTAS EKONOMI  
Kampus : Jl. Sengkawit RT. XVI Telpon (0552) 2033202, Tanjung Selor  
Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara

Tanjung Selor, 03 Juni 2025

No. : 041/US.10.5.1.B/PPG/VI/2025  
Perihal : Permohonan Data Penelitian

Yth.  
Kepala BKPSDM  
Kabupaten Bulungan

Dalam rangka Penelitian Tugas Akhir, mahasiswa diminta untuk mengumpulkan data. Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu dapat mengijinkan mahasiswa kami :

Nama : SENA

***Lampiran 8, Surat Balasan Peneliti***



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUNGAN  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Agathis Telp. 0552-22924 Fax. 0552 - 21620  
TANJUNG SELOR - 77212

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 000.9.6.1/4385/BKPSDM-I

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurdiana, S.Kom  
NIP. : 19760625 200212 2 008  
Pangkat/Golongan : Pembina Tingkat I/IVb  
Jabatan : Kepala Badan

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa nama di bawah ini :

Nama : Renita  
NPM : 202141005  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Universitas Kalimantan Utara

Telah melakukan pengumpulan data dan observasi pada kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Bulungan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Tanjung Selor, 4 Agustus 2025

Kepala Badan,

  
**Nurdiana, S.Kom**  
 Pembina Tingkat I/IVb  
 NIP. 19760625 200212 2 008

**Lampiran 9. Tabel untuk Alpha  $\alpha$  5%**

| df | 0,05  | 0,025  | df | 0,05  | 0,025 | df  | 0,05  | 0,025 | df  | 0,05  | 0,025 |
|----|-------|--------|----|-------|-------|-----|-------|-------|-----|-------|-------|
| 1  | 6.314 | 12.706 | 53 | 1.674 | 2.006 | 105 | 1.659 | 1.983 | 157 | 1.655 | 1.975 |
| 2  | 2.920 | 4.303  | 54 | 1.674 | 2.005 | 106 | 1.659 | 1.983 | 158 | 1.655 | 1.975 |
| 3  | 2.353 | 3.182  | 55 | 1.673 | 2.004 | 107 | 1.659 | 1.982 | 159 | 1.654 | 1.975 |
| 4  | 2.132 | 2.776  | 56 | 1.673 | 2.003 | 108 | 1.659 | 1.982 | 160 | 1.654 | 1.975 |
| 5  | 2.015 | 2.571  | 57 | 1.672 | 2.002 | 109 | 1.659 | 1.982 | 161 | 1.654 | 1.975 |
| 6  | 1.943 | 2.447  | 58 | 1.672 | 2.002 | 110 | 1.659 | 1.982 | 162 | 1.654 | 1.975 |
| 7  | 1.895 | 2.365  | 59 | 1.671 | 2.001 | 111 | 1.659 | 1.982 | 163 | 1.654 | 1.975 |
| 8  | 1.860 | 2.306  | 60 | 1.671 | 2.000 | 112 | 1.659 | 1.981 | 164 | 1.654 | 1.975 |
| 9  | 1.833 | 2.262  | 61 | 1.670 | 2.000 | 113 | 1.658 | 1.981 | 165 | 1.654 | 1.974 |
| 10 | 1.812 | 2.228  | 62 | 1.670 | 1.999 | 114 | 1.658 | 1.981 | 166 | 1.654 | 1.974 |
| 11 | 1.796 | 2.201  | 63 | 1.669 | 1.998 | 115 | 1.658 | 1.981 | 167 | 1.654 | 1.974 |
| 12 | 1.782 | 2.179  | 64 | 1.669 | 1.998 | 116 | 1.658 | 1.981 | 168 | 1.654 | 1.974 |
| 13 | 1.771 | 2.160  | 65 | 1.669 | 1.997 | 117 | 1.658 | 1.980 | 169 | 1.654 | 1.974 |
| 14 | 1.761 | 2.145  | 66 | 1.668 | 1.997 | 118 | 1.658 | 1.980 | 170 | 1.654 | 1.974 |
| 15 | 1.753 | 2.131  | 67 | 1.668 | 1.996 | 119 | 1.658 | 1.980 | 171 | 1.654 | 1.974 |
| 16 | 1.746 | 2.120  | 68 | 1.668 | 1.995 | 120 | 1.658 | 1.980 | 172 | 1.654 | 1.974 |
| 17 | 1.740 | 2.110  | 69 | 1.667 | 1.995 | 121 | 1.658 | 1.980 | 173 | 1.654 | 1.974 |
| 18 | 1.734 | 2.101  | 70 | 1.667 | 1.994 | 122 | 1.657 | 1.980 | 174 | 1.654 | 1.974 |
| 19 | 1.729 | 2.093  | 71 | 1.667 | 1.995 | 123 | 1.657 | 1.979 | 175 | 1.654 | 1.974 |
| 20 | 1.725 | 2.086  | 72 | 1.666 | 1.993 | 124 | 1.657 | 1.979 | 176 | 1.654 | 1.974 |
| 21 | 1.721 | 2.080  | 73 | 1.666 | 1.993 | 125 | 1.657 | 1.979 | 177 | 1.654 | 1.973 |
| 22 | 1.717 | 2.074  | 74 | 1.666 | 1.993 | 126 | 1.657 | 1.979 | 178 | 1.653 | 1.973 |
| 23 | 1.714 | 2.069  | 75 | 1.665 | 1.992 | 127 | 1.657 | 1.979 | 179 | 1.653 | 1.973 |
| 24 | 1.711 | 2.064  | 76 | 1.665 | 1.992 | 128 | 1.657 | 1.979 | 180 | 1.653 | 1.973 |
| 25 | 1.708 | 2.060  | 77 | 1.665 | 1.991 | 129 | 1.657 | 1.979 | 181 | 1.653 | 1.973 |
| 26 | 1.706 | 2.056  | 78 | 1.665 | 1.991 | 130 | 1.657 | 1.978 | 182 | 1.653 | 1.973 |
| 27 | 1.703 | 2.052  | 79 | 1.664 | 1.990 | 131 | 1.657 | 1.978 | 183 | 1.654 | 1.973 |
| 28 | 1.701 | 2.048  | 80 | 1.664 | 1.990 | 132 | 1.656 | 1.978 | 184 | 1.653 | 1.973 |
| 29 | 1.699 | 2.045  | 81 | 1.664 | 1.990 | 133 | 1.656 | 1.978 | 185 | 1.653 | 1.973 |
| 30 | 1.697 | 2.042  | 82 | 1.664 | 1.989 | 134 | 1.656 | 1.978 | 186 | 1.653 | 1.973 |
| 31 | 1.696 | 2.040  | 83 | 1.663 | 1.989 | 135 | 1.656 | 1.978 | 187 | 1.653 | 1.973 |

|    |       |       |     |       |       |     |       |       |     |       |       |
|----|-------|-------|-----|-------|-------|-----|-------|-------|-----|-------|-------|
|    |       |       |     |       |       |     |       |       |     |       |       |
| 32 | 1.694 | 2.037 | 84  | 1.663 | 1.989 | 136 | 1.656 | 1.978 | 188 | 1.653 | 1.973 |
| 33 | 1.692 | 2.035 | 85  | 1.663 | 1.988 | 137 | 1.656 | 1.977 | 189 | 1.654 | 1.973 |
| 34 | 1.691 | 2.032 | 86  | 1.663 | 1.988 | 138 | 1.656 | 1.977 | 190 | 1.653 | 1.973 |
| 35 | 1.690 | 2.030 | 87  | 1.663 | 1.988 | 139 | 1.656 | 1.977 | 191 | 1.653 | 1.972 |
| 36 | 1.688 | 2.028 | 88  | 1.662 | 1.987 | 140 | 1.656 | 1.977 | 192 | 1.653 | 1.972 |
| 37 | 1.687 | 2.026 | 89  | 1.662 | 1.987 | 141 | 1.656 | 1.977 | 193 | 1.653 | 1.972 |
| 38 | 1.686 | 2.024 | 90  | 1.662 | 1.987 | 142 | 1.656 | 1.977 | 194 | 1.653 | 1.972 |
| 39 | 1.685 | 2.023 | 91  | 1.662 | 1.986 | 143 | 1.656 | 1.977 | 195 | 1.654 | 1.972 |
| 40 | 1.684 | 2.021 | 92  | 1.662 | 1.986 | 144 | 1.656 | 1.977 | 196 | 1.653 | 1.972 |
| 41 | 1.683 | 2.020 | 93  | 1.661 | 1.986 | 145 | 1.655 | 1.976 | 197 | 1.653 | 1.972 |
| 42 | 1.682 | 2.018 | 94  | 1.661 | 1.986 | 146 | 1.655 | 1.976 | 198 | 1.653 | 1.972 |
| 43 | 1.681 | 2.017 | 95  | 1.661 | 1.985 | 147 | 1.655 | 1.976 | 199 | 1.653 | 1.972 |
| 44 | 1.680 | 2.015 | 96  | 1.661 | 1.985 | 148 | 1.655 | 1.976 | 200 | 1.653 | 1.972 |
| 45 | 1.679 | 2.014 | 97  | 1.661 | 1.985 | 149 | 1.655 | 1.976 |     |       |       |
| 46 | 1.679 | 2.014 | 98  | 1.661 | 1.984 | 150 | 1.655 | 1.976 |     |       |       |
| 47 | 1.678 | 2.013 | 99  | 1.660 | 1.984 | 151 | 1.655 | 1.976 |     |       |       |
| 48 | 1.677 | 2.012 | 100 | 1.660 | 1.984 | 152 | 1.655 | 1.976 |     |       |       |
| 49 | 1.677 | 2.011 | 101 | 1.660 | 1.984 | 153 | 1.655 | 1.976 |     |       |       |
| 50 | 1.676 | 2.010 | 102 | 1.660 | 1.983 | 154 | 1.655 | 1.975 |     |       |       |
| 51 | 1.675 | 2.008 | 103 | 1.660 | 1.983 | 155 | 1.655 | 1.975 |     |       |       |
| 52 | 1.675 | 2.007 | 104 | 1.660 | 1.983 | 156 | 1.655 | 1.975 |     |       |       |

*Lampiran 10. F Tabel Untuk Alpha 5%*

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk<br>penyebut<br>(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  | 2.48  | 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  |

| BEBAN KERJA |      |      |      |      |      |          | KUALITAS KERJA |      |      |      |      |      |      |      |      |       | KINERJA PEGAWAI |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |         |    |
|-------------|------|------|------|------|------|----------|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|---------|----|
| X1.1        | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.TOTAL | X2.1           | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | X2.TOTAL        | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y.TOTAL |    |
| 5           | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 30       | 4              | 4    | 5    | 2    | 2    | 4    | 5    | 4    | 2    | 2     | 34              | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 2  | 5   | 44      |    |
| 4           | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 28       | 5              | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 2    | 5     | 47              | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 5   | 47      |    |
| 5           | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 30       | 4              | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 38              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 38      |    |
| 4           | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 27       | 5              | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 2     | 47              | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 48      |    |
| 5           | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 27       | 5              | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 42              | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 38      |    |
| 5           | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 30       | 2              | 2    | 5    | 5    | 2    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 41              | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 48      |    |
| 4           | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 26       | 5              | 2    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 2    | 5    | 2     | 39              | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 2  | 5   | 43      |    |
| 4           | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 27       | 5              | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 49              | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 47      |    |
| 5           | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 27       | 4              | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 41      |    |
| 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24       | 4              | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 41      |    |
| 4           | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 26       | 4              | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5     | 44              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5   | 43      |    |
| 4           | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 28       | 5              | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50              | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50      |    |
| 4           | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 27       | 5              | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50              | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50      |    |
| 5           | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 30       | 5              | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50              | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 48      |    |
| 4           | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 28       | 5              | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4     | 47              | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5   | 47      |    |
| 5           | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 29       | 4              | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40              | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 36      |    |
| 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24       | 4              | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4     | 44              | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5   | 47      |    |
| 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24       | 5              | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50              | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 47      |    |
| 5           | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 27       | 5              | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4     | 46              | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5       | 46 |
| 5           | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 26       | 4              | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     | 43              | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50      |    |
| 5           | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 29       | 5              | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 44              | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 42      |    |
| 5           | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 28       | 4              | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 44      |    |
| 4           | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 25       | 5              | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     | 44              | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 42      |    |
| 5           | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 29       | 5              | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50              | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50      |    |
| 5           | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 28       | 5              | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2     | 31              | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 36      |    |
| 4           | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 26       | 4              | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2     | 38              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40      |    |
| 5           | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 28       | 4              | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4     | 39              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 42      |    |
| 5           | 4    | 5    | 4    | 2    | 4    | 24       | 4              | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40              | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 42      |    |
| 5           | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 28       | 4              | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40      |    |
| 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24       | 4              | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 41              | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 41      |    |
| 5           | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 29       | 4              | 4    | 5    | 5    | 4    | 2    | 4    | 4    | 5    | 4     | 41              | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5       | 48 |
| 5           | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 29       | 5              | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     | 45              | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5   | 44      |    |
| 5           | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 28       | 5              | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4     | 46              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5   | 43      |    |
| 4           | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 27       | 4              | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4     | 46              | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5   | 47      |    |
| 5           | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 26       | 4              | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 43              | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 47      |    |