

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL*
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI PADA ANGGOTA
SATLANTAS POLRES SLEMAN**

TESIS S-2
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN



Diajukan Oleh

RAHANDI GUSTI PRADANA
15911033

**PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL*
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI PADA ANGGOTA
SATLANTAS POLRES SLEMAN**



Diajukan Oleh

RAHANDI GUSTI PRADANA
15911033

**PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Jumat tanggal 10 Agustus 2018 Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

RAHANDY GUSTI PRADANA

No. Mhs. : 15911033

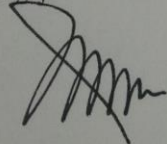
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan Judul:

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PERCEIVED BEHAVIOURAL CONTROL TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI PADA ANGGOTA SATLANTAS POLRES SLEMAN

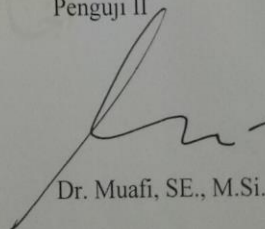
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji, maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

Penguji II



Dr. Muafi, SE., M.Si.

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, _____

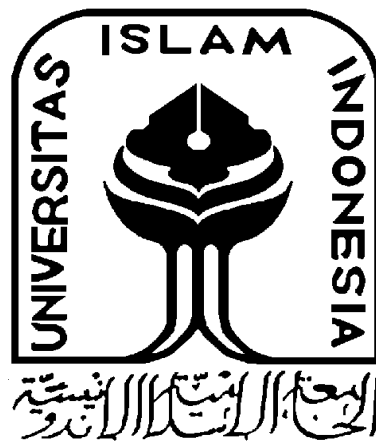
Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Zainal Mustafa EQ., MM.', is written over the printed name.

Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *PERCEIVED*
BEHAVIOURAL CONTROL TERHADAP KINERJA
MELALUI MOTIVASI PADA ANGGOTA SATLANTAS
POLRES SLEMAN**



RAHANDY GUSTI PRADANA

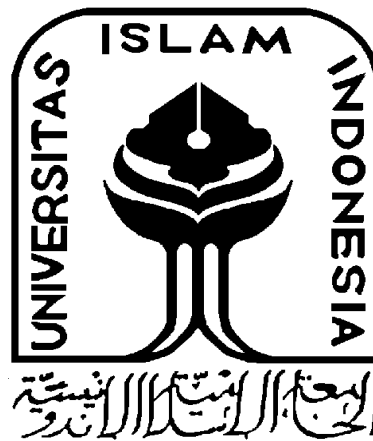
NO.Mhs : 15911033

PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *PERCEIVED*
BEHAVIOURAL CONTROL TERHADAP KINERJA
MELALUI MOTIVASI PADA ANGGOTA SATLANTAS
POLRES SLEMAN**

TESIS S-2

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pada Program Studi Magister Manajemen
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta



Disusun Oleh :

RAHANDY GUSTI PRADANA

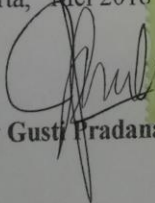
NO.Mhs : 15911033

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
Juli 2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam tesis ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari, terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, Mei 2018


Rahandy Gusti Pradana



HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Zainal Mustafa', is written over a faint rectangular stamp area.

Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-Nya, sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan *Perceived Behavioural control* terhadap Kinerja melalui Motivasi pada Anggota Satlantas Polres Sleman” ini dapat diselesaikan.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) dalam bidang keahlian Manajemen Sumber Daya Manusia pada program studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Zainal Mustafa El Qadri, M.M selaku dosen pembimbing saya, terima kasih atas bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar.
2. Bapak Ibu dosen Program Pasca Sarjana Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, terima kasih atas ilmunya selama ini.
3. Ayah dan ibu saya, Drs. Edy Sukaryo dan Ibu Ani Rahayu Lestari. Terima kasih atas doa yang tulus dan dukungan yang takberkesudahan terhadap apapun yang penulis perjuangkan.
4. Istri saya, Regina Jasmine dan anak saya tercinta, Rabella Lashira Pradana yang juga tak henti-hentinya memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan tesis ini.
5. Adik saya, Beauty Adinda Lestariana terima kasih atas doa dan dukungannya.
6. Seluruh komandan di Polres Sleman dan anggota kepolisian Satuan Lalu Lintas Polres Sleman, terima kasih atas kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penyusunan tesis ini.
7. Semua pihak yang telah memberikan dukungan hingga selesainya tesis ini yang tidak dapat saya tuliskan satu-persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar lebih bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan tesis ini ataupun bahan referensi pada kegiatan penelitian berikutnya.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi Satlantas Polres Sleman pada khususnya dan masyarakat umum,

Yogyakarta, Juli 2018



Rahandy Gusti Pradana

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dengan tulus saya persembahkan untuk :

1. Ayah dan ibu saya
2. Istri dan anak saya tercinta
3. Seluruh komandan dan anggota Satlantas Polres Sleman
4. Dosen pembimbing , Dr. Zainal Mustafa El Qadri, M.M
5. Seluruh sahabat yang telah memberikan dukungan untuk keberhasilan penyusunan tesis ini.

MOTTO

DO WHAT YOU CAN DO

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	<i>i</i>
HALAMAN JUDUL	<i>ii</i>
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	<i>iii</i>
HALAMAN PERSETUJUAN	<i>iv</i>
KATA PENGANTAR	<i>v</i>
HALAMAN PERSEMBAHAN	<i>vii</i>
MOTTO	<i>viii</i>
DAFTAR ISI	<i>ix</i>
DAFTAR TABEL	<i>xi</i>
DAFTAR GAMBAR	<i>xii</i>
DAFTAR LAMPIRAN	<i>xiii</i>
ABSTRAK	<i>xiv</i>
ABSTRACT	<i>xv</i>
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Penelitian Sebelumnya	9
2.2. Tinjauan Pustaka	16

2.2.1. Teori Beban Kerja	16
2.2.2. Teori <i>Perceived Behavioural Control</i>	23
2.2.3. Teori Motivasi	25
2.2.4. Teori Kinerja.....	32
2.3. Kerangka Pikir	40
2.4. Pengembangan Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1. Desain Penelitian	47
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	47
3.3. Identifikasi Variabel Penelitian	49
3.4. Data Penelitian	53
3.5. Teknik Analisis Data	58
BAB IV ANALISIS DATA	63
4.1. Uji Instrumen Penelitian	63
4.2. Analisis Data	66
4.4. Pembahasan	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91
5.1. Kesimpulan	91
5.2. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1	Jumlah Tindakan Tilang dan Teguran yang dilakukan oleh Satlantas Polres Sleman tahun 2015 2017.....	3
TABEL 2.1	Anggota Populasi Yang Masuk Kriteria Responden	48
TABEL 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel-Variabel Penelitian	64
TABEL 4.2	Hasil Uji Reliabilitas Variabel-Variabel Penelitian	65
TABEL 4.3	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	66
TABEL 4.4	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	67
TABEL 4.5	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	69
TABEL 4.6	Persepsi Responden Terhadap Setiap Indikator Beban Kerja .	70
TABEL 4.7	Persepsi Responden Terhadap Setiap Indikator <i>Perceived Behavioural Control</i>	72
TABEL 4.8	Persepsi Responden Terhadap Setiap Indikator Motivasi	74
TABEL 4.9	Persepsi Responden Terhadap Setiap Indikator Kinerja	75
TABEL 4.10	Uji Multikolinearitas	77
TABEL 4.11	Uji Heteroskedasitas	78
TABEL 4.12	Hasil analisis regresi linear berganda	80
TABEL 4.13	Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung	81

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1.1	Jumlah Tindakan Tilang dan Teguran yang dilakukan oleh Satlantas Polres Sleman tahun 2015-2017.....	3
GAMBAR 2.1	Model kerangka pikir penelitian	40
GAMBAR 3.1	Model pengaruh langsung I	60
GAMBAR 3.2	Model pengaruh langsung II	60
GAMBAR 3.3	Model pengaruh tidak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui motivasi	61
GAMBAR 3.4	Model pengaruh tidak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui motivasi	62
GAMBAR 4.1	Uji Normalitas Persamaan Regresi 1 dan 2	79
GAMBAR 4.2	Hasil analisis jalur	81

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Data Induk Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket
- Lampiran 4 Deskripsi Variabel Penelitian
- Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi
- Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Ganda

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *PERCEIVED BEHAVIOURAL CONTROL* TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI PADA ANGGOTA SATLANTAS POLRES SLEMAN

Oleh :

Rahandy Gusti Pradana
andy.45blb@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pada Satlantas Polres Sleman (2) Mengetahui pengaruh antara *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja pada Satlantas Polres Sleman (3) Mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pada Satlantas Polres Sleman (4) Mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap motivasi Satlantas Polres Sleman (5) Mengetahui pengaruh antara *Perceived Behavioural Control* terhadap motivasi pada Satlantas Polres Sleman (6) Mengetahui motivasi merupakan variabel mediasi antara beban kerja terhadap kinerja pada Satlantas Polres Sleman (7) Mengetahui motivasi merupakan variabel mediasi antara *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja pada Satlantas Polres Sleman.

Jenis penelitian dalam penelitian sebanyak 135 orang ini yaitu penelitian survey. Ukuran sampel (*sample Size*). Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Inferensial dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah (1) Responden mayoritas berjenis kelamin laki – laki, kemudian memiliki masa kerja antara 11 – 20 tahun, dan tingkat pendidikan mayoritas tamat SMA (2) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Beban kerja terhadap Kinerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja. (3) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel *Perceived Behavioural Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. (4) Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. (5) Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel Beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap motivasi. (6) Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel *Perceived Behavioural Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. (7) Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa variabel Motivasi merupakan variabel *intervening* pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Sleman. (8) Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa variabel Motivasi merupakan variabel *intervening* pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap Kinerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, *Perceived Behavioural Control*, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND *PERCEIVED BEHAVIOURAL CONTROL* TO THE POLICE OFFICER'S PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION IN SATLANTAS POLRES SLEMAN

by :
Rahandy Gusti Pradana
andy.45blb@gmail.com

The objectives of the research are (1) to know the effect of the workload to the police officer's performance in Satlantas Polres Sleman (2) to know the effect of *Perceived Behavioral Control* to the police officer's performance in Satlantas Polres Sleman (3) to know the effect of motivation to the police officer's performance in Satlantas Polres Sleman (4) to know the effect of the workload to the police officer's motivation in Satlantas Polres Sleman (5) to know the effect of *Perceived Behavioral Control* to the police officer's motivation in Satlantas Polres Sleman (6) to know that motivation will be the mediator variable between the workload and the police officer's performance in Satlantas Polres Sleman (7) to know that motivation will be mediator variable between *Perceived Behavioral Control* and the performance of the police officers in Satlantas Polres Sleman.

This research belongs to survey research. The sample size was 135 officers. Questionnaire became the research instrument. Inferential analysis with path analysis approach was used in this research.

According to the result of the research and discussion, the conclusions are (1) The majority of respondents are male, then have a working period between 11 - 20 years, and the education level of the majority are graduate high school, (2) the result of the first hypothesis test showed the variable of workload to the performance has much negative impact to the performance. (3) the result of the second hypothesis test showed the *Perceived Behavioral Control* variable has positive impact to the performance (4) the result of the second hypothesis test showed the motivation variable has positive impact to the performance (5) the result of the first hypothesis test showed the workload variable has much negative impact to the performance (6) the result of the second hypothesis test showed the *Perceived Behavioral Control* variable has positive impact to the motivation (7) the result of the third hypothesis test showed the motivation variable is the intervening variable. It was affected by the workloads and affected the performance of the police officers in Satlantas Polres Sleman (8) the result of the third hypothesis test showed motivation variable is the intervening variable affected by *Perceived Behavioral Control*.

Keywords: workload, *Perceived Behavioral Control*, Motivation, The performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu gebrakan yang dilakukan oleh kepolisian adalah menerapkan Reformasi Birokrasi Polri (RBP) Gelombang II Tahun 2011-2015 disusun berdasarkan hasil analisis dan evaluasi pencapaian Polri pada Program Reformasi Birokrasi Gelombang I, serta dengan mengacu pada arahan Tim Reformasi Birokrasi Nasional dengan mengintegrasikan Rencana Strategis Polri dalam *Grand Strategy* Polri Tahun 2005 - 2025, Renstra Polri Tahun 2011–2015 Tahap II tentang Partnership Building dan Program Revitalisasi Polri. Dalam tahap ini pihak kepolisian melakukan perubahan sikap dan perilaku (*mind set and culture set*) bagi personel Polri yang merupakan jawaban Polri terhadap tuntutan implementasi kepolisian yang demokratis (*democratic policing*), transparan, akuntabel, menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak-hak asasi manusia.

Tahap III tahun 2016 – 2025 yaitu tahap *Strive for Excellence*, pada tahap ini kebutuhan masyarakat akan lebih mengharapkan multi dimensional service quality yang efektif dan efisien ditengah globalisasi kejahatan yang makin canggih. Pelaksanaan ketiga tahap Reformasi Birokrasi Polri tersebut menuntut anggota Polri untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas pokok Polri sesuai pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia secara profesional, bermoral, dan modern.

Dengan demikian kinerja kepolisian sangat diperhatikan untuk menjalankan tugas sebagai salah satu lembaga penegak hukum secara profesional, objektif, proporsional, transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan mengembangkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada masyarakat patuh hukum. Lebih dari itu, pihak kepolisian harus mampu memberikan pelayanan dan pengayoman seperti halnya tertuang dalam visi misi kepolisian itu sendiri.

Dalam hal ini, Satlantas Polres Sleman memiliki tanggung jawab tinggi membina dan dalam batas kewenangan yang ditentukan, menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi kegiatan pendidikan masyarakat, penegakan hukum, pengkajian masalah lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor serta patroli jalan raya yang bersifat antar wilayah hukum Negara Republik Indonesia. Tugas lain yang diemban oleh Satlantas Polres Sleman adalah melakukan koordinasi pelaksanaan tugas dengan Badan atau Instansi Pemerintah yang terkait dengan lalu lintas kendaraan dan jalan raya. Satlantas sendiri terdiri dari berbagai unit diantaranya adalah Unit Regident, Unit Dikyasa, Unit Laka, Unit Patroli, dan Bagian Operational Lalu Lintas (BO Lantas). Masing-masing unit memiliki tugas spesifik yang menunjang terwujudnya fungsi lalu lintas yang berlangsung aman dan lancar.

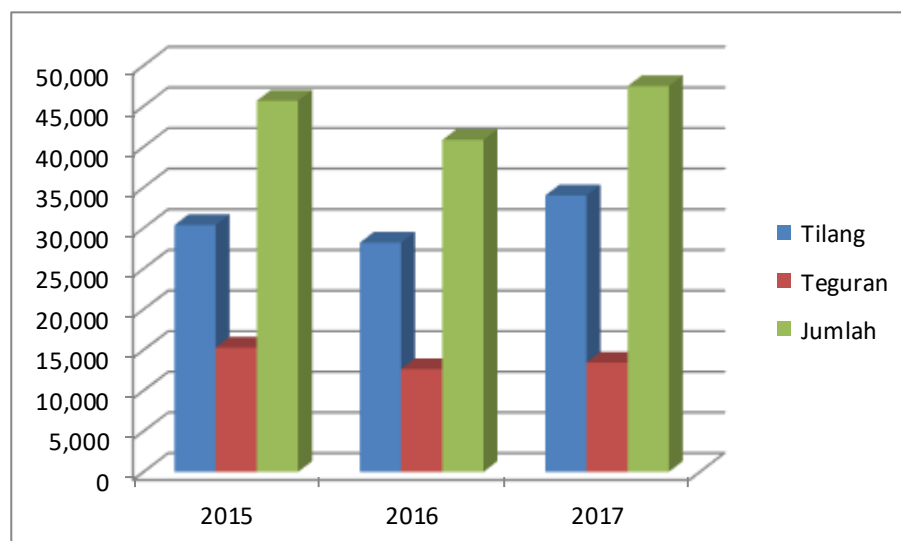
Kenyataan menunjukkan bahwa data dokumentasi catatan satuan Satlantas Polres Sleman (2016) mengenai kecelakaan kendaraan bermotor menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan sejumlah 1.260 orang dengan 160 orang meninggal dunia, 24 luka berat dan 1.850 luka ringan. Jumlah kerugian yang ditanggung

sebesar 1.325.000.550 rupiah. Berdasarkan data tersebut menunjukkan adanya kerugian yang luar biasa baik korban jiwa, luka, cacat maupun kerugian materiil. Sebagian penyebab kecelakaan selain dari faktor pengguna jalan, maka dalam hal lain penyebabnya adalah kurangnya kinerja Satlantas Polres Sleman.

Pihak Satlantas Polres Sleman sendiri sebenarnya sudah berupa memberikan tindakan kepada pelanggaran lalu lintas yang terjadi agar jumlah kecelakaan lalu lintas dapat ditekan, di antaranya melalui tindakan tilang dan teguran sebagai berikut:

Tabel 1.1. Jumlah Tindakan Tilang dan Teguran yang dilakukan oleh Satlantas Polres Sleman tahun 2015-2017

Uraian	2015	2016	2017
Tilang	30.377	28.202	34,016
Teguran	15.300	12.645	13,452
Jumlah	45.677	40.847	47,468



Sumber : Satlantas Polres Sleman, 2017

Gambar 1.1. Jumlah Tindakan Tilang dan Teguran yang dilakukan oleh Satlantas Polres Sleman tahun 2015-2017

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat diketahui bahwa secara jumlah tindakan yang diberikan Polisi terhadap pelanggaran meningkat di tahun 2017 dibandingkan tahun 2015 dan 2016. Peningkatan pelanggaran ini juga merupakan salah satu bukti kurang optimalnya kinerja anggota Satlantas Polres Sleman. Oleh karenanya diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja melalui kajian berbagai faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja Satlantas Polres Sleman itu sendiri.

Salah satu faktor yang dapat dikaji adalah *Perceived Behavioural Control*. Ajzen (1991) bahwa *perceived behavioral control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang terhadap hambatan dalam melakukan suatu perilaku. *Behavioral control* memandang pengendalian / kontrol yang dimiliki seseorang terhadap perilakunya berada pada sebuah kontinum dari perilaku yang mudah dilakukan dengan usaha dan sumber daya yang cukup. Berdasarkan penelitian Cruz et al. (2009) mengusulkan model dimana *Perceived Behavioural Control* berpengaruh langsung pada kepuasan kinerja dan menguji pengaruh inovasi pada kinerja menggunakan variabel kepuasan kinerja. Dengan demikian dalam konteks ini maka *Perceived Behavioural Control* ini memberikan pemahaman mengenai bagaimana seorang anggota kepolisian memiliki dorongan untuk memberikan pelaksanaan tugas yang terbaik sehingga kinerja dapat terpenuhi.

Faktor lain yang dianggap berpengaruh adalah beban kerja. Menurut Gibson (2005) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Putera (2012) ada tiga indikator beban kerja yaitu target yang

harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Oleh karenanya beban kerja yang sesuai dianggap ikut mempengaruhi kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sleman (Anggit, 2014).

Faktor motivasi juga dianggap ikut berpengaruh terhadap kinerja. Pengertian motivasi adalah daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Sardiman, 2006). Menurut George dan Jones (2005) memiliki indikator terdiri dari arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan (*level of persistence*). Berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sari (2012) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dapat dianggap dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap motivasi pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *Perceived Behavioural Control* terhadap motivasi pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman?
4. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman?
5. Apakah terdapat pengaruh antara *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman?
6. Apakah motivasi merupakan variabel mediasi antara *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman?
7. Apakah motivasi merupakan variabel mediasi antara beban kerja terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Membuktikan pengaruh beban kerja terhadap motivasi pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman.
2. Membuktikan pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap motivasi pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman
3. Membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman.
4. Membuktikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman.
5. Membuktikan pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman.
6. Menganalisis peran motivasi sebagai mediator pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman.
7. Menganalisis peran motivasi sebagai mediator pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman

1.4. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini selesai dilakukan, diharapkan akan mempunyai manfaat nyata bagi :

1. Kepentingan pengembangan teori, penelitian ini diharapkan dapat menambah atau melengkapi teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya yang berkaitan dengan strategi pengembangan kinerja SDM dengan model jalur.
2. Instansi Kepolisian, khususnya Polres Sleman untuk memberikan informasi mengenai pentingnya meningkatkan kinerja melalui motivasi dengan mengkaji berbagai faktor yang diduga berhubungan yaitu *Perceived Behavioural Control* dan beban kerja.
3. Para peneliti, khususnya yang berkecimpung dalam bidang Sumber Daya Manusia, bahwa penelitian ini dapat menjadi rujukan penelitian yang memiliki keterkaitan pada penelitian peningkatan kinerja melalui faktor motivasi, *Perceived Behavioural Control* dan beban kerja.
4. Peneliti sendiri, penelitian ini merupakan tugas akhir di Program Magister Manajemen di Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, dan sekaligus sebagai suatu cara untuk lebih mendalami sebuah teori melalui praktik penelitian. Dengan demikian wawasan peneliti akan menjadi lebih luas dalam memahami sebuah teori.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Sebelumnya

Zameer (2014) melakukan penelitian dengan judul *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. Penelitian dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan industri minuman di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi baik non finansial maupun finansial berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan industri makanan minuman.

Onanda (2015) melakukan penelitian dengan judul *The Effects of Motivation on Job Performance A Case Study of KCB Coast Region*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi baik non finansial maupun finansial berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan industri perbankan.

Omolayo (2013) melakukan penelitian dengan judul *Influence of Mental Workload on Job Performance*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja mental terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja non psikologis terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja non psikologis terhadap kinerja. Tidak ada pengaruh interaksi yang signifikan

antara umur, kualifikasi pendidikan dan lama pelayanan pekerjaan terhadap Kinerja.

Asamani et al. (2015) melakukan penelitian dengan judul *The influence of workload levels on performance in a rural hospital*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tingkat beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja pada karyawan rumah sakit (baik nakes maupun non nakes) berada pada tingkatan sedang. Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

Lee et al. (2010) melakukan penelitian dengan judul *Interactive Effects of 'Type A' Behavior and Perceived Control on Worker Performance, Job Satisfaction, and Somatic Complaints*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Perceived Behavior Control* terhadap kinerja, kepuasan kerja dan keluhan somatik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Orang yang memiliki *Perceived Behavior Control* yang tinggi cenderung memiliki kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan orang yang memiliki *Perceived Behavior Control* yang rendah.

Kyle et al. (2014) melakukan penelitian dengan judul *The role of goal importance in predicting university students' high academic performance*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived behavioural control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi/kinerja akademis.

Yean et al.(2015) melakukan penelitian dengan judul *The Influence Of Attitude, Subjective Norms, And Perceived Behavioural Control On Intention To*

Return To Work: A Case Of Socso's Insured Employees. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Subyektif dan *Perceived Behavioral Control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat kembali bekerja. Norma Subyektif dan sikap berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat kembali bekerja. *Perceived Behavioural Control* berpengaruh secara positif terhadap niat kembali bekerja

Anggraini et al. (2016) melakukan penelitian dengan judul *The Role of Perceived Behavioral Control and Subjective Norms to Internal Auditors' Intention in Conveying Unethical Behavior: A Case Study in Indonesia*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Perceived Behavioral Control* dan sikap menentang kecurangan terhadap niat menyampaikan kecurangan. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Perceived Behavioral Control* dan sikap menentang kecurangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat menyampaikan kecurangan

Ali et al. (2014) melakukan penelitian dengan judul *Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran, dan Penghargaan finansial terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Konflik Peran, dan Penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Penelitian terdahulu secara lebih lengkap disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No.	Nama/Judul/Tahun	Variabel	Teori yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Zameer/ The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan/2014	Motivasi non finansial Motivasi finansial Kinerja karyawan	Teori Motivasi Maslow Teori Pengukuran Kinerja Stoner, 1994	Motivasi baik non finansial maupun finansial berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan industri makanan minuman
2.	Onanda/The Effects of Motivation on Job Performance A Case Study of KCB Coast Region/2015	Motivasi non finansial Motivasi finansial Kinerja karyawan	Teori Motivasi Maslow Teori Kinerja Robbins (2003)	Motivasi baik non finansial maupun finansial berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan industri perbankan
3.	Omolayo/ Influence of Mental Workload on Job Performance/2013	Faktor demografi Beban kerja non psikologis Beban kerja psikologis Kinerja karyawan	Teori Beban Kerja Boles & Adair (2001) <i>Perceived Work Performance Scale</i> (PWPS) Brown dan Leigh (1996)	Tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja non psikologis terhadap kinerja Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja non psikologis terhadap kinerja Tidak ada pengaruh interaksi yang signifikan antara umur, kualifikasi pendidikan dan lama pelayanan pekerjaan terhadap Kinerja.

4.	Asamani/ The influence of workload levels on performance in a rural hospital/2015	Beban kerja Kinerja	Teori Beban Kerja Dasgupta (2013) Teori Kinerja Robbins (2003)	Beban kerja pada karyawan rumah sakit (baik nakes maupun non nakes) berada pada tingkatan sedang Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan
5.	Lee et al. Interactive Effects of 'Type A' Behavior and Perceived Control on Worker Performance, Job Satisfaction, and Somatic Complaints./ 2010	Behavior and Perceived Control Worker Prformance Job Satisfaction Somatic Complaints	Teori <i>Perceived behavioural control</i> Ajzen (2002)	Orang yang memiliki <i>Perceived Behavior Control</i> yang tinggi cenderung memiliki kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik dbandingkan dengan orang yang memiliki <i>Perceived Behavior Control</i> yang rendah.
6.	Kyle et al. /The role of goal importance in predicting university students' high academic performance/ 2014	Perceived behavioural control attitude subjective norm Prestasi/kinerja akademik	Teori <i>Perceived behavioural control</i> Ajzen (2002) Teori Prestasi Akademis Phillips, Abraham, & Bond, (2003).	Perceived behavioural control berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi/kinerja akademis
7	Tan Fee Yean, Johanim Johari and Annis Fadilla Mohd Sukery/The Influence Of Attitude, Subjective Norms, And Perceived	Norma Subyektif Sikap Perceived Behavioural	Teori Perceived behavioural control Ajzen (2002) Teori norma sibyeaktif dan sikap Ajzen (1991)	Norma Subyektif dan Sikap berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat kembali bekerja

	Behavioural Control On Intention To Return To Work: A Case Of Socso's Insured Employees/2015	Control Niat Kembali Bekerja		Perceived Behavioural Control berpengaruh secara positif terhadap niat kembali bekerja
8.	Francisca Reni Retno Anggraini and Fransiscus Asisi Joko Siswanto /The Role of Perceived Behavioral Control and Subjective Norms to Internal Auditors' Intention in Conveying Unethical Behavior: A Case Study in Indonesia/2016	Norma Subyektif Sikap Positif menentang kecurangan Perceived behavioral control Niat untuk menyampaikan kecurangan	Teori Perceived behavioural control Ajzen (2002) Teori Perilaku Positif (Hofstede, 1997)	Perceived behavioral control dan sikap menentang kecurangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat menyampaikan kecurangan
9.	Warraich Usman Ali/Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan/2014	Beban Kerja Konflik Peran Penghargaan finansial Kinerja	Teori Stress Kerja Selye (1983) Teori Beban Kerja Certo (2003) Teori Konflik Peran (1964) Teori Kinerja Scott (1966)	Beban Kerja, Konflik Peran, dan Penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

10.	Quee <i>et al.</i> Balancing workload, motivation and job satisfaction in Rwanda: assessing the effect of adding family planning service provision to community health worker duties, Reproductive Health/2016	Beban Kerja Motivasi Kepuasan Kerja	Teori Beban Kerja Certo (2003) Teori Motivasi Maslow	Beban Kerja berhubungan dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja
11.	Kyndt <i>et al.</i> The direct and indirect effect of motivation for learning on students approaches to learning through the perceptions of workload and task complexity, Higher Education Research & Development/2011	Beban Kerja Motivasi Kompleksitas Tugas Prestasi Belajar	Teori Beban Kerja Certo (2003) Teori Motivasi Maslow Teori Prestasi Belajar	Beban kerja dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap motivasi Beban kerja dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap prestasi belajar

2.2. Tinjauan Pustaka

2.2.1. Teori Beban Kerja

Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi (Lituhayu *et al.*, 2008). Sedangkan menurut Soleman (2011), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

1. Pengertian Beban Kerja

Robbins and Judge (2007) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Dilihat dari aspek unsur-unsur beban kerja, maka dapat dibedakan menjadi dua, yaitu seperti yang dinyatakan oleh Prihatini, (2008) bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja meliputi :

a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

1) Tugas (*task*)

Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

2) Organisasi Kerja

Organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan dan faktor psikis seperti

motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan. Demikian pula menurut Soleman (2011) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti :

- 1) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya).
- 2) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2. Pengukuran Beban Kerja

Metode *Subjective Workload Assesment Technique* (SWAT) pertama kali dikembangkan oleh Gary Reid dari Divisi *Human Engineering* pada Armstrong Laboratory, Ohio USA digunakan analisis beban kerja yang dihadapi oleh seseorang yang harus melakukan aktivitas baik yang merupakan beban kerja fisik maupun mental yang bermacam-macam dan muncul akibat meningkatnya kebutuhan akan pengukuran subjektif yang dapat digunakan dalam lingkungan yang sebenarnya (*real world environment*). SWAT akan menggambarkan sistem kerja sebagai model multi dimensional dari beban kerja, yang terdiri atas tiga dimensi atau faktor yaitu:

- a. *Time Load* (Beban Waktu): adalah yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas. (Beban waktu rendah, beban waktu sedang, beban waktu tinggi)

- b. *Mental Effort Load* (Beban Mental): adalah menduga atau memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. (Beban usaha mental rendah, beban usaha mental sedang, beban usaha mental tinggi)
- c. *Psychological Stres Load* (Beban Psikologis): adalah mengukur jumlah resiko, kebingungan, frustrasi yang duhubungkan dengan performansi atau penampilan tugas. (Beban tekanan psikologis rendah, beban tekanan psikologis sedang, beban tekanan psikologis tinggi)

Selain metode tersebut, dikenal juga metode *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX) yaitu pengukuran subyektif yang bersifat multidimensional (*multidimensional scaling*) yang relatif membutuhkan waktu dalam aplikasinya (Hart and Staveland, 1988). Dalam NASA TLX terdapat 6 dimensi ukuran beban kerja yaitu:

- a. *Mental demand* (kebutuhan mental): tuntutan aktivitas mental dan *perceptual* yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. *Physical Demand* (kebutuhan fisik): kekuatan fisik dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. *Temporal Demand* (kebutuhan waktu): waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

- d. *Performance* (kinerja): keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan/mencapai target yang telah ditentukan.
- e. *Effort* (tingkat usaha): tingkat kekuatan mental dan fisik yang dikeluarkan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.
- f. *Frustration Level* (tingkat frustrasi): tingkat rasa tidak aman, putus asa, tersinggung, stres, dan terganggu dibanding dengan perasaan aman, puas, cocok, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama mengerjakan pekerjaan tersebut.

Selain metode tersebut, menurut Ilyas (2000), terdapat 3 cara dalam menghitung beban kerja staf, yaitu:

a. *Work Sampling*

Work sampling merupakan kegiatan pengukuran beban kerja melalui pengamatan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan. *Work sampling* adalah metode yang dapat digunakan untuk mengukur waktu, kegiatan langsung, waktu perjalanan, waktu yang sia-sia yang berhubungan dengan operasi perusahaan

b. *Daily Log*

Daily log atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk pencatatan yang dilakukan oleh staf yang bersangkutan. Penggunaan metode ini sangat bergantung kepada kejujuran dan kerjasama dari staf yang menjadi sampel penelitian.

c. *Time and Motion Study*

Time and motion study ialah penelaahan gerakan dan waktu yang diperlukan dalam rangka pekerjaan terkait dengan efisiensi tenaga. Dalam metode ini pengukuran kerja dilakukan melalui observasi dan membuat catatan mengenai tiap tahap pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk melakukan tiap tahap pekerjaan tersebut, dan kecepatan kerja. Metode *time and motion study* cocok diterapkan pada organisasi dengan volume aktifitas dan staf yang relatif sedikit.

3. Beban Kerja Pada Anggota Kepolisian

Menurut Amrullah (2009) bahwa polisi yang berada di level bawah dan bertugas di lapangan memang cenderung menanggung lebih banyak beban kerja dibandingkan dengan anggota polisi yang berada di ruangan (kantor). Hal ini disebabkan karena beban kerja yang terlalu banyak (*over load*), jarang dilakukan rotasi atau pergantian. Selain itu, polisi lapangan secara langsung berhadapan dengan masyarakat. Mereka setiap hari langsung menangani masalah kejahatan di masyarakat. Kalau kerjanya tidak memuaskan, maka merekalah yang akan mendapat celaan dan cacian dari masyarakat.

Sementara itu, pekerjaan dan lingkungan kerja polisi fungsi satlantas lebih banyak mengarah pada kemacetan lalu lintas, tanpa disadari dapat menimbulkan dampak negatif bagi polisi lalu lintas

tersebut. Pengaruh lingkungan kerja yang setiap harinya dipenuhi dengan kemacetan jalan, cuaca yang tidak dapat diduga seperti panas atau hujan yang mungkin mengganggu pekerjaan mereka merupakan pemicu timbulnya stres kerja polisi lalu lintas. Selain itu, kejadian-kejadian yang diluar kendali seperti kecelakaan lalu lintas juga menjadikan beban pekerjaan sebagai polisi lalu lintas bertambah (Chryshnanda, 2009).

Anggota Polres Sleman berdinam selama 24 jam, mereka harus selalu siap siaga apabila sewaktu-waktu dibutuhkan. Anggota Polres Sleman dalam melaksanakan tugasnya harus siap dengan aktivitas fisik yang tinggi. Semakin banyaknya kejadian di masyarakat yang membutuhkan peran dari kepolisian sebagai pelindung masyarakat, menuntut para anggota Polres Sleman untuk menyelesaikan segala tugasnya seoptimal mungkin. Penyelesaian tugas-tugas ini sudah menjadi kewajiban anggota Polres Sleman, namun tidak jarang kewajiban yang harus dilaksanakan ini menimbulkan konflik di kalangan anggota Polres Sleman. Konflik ini dapat terjadi dengan sesama anggota Polres Sleman maupun dengan atasan. Konflik kerja ini dapat menimbulkan beban kerja bila tidak diatasi dengan baik.

2.2.2 Teori *Perceived Behavioural Control*

Menurut Ajzen (1991), *Perceived Behavioral Control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang terhadap hambatan dalam melakukan suatu perilaku. *Perceived Behavioral Control* memandang pengendalian / kontrol yang dimiliki seseorang terhadap perilakunya berada pada sebuah kontinum dari perilaku yang mudah dilakukan dengan usaha dan sumber daya yang cukup.

Dijelaskan lebih lanjut bahwa kontrol perilaku persepsian (*Perceived Behavioral control*) didefinisikan oleh Ajzen (1991) sebagai kemudahan atau kesulitan persepsian untuk melakukan perilaku. Kontrol perilaku persepsian ini merefleksikan pengalaman masa lalu dan mengantisipasi halangan-halangan yang ada sehingga semakin menarik sikap dan norma subjektif terhadap perilaku, semakin besar kontrol perilaku persepsian, semakin kuat pula niat seseorang untuk melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan. Kontrol perilaku persepsian yang telah berubah akan memengaruhi perilaku yang ditampilkan sehingga tidak sama lagi dengan yang diniatkan. Persepsi pengendalian perilaku memainkan peran penting dalam teori direncanakan perilaku. Bahkan, teori perilaku terencana berbeda dari teori tindakan beralasan selain atas persepsi pengendalian perilaku.

Hubungan antara persepsi kendali atas perilaku didasarkan pada teori perilaku terencana. Ajzen (1991) di dalam artikelnya yang berjudul "*Organizational Behavior and Human Decision Processes*", ia

mengatakan bahwa persepsi kendali atas perilaku ditunjukkan kepada persepsi seorang individu terhadap kemudahan atau kesulitan untuk menunjukkan sikap yang diniati. Teori yang dikemukakan Ajzen (1991) menyatakan, semakin besar seseorang memiliki kesempatan serta seberapa halangan yang dapat diantisipasi maka semakin besar pula kontrol yang dirasakan atas tingkah laku tersebut. Senada dengan teori tersebut, hasil penelitian Hays (2013) menyatakan bahwa persepsi kendali atas perilaku memiliki hubungan kuat dengan niat untuk melakukan perilaku yang baik.

Dalam teori ini mengkaji mengenai perilaku terencana sebagai bagian dari tindakan beralasan. Teori ini banyak digunakan untuk meramalkan perilaku dan pengaruh-pengaruh dari faktor motivasional terhadap perilaku dimana kendali untuk menampilkan atau tidak menampilkan suatu perilaku tidak sepenuhnya dimiliki oleh individu.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat membentuk adanya *Perceived Behavioural Control*, menurut Ajzen (1991) bahwa *Perceived Behavioral control* dibentuk oleh :

1. *Control Belief* (keyakinan pengendalian), yaitu probabilitas bahwa beberapa faktor menunjang suatu tindakan / perilaku.
2. *Power of Control Factor / Access to the Control Factor* (kekuatan faktor pengendalian), yaitu akses subjek atau kekuatan subjek terkait faktor-faktor yang menunjang perilaku tersebut.

2.2.3. Teori Motivasi

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005).

Menurut Hasibuan (2003) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Flippo, 2002).

Menurut Herzberg (2008) bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan

motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Menurut Nawawi (2003) motivasi Intrinsik merupakan dorongan dari dalam diri individu. Dipelajari melalui teori proses (*Process Theory*) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu sedangkan motivasi ekstrinsik muncul karena dorongan faktor eksternal.

As'ad (2003) menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik adalah Suatu aktivitas tanpa mengharapkan imbalan kecuali aktivitas itu sendiri. Motivasi intrinsik adalah konteks karyawan sebagai acuan untuk menggambarkan usaha karyawan dalam mengisi kebutuhan untuk berkembang seperti prestasi, kompetensi dan aktualisasi diri. Aspek-aspek motivasi intrinsik seperti yang dikemukakan antara lain: Prestasi, Penghargaan (bukan berbentuk uang atau materi), Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Kemajuan, dan Perkembangan. Sedangkan penghargaan ekstrinsik yang terjadi sebagai akibat dari bekerja, tidak memberi kepuasan secara langsung pada waktu kerja dilakukan. Adapun aspek-aspek dalam motivasi ekstrinsik adalah: Supervisi, Hubungan interpersonal, Kondisi fisik kerja, Gaji, Kebijakan perusahaan dan sistem administrasi, Bonus, Keamanan kerja.

Cushway and Lodge, (2005) bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (motivation factor) yang disebut juga dengan satisfier atau intrinsic motivation dan faktor kesehatan (hygienes) yang juga disebut dissatisfier

atau *ekstrinsic motivation*. Pernyataan tersebut melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja

1. Jenis Motivasi Menurut Kebutuhan

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2002), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

a. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya Agar sesorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

b. *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- 1) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain

- 2) Surat penghargaan
 - 3) Memberi hadiah berupa uang tunai
 - 4) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
 - 5) Memberikan kenaikan gaji promosi
- c. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)
- Pimpinan membuat usaha-usaha *real* dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.
- d. *Responsibility* (Tanggung jawab)
- Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari *supervise* yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.
- e. *Advancement* (Pengembangan)
- Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberikan

rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

Berdasarkan Agustina (2010) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah terdiri dari faktor-faktor tanggung jawab, pengakuan, dan pengembangan yang diuraikan sebagai berikut :

a. Tanggung jawab

Pemberian tanggung jawab kepada setiap pegawai harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing. Indikator-indikator untuk mengukur variabel ini :

- 1) Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap pegawai, baik tentang ketepatan waktu atau kualitas produk yang dihasilkan.
- 2) Upaya yang dilakukan setiap pegawai untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi.

b. Pengakuan

Pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap pegawai oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja. Indikator-indikator untuk mengukur pengakuan :

- 1) Tanggapan pimpinan terhadap keberhasilan tugas secara lisan.
- 2) Pemberian tugas dengan tanggung jawab yang lebih sebagai wujud dari penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

3) Tindak lanjut dari organisasi atas pemberian penghargaan sehubungan dengan status.

c. Pengembangan

Setiap pegawai yang telah memiliki masa kerja dan kemampuan yang cukup harus diberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Pegawai harus diberikan harapan atau kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Indikator untuk mengukur variabel ini antara lain :

- 1) Kemampuan melaksanakan pekerjaan yang semakin meningkat dan bervariasi.
- 2) Tingkat kemampuan pegawai untuk mengikuti latihan dan pendidikan guna peningkatan karir.

2. Pengukuran Motivasi Kerja

Heckhausen sebagaimana dikutip Simamora (2006) mengemukakan beberapa ciri orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yakni :

- a. Berorientasi pada keberhasilan, dan lebih percaya pada diri sendiri dalam menghadapi tugas yang harus diselesaikan.
- b. Bersikap mengarah pada tujuan, berorientasi pada masa mendatang.
- c. Menyukai tugas yang tingkat kesulitannya di atas sedang.
- d. Tidak suka membuang-buang waktu.

- e. Tahan bekerja keras, dan,
- f. Lebih suka bekerjasama dengan orang lebih cakap meskipun orang tersebut tidak menyenangkan daripada bekerjasama dengan orang yang menyenangkan tetapi tidak cakap.

Menurut Uno (2008) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
 - 1) Kerja keras
 - 2) Tanggung jawab
 - 3) Pencapaian tujuan
 - 4) Menyatu dengan tugas
- b. Prestasi yang dicapainya, meliputi:
 - 1) Dorongan untuk sukses
 - 2) Umpan balik
 - 3) Unggul
- c. Pengembangan diri, meliputi:
 - 1) Peningkatan keterampilan
 - 2) Dorongan untuk maju
- d. Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
 - 1) Mandiri dalam bekerja
 - 2) Suka pada tantangan

2.2.4. Teori Kinerja

Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Brahmasari and Suprayetno (2008) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Simamora (2006) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik karyawan dalam mencapai persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rifai, 2005). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja.

Dalam penelitian ini maka pengertian kinerja adalah kinerja karyawan dimana tingkatan para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan demikian kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

1. Pengertian Sistem Manajemen Kinerja

Menurut Susilo (2012) bahwa pengertian sistem manajemen kinerja merupakan seluruh aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan, pengperusahaan, pengarahan, dan pengendalian terhadap pencapaian hasil kerja karyawan serta upaya manajemen untuk terus memacu kinerja karyawannya secara optimal. Berdasarkan pendapat Dharma (2004) bahwa sistem manajemen kinerja merupakan proses untuk menetapkan suatu pemahaman bersama tentang apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat memungkinkan sasaran akan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu”.

Sementara itu, menurut Wibowo (2007) bahwa sistem manajemen kinerja merupakan proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan demikian sistem manajemen kinerja didasarkan kepada suatu asumsi bahwa karyawan mengetahui dan mengerti apa yang diharapkan dari perusahaannya, dan diikutsertakan dalam

penentuan sasaran yang akan dicapai maka karyawan akan menunjukkan kinerja mereka untuk mencapai sasaran tersebut.

Khususnya dalam kepolisian, berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 adalah Peraturan yang mengatur sistem penilaian kinerja pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan sistem manajemen kinerja. Peraturan Kapolri ini disusun dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja personel Polri. Peraturan Kapolri ini adalah merupakan sistem penilaian kinerja yang baru dan menggantikan sistem penilaian kinerja personel Polri yang lama yaitu Daftar Penilaian Anggota Polri (Dapen Polri).

Sistem Manajemen Kinerja Polri (Perkap Nommor 16 tahun 2011) tersebut terdapat perbedaan dengan Dapen. Perbedaan tersebut adalah adanya komunikasi antara pimpinan (yang memberikan penilaian) dengan anggota / bawahan (yang dinilai). Komunikasi tersebut berupa adanya forum dan mekanisme keberatan dari bawahan / anggota yang dinilai terhadap besaran penilaian yang diberikan oleh pejabat penilai. Dalam sistem manajemen kinerja Polri tersebut, terdapat empat prinsip dasar dalam melakukan penilaian, yaitu :

- a. Transparan, yang berarti bahwa pelaksanaan penilaian kinerja dilakukan secara terbuka, dengan menyepakati lima faktor kinerja yang akan dinilai oleh Pejabat Penilai (PP) dengan Anggota Yang Dinilai (AYD) dan hasil penilaian tersebut disampaikan secara langsung.

- b. Bersih, yang mengandung arti bahwa dalam pelaksanaan penilaian kinerja tidak ada cela bagi Pejabat Penilai dan Anggota Yang Dinilai untuk melakukan Korupsi Kolusi dan Nepotisme karena dalam pelaksanaan penilaian juga melibatkan dua rekan Anggota Yang Dinilai yang dipilih secara acak.
- c. Akuntabel, yang berarti bahwa dalam penilaian kinerja dapat dipertanggung jawabkan secara vertikal maupun horizontal.
- d. Objektif, yang berarti bahwa penilaian kinerja dilakukan sesuai dengan fakta kinerja dan hasil yang disepakati sesuai dengan target yang telah disepakati pula

2. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap *karier* atau pekerjaan yang diembannya sekarang.

- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khusus, rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Beberapa indikator kinerja dapat digunakan dalam pernyataan para ahli berkaitan terhadap penelitian ini antara lain Menurut Riduwan (2002), mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Inisiatif mencari langkah yang terbaik.

Inisiatif mencari langkah yang terbaik merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

- b. Menguasai *Job Description*.

Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki dengan penempatan pada bidang tugas.

- c. Hasil yang dicapai.

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan

d. Tingkat kemampuan kerjasama.

Kemampuan bekerjasama dengan karyawan maupun orang lain, karena dalam hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerjanya

e. Ketelitian.

Ketelitian yang tinggi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerjanya

f. Tingkat kesesuaian tugas dengan perintah.

Adanya kesesuaian antara tugas yang diberikan pimpinan terhadap kemampuan karyawan dapat menentukan kinerja karyawan

g. Tingkat kualitas hasil kerja.

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang baik dan tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

h. Tingkat ketepatan penyelesaian kerja.

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

i. Tingkat kuantitas hasil kerja

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan,

maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Prawirosentono (2008) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a. Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c. Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira et al. (2007) terdiri dari:

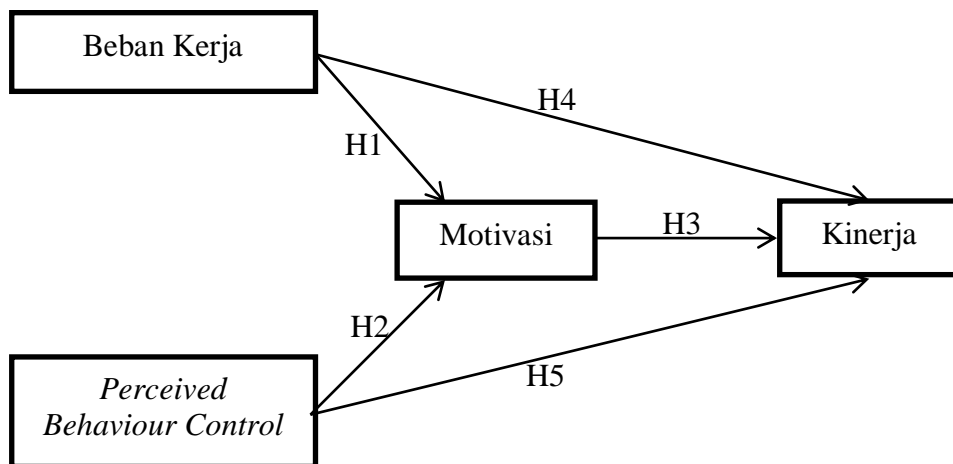
- a. Faktor intrinsik, Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor ekstrinsik
 - 1) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
 - 2) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
 - 3) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
 - 4) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mangkuprawira et al. (2007) terdiri dari faktor instrinsik (personal/individual) yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan (meliputi aspek kualitas dan *team leader* dalam memberikan dorongan,

semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan), faktor tim (meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keerataan anggota tim), faktor sistem (meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi) dan faktor situasional (meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal).

2.2.5. Kerangka Pikir

Memperhatikan seluruh penjelasan atau uraian teoritik pada sesi sebelumnya, maka dapat divisualisasikan ke dalam sebuah gambar kerangka pemikiran penelitian ini, seperti tampak pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1. Model kerangka pikir penelitian

Keterangan :

Anak panah merepresentasikan koefisien pengaruh langsung (*direct effect*), sehingga model tersebut dapat menuntun peneliti untuk membuktikan hipotesis pertama hingga hipotesis kelima.

2.2.6. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sleman

Menurut Soleman (2011), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Hasil penelitian Quee *et al.* (2016), Kyndt *et al.*(2011) serta Li *et al.* (2014) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : beban kerja yang berlebihan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sleman.

2. Pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sleman

Perilaku persepsian (*Perceived Behavioral control*) didefinisikan oleh Ajzen (1991) sebagai kemudahan atau kesulitan persepsian untuk melakukan perilaku. Kontrol perilaku persepsian ini merefleksikan pengalaman masa lalu dan mengantisipasi halangan-halangan yang ada sehingga semakin menarik sikap dan norma

subjektif terhadap perilaku, semakin besar kontrol perilaku persepsian, semakin kuat pula niat seseorang untuk melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan. Hasil penelitian Dinc dan Budic (2016), Yean et al. (2015) serta Oya dan Haga (2015) menunjukkan bahwa *Perceived Behavioural Control* berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Perceived Behavioural Control* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sleman.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sleman

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005).

Hasil penelitian Zameer (2014), Onanda (2015) serta Aisha *et al.* (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H3 : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sleman.

4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sleman

Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi (Lituhayu *et al.*, 2008).

Hasil penelitian Omolayo (2013), Asamani *et al.* (2015) serta Ali *et al.* (2014) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja yang ditargetkan seperti prestasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H4 : beban kerja yang berlebihan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sleman.

5. Pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sleman

Menurut Ajzen (1991), behavioral control didefinisikan sebagai persepsi seseorang terhadap hambatan dalam melakukan suatu perilaku. Behavioral control memandang pengendalian / kontrol yang dimiliki seseorang terhadap perilakunya berada pada sebuah kontinum

dari perilaku yang mudah dilakukan dengan usaha dan sumber daya yang cukup. Hasil penelitian Kyle et al. (2014), Yean et al. (2015) serta Anggraini et al. (2016) menunjukkan bahwa *Perceived Behavioural Control* berpengaruh terhadap perilaku positif yang ditargetkan seperti prestasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H5 : *Perceived Behavioural Control* berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sleman.

Pembuktian pada rumusan masalah nomor 6 dan 7, dapat dilakukan dengan mencari nilai pengaruh tidak langsung secara total. Jika pengaruh langsung dari variabel bebas ke variabel *intervening* adalah signifikan dan pengaruh langsung dari variabel *intervening* ke variabel terikat adalah juga signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel bebas ke variabel terikat melalui variabel *intervening* adalah signifikan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis ke 6 dan ke 7 dapat di formulasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sleman

Menurut Herzberg (2008) bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang

dan motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Hasil penelitian Omolayo (2013), Asamani et al. (2015) serta Ali *et al.* (2014) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja yang ditargetkan seperti prestasi kerja.

Dari hasil penelitian sebelumnya dapat dijabarkan bahwa jika beban kerja berlebihan, maka motivasi kerja akan menurun atau rendah, sedangkan rendahnya motivasi kerja tersebut akan menurunkan kinerja. Jadi jika dilihat dari posisi variabel bebas dan terikat maka pengaruhnya berlawanan arah atau negatif. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H6 : beban kerja yang berlebihan berpengaruh negatif terhadap kinerja melalui motivasi kerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sleman.

2. Pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sleman

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000). Hasil penelitian Kyle et al. (2014), Yean et al. (2015) serta Anggraini et al. (2016) menunjukkan bahwa *Perceived*

Behavioural Control berpengaruh terhadap perilaku positif yang ditargetkan seperti prestasi kerja.

Dari hasil penelitian sebelumnya tersebut dapat dijabarkan bahwa jika *Perceived Behavioural Control* adalah positif (baik) maka motivasi kerja akan meningkat atau tinggi, sedangkan tingginya motivasi kerja tersebut akan meningkatkan kinerja. Jadi jika dilihat dari posisi variabel bebas dan terikat maka pengaruhnya searah atau positif.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H7 : *Perceived Behavioural Control* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi kerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Sleman.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian survey. Pada umumnya, pengertian survey dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dengan demikian penelitian survey adalah “ penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok” (Singarimbun dan Effendi, 2008). Pada penelitian survey, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket. Penelitian survei adalah penyelidikan yang dilakukan untuk mendapatkan fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok atau suatu individu (Nazir, 2005). Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 2008).

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2010), populasi adalah “keseluruhan dari subyek penelitian”. Jadi artinya semua orang/benda/hal yang masuk dalam wilayah tertentu dapat dianggap sebagai populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polisi di Satuan Lalu Lintas Polres Sleman dengan karakteristik atau ciri-ciri sebagai berikut : (1) yang bersangkutan tidak sedang menempuh

pendidikan yang menghabiskan waktu lebih dari satu bulan, (2) sudah bekerja menjadi anggota Polisi di Satuan Lalu Lintas Polres Sleman minimal satu tahun dan (3) yang bersangkutan tidak sedang dalam masa cuti dalam waktu lama di luar tanggungan negara serta (4) bukan atasan (hanya anggota). Dengan mempertimbangkan batasan populasi tersebut, diketahui bahwa jumlah yang dapat di kategorikan sebagai populasi adalah 135 orang.

Ukuran populasi sebanyak 135 orang masih dalam kemampuan peneliti, oleh karena itu penelitian ini akan dilakukan terhadap seluruh anggota populasi. Penelitian yang melibatkan keseluruhan individu dalam populasi disebut dengan “*sensus*”. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Ukuran sampel (*sample Size*) sebanyak 135 orang dapat dikelompokkan menurut jenis pekerjaan/kegiatan/tugas dari kantor, yaitu :

TABEL 2.1.
Anggota Populasi Yang Masuk Kriteria Responden

NO	DEPARTEMEN	POPULASI
1	Kecelakaan Lalulintas	16
2	Turjawali	58
3	Regident	52
4	Dikyasa	6
5	Minops	3
	J u m l a h :	135

Sumber: Polres Sleman, 2017.

3.3. Identifikasi Variabel Penelitian

3.3.1. Jenis Variabel Penelitian.

Dilihat dari posisinya, variabel penelitian ini meliputi variabel bebas variabel antara, dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang nilainya dapat mempengaruhi nilai variabel yang lainnya, yang dalam penelitian ini adalah Beban kerja (X1), dan *Perceived Behavioural Control* (X2). Variabel antara adalah variabel yang posisinya berada di antara variabel bebas dan variabel terikat. Jadi kedudukan variabel antara sebagai penghubung atau sebagai jembatan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel antara sering pula disebut variabel *Intervening*, yang pada penelitian ini adalah motivasi dan diberi notasi Y1.

Variabel terikat adalah variabel yang nilainya tergantung pada nilai variabel lainnya. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Anggota Polisi di Satuan Lalu Lintas Polres Sleman yang kemudian diberi notasi Y2.

3.3.2. Devinisi Operasional Variabel.

Variabel penelitian ini merupakan variabel yang sifatnya sangat abstrak, sehingga lebih tepat disebut dengan Konstruk. Variabel yang sifatnya abstrak, akan sangat sulit dilakukan pengukuran, oleh karena itu konstruk tersebut perlu didefinisikan secara operasional. Pendefinisian operasional setiap konstruk akan lebih tepat jika mendasarkan pada teori yang ada atau penelitian yang senada yang telah dilakukan sebelumnya.

Untuk keperluan praktis, maka dimungkinkan definisi operasional selain mengacu pada teori yang dipilih, juga mengacu pada beberapa pendapat ahli. Definisi operasional setiap variabel/konstruk pada penelitian ini adalah :

1. Beban kerja

Menurut Soleman (2011), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Pengukuran beban kerja dalam penelitian ini menggunakan 6 dimensi dalam NASA TLX yaitu:

- a. *Mental demand* (kebutuhan mental): tuntutan aktivitas mental dan *perceptual* yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. *Physical Demand* (kebutuhan fisik): kekuatan fisik dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. *Temporal Demand* (kebutuhan waktu): waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d. *Performance* (kinerja): keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan/mencapai target yang telah ditentukan.
- e. *Effort* (tingkat usaha): tingkat kekuatan mental dan fisik yang dikeluarkan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.
- f. *Frustration Level* (tingkat frustrasi): tingkat rasa tidak aman, putus asa, tersinggung, stres, dan terganggu dibanding dengan perasaan

aman, puas, cocok, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama mengerjakan pekerjaan tersebut

2. *Perceived Behavioural Control*

Menurut Ajzen (1991), *Perceived Behavioral control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang terhadap hambatan dalam melakukan suatu perilaku. *Perceived Behavioral control* diukur berdasarkan faktor pembentuknya yaitu :

- a. *Control Belief* (keyakinan pengendalian), yaitu probabilitas bahwa beberapa faktor menunjang suatu tindakan / perilaku.
- b. *Power of Control Factor / Access to the Control Factor* (kekuatan faktor pengendalian), yaitu akses subjek atau kekuatan subjek terkait faktor-faktor yang menunjang perilaku tersebut.

3. Motivasi

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005). Adapun indikator untuk mengukur tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang mengacu pada teori Heckhausen sebagaimana dikutip Simamora (2006) yang terdiri dari :

- a. Berorientasi pada keberhasilan,.
- b. Bersikap mengarah pada tujuan, berorientasi pada masa mendatang.
- c. Menyukai tugas yang tingkat kesulitannya di atas sedang.

- d. Tidak suka membuang-buang waktu.
- e. Tahan bekerja keras, dan.
- f. Lebih suka bekerjasama dengan orang

4. Kinerja.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rifai, 2005). Indikator tinggi rendahnya tingkat kinerja sesuai penilaian kinerja generik karyawan yang digunakan untuk anggota Satlantas Polres Sleman adalah meliputi :

- a. kepemimpinan, antara lain meliputi kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan.
- b. jaringan sosial, antara lain meliputi kemampuan membangun, memelihara dan melaksanakan kerja sama, serta hubungan baik dengan pegawai dan masyarakat.
- c. komunikasi, antara lain meliputi kemampuan menerima ide, merumuskan, mengutarakan, dan menerima ide/pendapat baik secara verbal maupun non verbal, dengan jelas sesama pegawai dan masyarakat.
- d. pengendalian emosi, antara lain meliputi kemampuan mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan, sehingga tidak mempengaruhi kinerja.

- e. agen perubahan, antara lain meliputi kemampuan merumuskan, memotivasi, dan melaksanakan perubahan.
- f. integritas, antara lain meliputi kemampuan bersikap jujur dan konsisten, apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang dilakukan.
- g. empati, antara lain meliputi kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain, serta mengekspresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain.

3.4. Data Penelitian

3.4.1. Jenis Data

Data merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian, karena dari data inilah yang akan diolah lebih lanjut agar menjadi informasi yang dapat digunakan untuk membuat keputusan. Data dapat diartikan sebagai kumpulan fakta atau angka atau segala sesuatu yang dapat dipercaya kebenarannya sehingga dapat dianalisis (diolah) hingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. Syarat data yang baik adalah akurat, relevan, dan *up to date* (Siregar, 2014).

Ditinjau dari cara mengumpulkannya, data dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer.

Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber data tersebut (primer). (Siregar, 2014). Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini

meliputi data yang berkaitan dengan karakteristik responden secara umum, dan data inti yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Data inti penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian, diukur atau dikumpulkan berdasarkan persepsi atau tanggapan responden. Pendapat atau persepsi yang demikian ini seringkali akan sangat subyektif, oleh karena itu metode pengukuran akan dilakukan secara hati-hati dan persuasi agar diperoleh data yang lebih obyektif.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh sendiri oleh peneliti namun tidak secara langsung dari sumber data tersebut (sekunder). Data sekunder diperoleh dari sumber lain yang dapat memberikan keterangan mengenai kondisi responden yang sesungguhnya. Data yang sumbernya sekunder, dapat berasal dari dalam organisasi (internal) maupun berasal dari luar organisasi yang relevan (eksternal). Misalnya data yang berasal dari saksi pada peristiwa kecelakaan lalu lintas, merupakan data sekunder.

Berkaitan dengan data sekunder, maka pada penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai kinerja anggota Unit Satuan Lalu Lintas Polres Sleman, akan digali melalui pimpinan atau atasan langsung dari para anggota tersebut.

3.4.2. Metode Pengumpulan Data

Baik untuk data dengan sumber primer maupun sekunder, semua data akan digali dengan menggunakan instrumen berupa angket. Yang dimaksud angket adalah satu set daftar pertanyaan atau pernyataan mengenai berbagai variabel untuk dijawab oleh responden berdasarkan pengalaman yang mereka tangkap yang berkaitan dengan variabel penelitian

Angket untuk mengukur variabel utama dilakukan oleh anggota Unit Satuan Lalu Lintas Polres Sleman yang diisi secara pribadi, sedangkan angket untuk mengukur kinerja anggota Unit Satuan Lalu Lintas Polres Sleman dilakukan / diberikan kepada atasan langsung.

Angket sebagai instrumen pengukur data telah didesain sedemikian rupa agar responden dapat menjawab atau memberikan pernyataan seobyektif mungkin. Selain dalam tata bahasa agar tidak ambigu atau membingungkan, cara pengisian dirancang menggunakan pernyataan atau pertanyaan tertutup. Pernyataan atau pertanyaan tertutup merupakan pernyataan atau pertanyaan yang alternatif jawabannya telah disiapkan, sehingga responden tinggal memilih opsi jawaban mana yang paling tepat dengan keadaan yang senyatanya.

Alasan penggunaan angket dengan pernyataan atau pertanyaan tertutup adalah yang pertama agar responden tidak mendapat kesulitan untuk memberikan tanggapannya dan kedua responden merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, sehingga apa yang dinyatakan

kepada peneliti adalah sesuatu yang benar dan dapat dipercaya oleh karena itu. Terdapat kesesuaian antara isi pernyataan dan interpretasi responden seperti apa yang dimaksud peneliti. (Hadi, 2010).

Untuk mendapatkan data yang minimal berskala interval, maka opsi yang disertakan dalam setiap pernyataan atau pertanyaan dalam angket, menggunakan pendekatan Likert. Skala Likert memang cocok untuk mengukur data yang berkaitan dengan sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert pada umumnya menggunakan skala interval berjenjang 5, namun untuk menghindari kekhawatiran terjadinya jawaban yang bertendesi sentral, maka peneliti memodifikasi Skala Likert dengan 6 skala, dengan kategori sebagai berikut :

Skor 6 : Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Tinggi

Skor 5 : Setuju/Baik/Tinggi

Skor 4 : Cukup Setuju/Cukup Baik/Cukup Tinggi

Skor 3 : Kurang Setuju/Kurang Baik/Agak Rendah

Skor 2 : Tidak Setuju/Buruk/Rendah

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk/Sangat Rendah.

3.4.3. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen sebagai alat ukur wajib memenuhi persyaratan utama, yaitu Valid dan Reliabel. Instrumen yang valid adalah instrumen yang mempunyai kecermatan tinggi suatu tes (alat ukur) melakukan fungsi

ukurannya. Dengan kata instrumen akan memberikan ukuran seperti apa yang diharapkan peneliti. Sedangkan instrumen yang Reliabel adalah instrumen yang konsisten memberikan informasi jika digunakan untuk mengukur hal yang sama berulang-ulang. Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Uji Validitas Instrumen

Instrumen terdiri dari beberapa butir pernyataan atau pertanyaan, maka uji validitas akan dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi sederhana "product moment" antara skor pada setiap butir dengan skor total butir-butir tersebut. Setelah harga koefisien korelasi sederhana tersebut diperoleh, kemudian diuji dengan uji "t" yang langkahnya sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis kerja :

Ho ; butir tidak valid

H₁ : butir valid

b. Menghitung harga $t_{\text{statistik}}$, hingga diperoleh nilai taraf signifikansinya (Sig_t atau p-val).

c. Menarik kesimpulan dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%, yaitu :

Tolak Ho (butir valid) jika harga Sig_t \leq 0,05.

Terima Ho (butir tidak valid) jika harga Sig_t $>$ 0,05.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian terhadap tingkat reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Cronbach Alpha*. Formula dari

Cronbach Alpha pada dasarnya menggunakan basis harga varians, oleh karena itu dalam pengujiannya tidak menggunakan taraf signifikansi, namun menggunakan harga yang diperoleh dari formula *Cronbach Alpha*. Kesimpulan pengujian menyatakan bahwa : jika harga dari *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen dinyatakan reliabel. Sebaliknya instrumen dikatakan tidak reliabel jika harga *Cronbach Alpha* $< 0,6$ (Ghozali, 2004).

3.5. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan rumusan masalah dan juga hipotesis dalam penelitian ini, maka alat analisis yang digunakan mencakup dua bidang, yang pertama adalah analisis Deskriptif dan kedua adalah analisis Inferensial dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*).

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu analisis data yang menggunakan uraian atau penjelasan mengenai angka-angka hasil penelitian. Analisis deskriptif akan menguraikan temuan penelitian secara lengkap sehingga akan dapat ditangkap makna dan arti dari temuan tersebut. Dengan demikian pada analisis ini tidak dilakukan pengujian atau pembuktian, tetapi akan membantu pembahasan hasil analisis inferensial.

3.5.2. Analisis Inferensial.

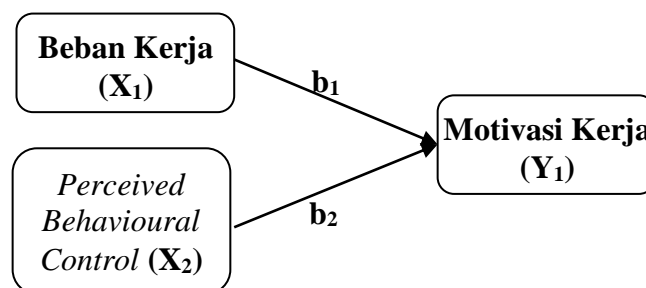
Alat analisis yang tepat untuk model penelitian ini adalah *Path Analysis* (analisis jalur), sehingga dapat diprediksi derajat pengaruh total antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dimediasi oleh variabel antara. Besarnya derajat pengaruh tersebut di dapat dari persamaan regresi ganda linier.

1. Persamaan I :

$$Y_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1 \dots\dots \text{koefisien tidak distandardisasikan}$$

$$ZY_1 = b_1ZX_1 + b_2ZX_2 + e_1 \dots\dots \text{koefisien distandardisasikan}$$

Visualisasi dari persamaan I tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3.1. Model pengaruh langsung I

2. Persamaan II :

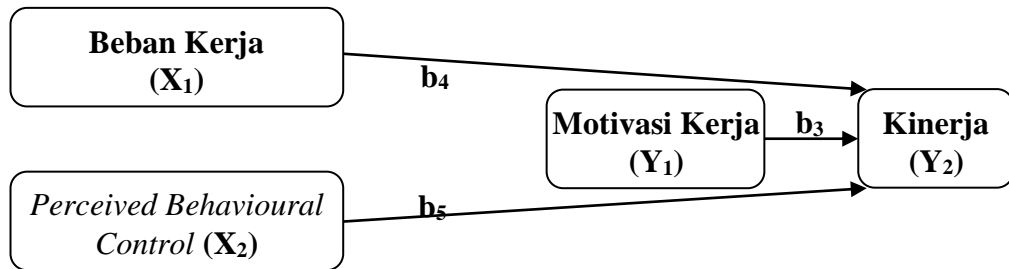
$$Y_2 = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e_2 \dots\dots \text{koefisien tidak distandardisasikan}$$

$$ZY_2 = b_3ZX_1 + b_4ZX_2 + b_5ZY_1 + e_2 \dots\dots \text{koefisien distandardisasikan}$$

Keterangan :

- Y_2 = Kinerja
- Y_1 = Motivasi
- b_0 = Konstanta
- b_i = Koefisien regresi untuk variabel ke-i
- X_1 = Beban Kerja
- X_2 = *Perceived Behavioural Control*

Visualisasi dari persamaan II tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3.2. Model pengaruh langsung II

3.5.3. Uji Hipotesis

Bagian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Mempertimbangkan model regresi, maka pengujian yang utama dilakukan adalah pengujian secara parsial. Langkah pengujiannya adalah :

1. Menentukan hipotesis kerja :

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0$$

2. Menghitung harga “t” statistik untuk menentukan besarnya taraf signifikansinya.
3. Keputusan pengujian :

Jika harga taraf signifikansi hasil perhitungan $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya secara parsial variabel bebas yang diuji berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika harga taraf signifikansi hasil

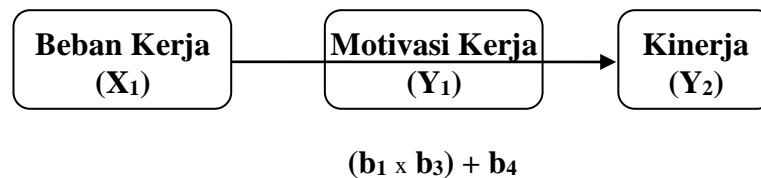
perhitungan $> 0,05$, maka H_0 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel bebas yang diuji tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.5.4. Koefisien Jalur

Setelah diperoleh harga koefisien regresi semua variabel yang terhubung sebagai pengaruh langsung (*direct effect*), lihat kembali Gambar 3.1. dan Gambar 3.2. pada penjelasan sebelumnya. maka dapat dirangkum menjadi model jalur sebagai berikut:

1. Model Jalur I,

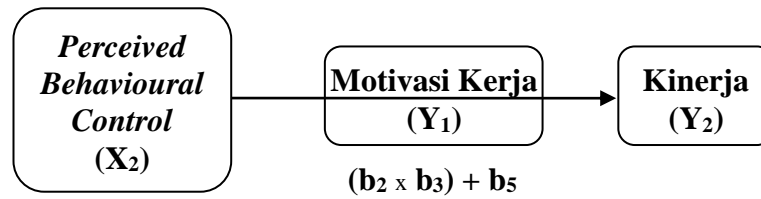
Model jalur I ini menunjukkan besarnya harga koefisien pengaruh tidak langsung secara total dari variabel beban kerja ke variabel kinerja melalui variabel motivasi.



Gambar 3.3. Model pengaruh tidak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui motivasi

2. Model Jalur II,

Model jalur II ini menunjukkan besarnya harga koefisien pengaruh tidak langsung secara total dari variabel *Perceived Behavioural Control* ke variabel kinerja melalui variabel motivasi.



Gambar 3.4. Model pengaruh tidak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui motivasi

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada anggota Satlantas Polres Sleman. Dalam penelitian ini yang tergolong dalam populasi adalah seluruh anggota Satlantas Polres Sleman yang berjumlah 135 anggota. Dari 135 kuisioner yang disebarkan, seluruh kuisioner kembali dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis statistik adalah sebagai berikut:

4.1. Uji Instrumen Penelitian

4.1.1. Uji Validitas

Valid tidaknya instrumen penelitian dapat dilihat berdasarkan harga koefisien korelasi *Product Moment* (r). Dengan harga koefisien korelasi tersebut (r), maka dapat dihitung besarnya t_{hitung} ($t_{statistik}$). Dengan harga $t_{statistik}$ itulah kemudian dapat ditentukan besarnya taraf signifikansi.

Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan pengujian tersebut kurang dari 0,05 (atau kurang dari 5%), maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Demikian pula sebaliknya apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan pengujian tersebut lebih besar dari 0,05 (atau lebih dari 5%), maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan dalam kuisioner dinyatakan valid karena taraf signifikansi yang

dihasilkan dari pengujian nilainya $< 0,05$. Secara lengkap hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel-Variabel Penelitian

Variabel	Pertanyaan	Koef. Kor.	Sig.	Keterangan
Beban kerja	X11	0,818	.000	Valid
	X12	0,673	.000	Valid
	X13	0,815	.000	Valid
	X14	0,889	.000	Valid
	X15	0,753	.000	Valid
	X16	0,849	.000	Valid
<i>Perceived Behavioural Control</i>	X21	0,644	.000	Valid
	X22	0,733	.000	Valid
	X23	0,867	.000	Valid
	X24	0,827	.000	Valid
	X25	0,726	.000	Valid
Motivasi	Y11	0,874	.000	Valid
	Y12	0,888	.000	Valid
	Y13	0,704	.000	Valid
	Y14	0,816	.000	Valid
	Y15	0,752	.000	Valid
	Y16	0,862	.000	Valid
Kinerja	Y21	0,828	.000	Valid
	Y22	0,793	.000	Valid
	Y23	0,825	.000	Valid
	Y24	0,799	.000	Valid
	Y25	0,698	.000	Valid
	Y26	0,712	.000	Valid
	Y27	0,876	.000	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

4.1.2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, maka dilanjutkan uji reliabilitas.

Reliabilitas instrument digunakan untuk mengetahui tingkat keterandalan

suatu instrumen, sehingga jika alat ukur digunakan untuk mengukur beberapa responden yang berbeda akan diperoleh hasil yang relatif hampir sama. (Arikunto, 2010). Pengujian tingkat reliabilitas instrumen menggunakan formula dari *Cronbach Alpha*, yang kriterianya bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilainya lebih dari 0,6. Menurut (Ghozali, 2002) jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,60 termasuk dalam tingkat reliabilitasnya kurang baik

Berdasarkan hasil perhitungan dari data sebanyak 135 responden, maka hasil pengujian reliabilitas dapat diikuti pada tabel ringkasan berikut ini :

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel-Variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Beban kerja (X1)	0,876	Reliabel
2	Perceived Behavioural Control (X2)	0,766	Reliabel
4	Motivasi (Y1)	0,886	Reliabel
6	Kinerja (Y)	0,894	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan penjelasan dari Tabel 4.2. di atas, menunjukkan bahwa alat ukur variabel penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi (baik).

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Deskriptif

Metode analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menganalisis data jawaban responden terhadap karakteristik pribadi responden maupun terhadap variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Deskripsi Karakteristik Responden.

a. Jenis Kelamin

Anggota Satlantas Polres Sleman terdiri dari laki-laki dan wanita. Meskipun jumlah anggota wanita masih sedikit, namun beberapa tahun terakhir menunjukkan perkembangan yang baik atas minat wanita untuk menjadi anggota Satlantas. Ringkasan data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	124	91,9%
Perempuan	11	8,1%
Jumlah	135	100,0%

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 124 orang atau 91,9% dan hanya 11 orang atau 8,1% adalah wanita. Dalam praktek di lapangan jenis kelamin sangat mempengaruhi jenis pekerjaan yang dilakukan. Satlantas merupakan salah satu bagian dari kepolisian yang tugasnya banyak di lapangan dan seringkali bersinggungan

atau berhadapan langsung dengan masyarakat yang sangat majemuk perilakunya dalam berlalulintas. Oleh karena itu sebagian besar tugas ini dilaksanakan oleh laki-laki.

b. Masa Kerja

Dalam hal ini masa kerja dihitung dari sejak mereka mendapatkan Surat Keputusan sebagai anggota Satlantas hingga sekarang pada bidang yang sama, tidak termasuk masa kerja di bagian lain. Hasil penelitian tentang masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
≤10 Tahun	13	9,6 %
11-20 Tahun	117	86,7%
>20 Tahun	5	3,7%
Total	135	100 %

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat dilihat bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 11-20 tahun yaitu sebanyak 117 orang atau 86,7%. Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Selain itu disebutkan oleh (Siswanto, 2011), masa kerja merupakan penyebab meningkatnya kinerja karena

dengan masa kerja yang lama sudah barang tentu seorang pegawai akan mendapatkan mutu kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

c. Data Tingkat Pendidikan karyawan

Sudah tidak dapat ditawar lagi jenjang pendidikan bagi seorang polisi merupakan hal penting untuk mendukung keberlangsungan karir di dunia kepolisian. Dimanapun bidang kerja mereka pendidikan mempunyai peran yang besar dalam karir polisi, oleh karena itulah pimpinan selalu mendorong agar anak buahnya untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Kenyataannya dapat dilihat bahwa anggota Satlantas Polres Sleman sebagian besar merupakan lulusan SLTA (sederajat) yaitu sebanyak 95 orang atau 70,4%. Sedangkan yang sudah sarjana (S1) sebanyak 40 orang atau 29,6% saja. Pendidikan menjadi salah satu sarana yang sangat tepat bagi anggota kepolisian untuk mengembangkan potensi dan mengaktualisasikan diri, sehingga mereka dapat bekerja dengan berbagai metoda yang lebih efektif, dapat berpikir lebih kritis, dan mampu berargumen secara ilmiah. Hal ini tentu akan sangat menunjang perbaikan kinerja mereka. Hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	%
tamat SMP (sederajat)	0	0
tamat SMA (sederajat)	95	70,4%
tamat S1	40	29,6%
Total	135	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

2. Deskripsi Variabel Penelitian.

Penelitian ini melibatkan 4 (empat) variabel, yaitu beban kerja, *Perceived Behavioural Control*, motivasi dan kinerja. Ketiga variabel, yaitu beban kerja, *Perceived Behavioural Control* dan motivasi diukur oleh masing-masing responden dengan mengisi kuesioner atau angket yang telah disediakan peneliti. Sedangkan untuk variabel kinerja, pengisiannya dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung, hal ini dilakukan untuk mengurangi tingkat subyektivitas nilai.

Pengukuran atau penilaian setiap indikator menggunakan basis skor rata-rata. Skor yang digunakan yang paling rendah adalah 1 (satu) dan yang paling tinggi adalah 6 (enam), sehingga interval setiap kelompok kategori dapat ditentukan sebagai berikut :

Mean Skor	Kategori
1,00 - 1,8	Sangat rendah
1,84 - 2,7	Rendah
2,71 - 3,5	Agak rendah
3,51 - 4,3	Agak tinggi
4,31 - 5,2	Tinggi
5,21 - 6,0	Sangat tinggi

Selain menggunakan skor rata-rata, untuk memberikan rincian informasi juga disertakan frekuensi skor disetiap indikator, sehingga distribusi jawaban dapat dianalisis. Hasil rangkuman pengukuran dari setiap variabel akan dijelaskan berikut ini :

a. Variabel Beban Kerja.

Beban kerja yang dipikul oleh setiap anggota diukur melalui 6 (enam) indikator atau pertanyaan yang jawabannya menggunakan pilihan yang dikembangkan oleh Likert (skala Likert). Masing-masing pertanyaan ataupun pernyataan diberikan gradasi skor 1 (paling rendah) hingga 6 (paling tinggi). Hasil pengukuran terhadap variabel beban kerja, baik dengan harga skor rata-rata juga menggunakan frekuensi disetiap indikator. Keseluruhan data hasil analisis dapat diikuti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Persepsi Responden Terhadap Setiap
Indikator Beban Kerja

No.	Pernyataan	Skor						Mean
		6	5	4	3	2	1	
1.	Pekerjaan saya menuntut aktivitas yang berat	52	41	39	3	0	0	5,05
2.	Pekerjaan saya membutuhkan kekuatan fisik yang prima	76	43	16	0	0	0	5,44
3.	Pekerjaan saya menuntut target waktu	31	59	27	13	5	0	4,73
4.	Pekerjaan saya memerlukan upaya yang keras	43	38	41	11	2	0	4,81

5.	Pekerjaan saya membuat mudah putus asa	32	35	43	12	12	1	4,44
6.	Pekerjaan saya membutuhkan performa yang prima	63	52	20	0	0	0	5,32
	<i>Beban Kerja Keseluruhan</i>	51	47	34	3	0	0	5,08

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Dari Tabel 4.6 di atas dapat dilihat hasil jawaban responden terhadap indikator pertanyaan pada variabel beban kerja yaitu pekerjaan saya menuntut aktivitas yang berat, pekerjaan saya membutuhkan kekuatan fisik yang prima, pekerjaan saya memerlukan upaya yang keras dan pekerjaan saya membutuhkan performa yang prima sebagian besar menyatakan sangat tinggi. Sedangkan pertanyaan pekerjaan saya menuntut target waktu dan pekerjaan saya membuat mudah putus asa sebagian besar menyatakan tinggi. Terlebih dilihat dari harga skor rata-ratanya, semua indikator bahkan variabelnya sendiri berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang ada di Satlantas Polres Sleman dirasakan sangat berat oleh anggota. Fenomena ini muncul karena penambahan penduduk semakin besar, pemakaian kendaraan bermotor mengalami peningkatan yang sangat pesat, dan teknologi terus berkembang yang tidak berbanding lurus dengan jumlah personil Satlantas Polres Sleman. Jumlah personil yang sama dengan peningkatan pekerjaan yang

cukup signifikan. Juga memicu beratnya beban kerja bagi anggota Satlantas Polres Sleman..

b. Variabel *Perceived Behavioural Control*.

Persepsi anggota Satlantas terhadap kontrol perilaku diukur dengan lima indikator yang hasilnya seperti dimuat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Persepsi Responden Terhadap Setiap
Indikator *Perceived Behavioural Control*

No.	Pernyataan	Skor						Mean
		6	5	4	3	2	1	
1.	Menyadari bahwa banyak kendala dalam pekerjaan	31	50	42	3	3	6	4,63
2.	Saya mampu mensolusi atas berbagai hambatan	18	81	36	0	0	0	4,87
3.	Saya yakin bahwa pekerjaan dapat saya selesaikan	63	58	14	0	0	0	5,36
4.	Saya mampu mengendalikan diri untuk tugas-tugas saya	54	59	20	2	0	0	5,22
5.	Saya mempersiapkan diri atas berbagai resiko pekerjaan	63	61	11	0	0	0	5,39
	<i>Perceived Behavioural Control</i>	65	59	11	0	0	0	5,40

Sumber: data primer diolah 2017.

Dari Tabel 4.7 diatas dapat dilihat hasil jawaban responden terhadap indikator pertanyaan pada variabel *Perceived Behavioural Control* yaitu saya yakin bahwa pekerjaan dapat saya selesaikan dan saya mempersiapkan diri atas berbagai resiko pekerjaan

sebagian besar menyatakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam proses menyelesaikan tanggungjawabnya anggota Satlantas Polres Sleman menunjukkan sikap optimis dan penuh semangat. Sedangkan pertanyaan menyadari bahwa banyak kendala dalam pekerjaan, saya mampu mensolusi atas berbagai hambatan, dan saya mampu mengendalikan diri untuk tugas-tugas saya sebagian besar menyatakan tinggi. Hal ini juga menunjukkan tingginya etos kerja dan kesungguhan dalam menjawab tantangan-tantangan baru dalam pekerjaan. Dilihat dari angka rata-rata skor, maka semua indikator berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi, oleh karena itu secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kondisi *Perceived Behavioural Control* anggota Satlantas Polres Sleman dirasakan tinggi oleh anggota. Meskipun demikian, dari hasil wawancara dengan pimpinan, angka tersebut belum mencerminkan harapan, artinya meskipun tinggi namun belum optimal.

c. Variabel Motivasi Kerja.

Motivasi merupakan modal dasar bagi setiap manusia untuk melakukan pekerjaan dalam upaya menjamin mutu kinerja pada setiap anggota. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang dapat digerakkan atau dapat dimunculkan melalui stimulus dari luar, seperti motivasi dari pimpinan, tantangan pekerjaan yang baru dengan beban kerja yang memadahi (wajar), faktor keluarga dan

lain sebagainya. Motivasi juga dapat muncul dari faktor internal. Motivasi internal muncul dari dalam diri, semangat positif yang selalu dimunculkan setiap anggota ketika menjalankan tugasnya. Pada penelitian ini motivasi kerja anggota Satlantas diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator, yang semuanya dipersepsikan sendiri oleh anggota. Hasil dari pengukuran secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Persepsi Responden Terhadap Setiap
Indikator Motivasi

No.	Pernyataan	Skor						Mean
		6	5	4	3	2	1	
1.	Berupaya untuk meraih sukses	84	39	12	0	0	0	5,53
2.	Fokus pada tujuan tetap	66	52	17	0	0	0	5,36
3.	Menyukai pekerjaan yang menantang	51	54	23	5	2	0	5,09
4.	Berupaya bekerja secara efisien	64	46	20	3	2	0	5,24
5.	Tidak mudah putus asa	71	42	16	3	3	0	5,30
6.	Dapat bekerja sama untuk meraih sukses	80	43	12	0	0	0	5,50
	Motivasi	81	37	17	0	0	0	5,47

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil jawaban responden terhadap indikator pertanyaan pada variabel motivasi yaitu berupaya untuk meraih sukses, fokus pada tujuan tetap, berupaya bekerja secara efisien, tidak mudah putus asa dan dapat bekerja sama untuk

meraih sukses sebagian besar menyatakan sangat tinggi. Sedangkan pertanyaan menyukai pekerjaan yang menantang sebagian besar menyatakan tinggi. Jika dilihat dari angka rata-rata skor dari setiap indikator, menunjukkan kategori sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa anggota Satlantas Polres Sleman memiliki motivasi yang sangat tinggi dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian setiap anggota telah mempunyai modal besar untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, meskipun ada beberapa hal masih dianggap perlu peningkatan oleh atasan. Yang perlu dicermati lebih jauh adalah hal-hal yang melatarbelakangi tingginya motivasi di setiap anggota sehingga program peningkatan motivasi akan lebih tepat sasaran.

d. Variabel Kinerja.

Setiap anggota dalam organisasi, baik yang berbasis laba maupun non laba, tetap saja dituntut untuk mempunyai kinerja yang sangat baik. Apalagi sebagai abdi negara, anggota Satlantas Polres Sleman diuntut untuk memiliki kinerja yang dapat diandalkan seperti Promoter (Profesional, Modern, dan Terpercaya).

Tabel 4.9
Persepsi Responden Terhadap Setiap
Indikator Kinerja

No.	Pernyataan	Skor						Mean
		6	5	4	3	2	1	
1.	Kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan	22	79	31	3	0	0	4,89
2.	Kemampuan membangun, memelihara, dan melaksanakan kerja sama dan hubungan baik dengan pegawai dan masyarakat	37	70	28	0	0	0	5,07
3.	Memampuan merumuskan, mengutarakan dan menerima ide/pendapat, baik secara verbal maupun non verbal, dengan jelas kepada sesama pegawai dan masyarakat luas	34	69	32	0	0	0	5,01
4.	Kemampuan mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan sehingga tidak mempengaruhi kinerja	29	68	29	0	9	0	4,80
5.	Kemampuan merumuskan, memotivasi dan melaksanakan perubahan	20	71	44	0	0	0	4,82
6.	Kemampuan bersikap jujur dan konsisten, apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang dilakukan	38	80	16	1	0	0	5,15
7.	Kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain, serta mengekspresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain	36	75	23	1	0	0	5,08
	Kinerja	48	68	24	0	0	0	5,18

Sumber : Data Primer (diolah), 2017.

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil jawaban responden terhadap seluruh indikator pernyataan pada variabel kinerja sebagian besar

menyatakan tinggi. Hal ini berarti bahwa kinerja anggota Satlantas Polres Sleman dirasakan tinggi oleh anggota.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linier berganda mempergunakan asumsi bebas dari kolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas, dimana :

1. Uji Multikolinearitas

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya, apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas, kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 5 dan nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas (Santoso, 2010).

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Variabel	Kolinearitas		Keterangan
	Toleransi	VIF	
TX1 (Beban Kerja)	0,818	1,223	Non-multikolinearitas
TX2 (<i>Perceived Behavioural Control</i> ,)	0,527	1,896	Non-multikolinearitas
TY1 (Motivasi)	0,457	2,190	Non-multikolinearitas
Variable dependen : TY2 (Kinerja)			

Sumber : Data premier (diolah) , 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model persamaan 3 karena nilai $VIF < 5$ dan nilai $TOL > 0,1$.

2. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Metoda ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual (AbUt) terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada absolut residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig	Keterangan
TX1 (Beban Kerja)	0,000	1,000	homoskedastisitas
TX2 (<i>Perceived Behavioural Control</i> ,)	0,000	1,000	homoskedastisitas
TY1 (Motivasi)	0,000	1,000	homoskedastisitas
Variable dependen : TY2 (Kinerja)			

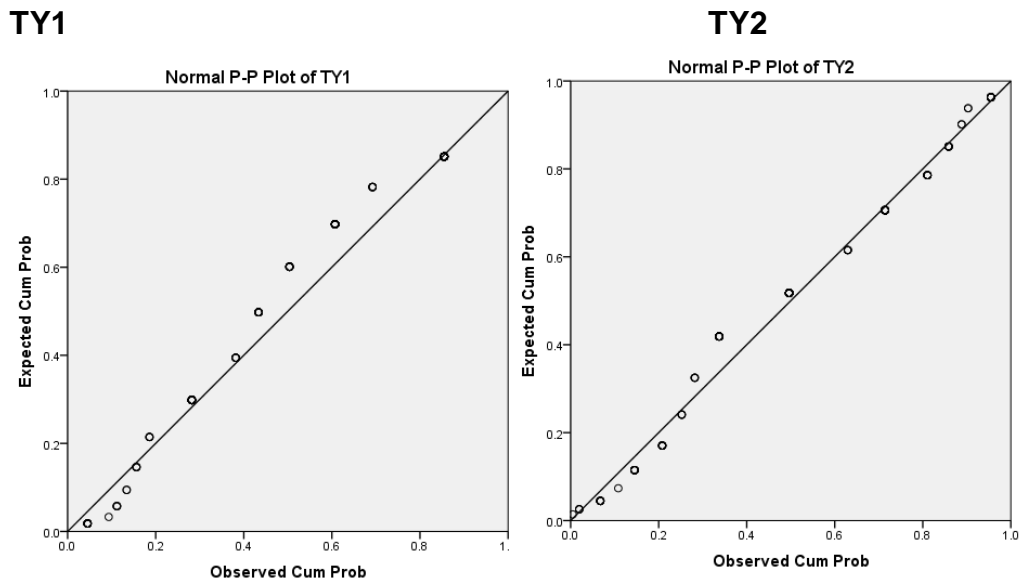
Sumber : Data premier (diolah), 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas melainkan homoskedastisitas pada seluruh variabel penelitian model regresi karena nilai sig > 0,05.

3. Uji Normalitas

Metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat normal *probability* plot, sehingga hampir semua aplikasi komputer statistik menyediakan fasilitas ini. Normal *probability* plot adalah

membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (*hypothetical distribution*).



Gambar 4.1. Uji Normalitas Persamaan Regresi 1 dan 2

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa penyebaran data (titik) pada Norma *P-Plot of Regression Standardized* dari variabel terikat menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.3. Analisis Statistik

4.2.3.1 Hasil analisis uji regresi berganda

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS maka dapat dibuat tabel hubungan antar variabel beban kerja, *Perceived Behavioural Control*, dan motivasi terhadap kinerja yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.12. Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Sgnifikansi t hitung	Koefisien Derrninasasi (R ²)	Signifikansi F hitung
Y1	X1	-0.284	0.000	0.536	0.000
	X2	0.623	0.000		
Y2	X1	-0.116	0.045	0.639	0.000
	X2	0.162	0.025		
	Y1	0.631	0.000		

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R²*) persamaan 1 sebesar 0,536, artinya pengaruh variabel Beban kerja (X1), dan *Perceived Behavioural Control* (X2), secara bersama-sama terhadap Motivasi (Y1) sebesar 53,6 % sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R²*) persamaan 2 sebesar 0,693, artinya pengaruh variabel Beban kerja (X1), *Perceived Behavioural Control* (X2), dan Motivasi (Y1) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y2) sebesar 63,9 % sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan regresi yang digunakan untuk menggambarkan analisis jalur sebagai berikut:

$$Y_1 = -0.284.X_1 + 0.623.X_2 \quad (1)$$

$$Y_2 = -0.116.X_1 + 0.162.X_2 + 0.631.Y_1 \quad (2)$$

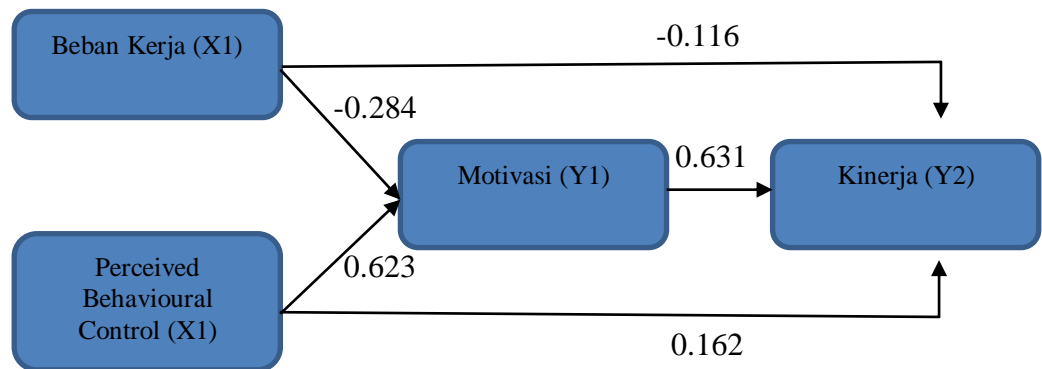
dengan

X1 = Beban Kerja

X2 = Perceived Behavioural Control

Y1 = Motivasi

Y2 = Kinerja



Gambar 4.2. Hasil analisis jalur

Dari gambar 4.2. di atas, dapat dihitung besarnya efek total dari keterlibatan beban kerja, dan *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja melalui motivasi dalam tabel berikut:

Tabel 4.13. Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung

Model Pengaruh	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	Status
X1 -> Y1	-0.284			Signifikan
X2 -> Y1	0.623			Signifikan
X1 -> Y2	-0.116			Signifikan
X2 -> Y2	0.162			Signifikan
Y1 -> Y2	0.631			Signifikan
X1 -> Y1 -> Y2		-0.179	-0.463	
X2 -> Y1 -> Y2		0.393	1.016	

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan gambar 4.2 dan tabel 4.13 diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh tidak langsung dari variabel beban kerja dan variabel *Perceived Behavioural Control* terhadap variabel kinerja melalui variabel Motivasi sebagai variabel *intervening*. Pengaruh tidak langsung secara total variabel beban kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel Motivasi adalah

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

Pengaruh tidak langsung+pengaruh langsung

$$(b_{11} \times \gamma_{12}) + b_{21}$$

$$= (-0.284 \times -0.631) - 0.116$$

$$= -0.463$$

Pengaruh tidak langsung secara total variabel *Perceived Behavioural Control* terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi adalah

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

Pengaruh tidak langsung+pengaruh langsung

$$(b_{21} \times \gamma_{22}) + b_{22}$$

$$= (0.623 \times 0.631) + 0.162$$

$$= 1.016$$

Pengaruh tidak langsung variabel beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi ternyata lebih besar dibandingkan pengaruh langsung pengaruh variable beban kerja terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung variable *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja melalui Motivasi ternyata lebih besar dibandingkan pengaruh langsung pengaruh variabel *Perceived Behavioural Control* kerja terhadap kinerja.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Sleman

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian sesuai mendukung penelitian Omolayo (2013) serta Asamani et al. (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja

Dari keenam indikator yang ditetapkan untuk menguji hipotesis terlihat rata-rata nilai menyatakan tinggi dan sangat tinggi. Nilai tertinggi (terbanyak) terdapat pada pertanyaan “pekerjaan saya menuntut fisik yang prima” sedangkan nilai yang paling sedikit terdapat pada pertanyaan “pekerjaan saya menuntut target waktu”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan oleh anggota Satlantas Polres Sleman sangat tinggi. Hal ini dikarenakan penambahan penduduk semakin besar, pemakaian kendaraan bermotor mengalami peningkatan yang sangat pesat, dan teknologi terus berkembang yang tidak berbanding lurus dengan jumlah personil Satlantas Polres Sleman. Jumlah personil yang sama dengan peningkatan pekerjaan yang cukup signifikan. Sementara pada indikator yang memiliki nilai yang paling sedikit walaupun tetap pada kategori tinggi “pekerjaan saya menuntut target waktu” muncul karena pada dasarnya pola kerja di Satlantas Polres Sleman merupakan lembaga pelayanan jasa

sehingga tidak ada batasan waktu untuk mencapai target tertentu ataupun jika ada target waktu terjadi sangat kasuistik.

Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan atau lembaga terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi (Lituhayu *et al.*, 2008).

4.3.2. Pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Sleman

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel *Perceived Behavioural Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lee *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa orang yang memiliki *Perceived Behavior Control* yang tinggi cenderung memiliki kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan orang yang memiliki *Perceived Behavior Control* yang rendah.

Menurut Ajzen (1991), behavioral control didefinisikan sebagai persepsi seseorang terhadap hambatan dalam melakukan suatu perilaku. Behavioral control memandang pengendalian / kontrol yang dimiliki

seseorang terhadap perilakunya berada pada sebuah kontinum dari perilaku yang mudah dilakukan dengan usaha dan sumber daya yang cukup.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *behavioral control* mempunyai peranan sangat signifikan dalam membentuk dan memberikan kinerja yang prima. Dari hasil pengujian hipotesis melalui 5 indikator yang diberikan menunjukkan tinggi dan sangat tinggi. Jawaban terkecil ada pada indikator “menyadari ada banyak kendala dalam pekerjaan” yang dijawab oleh 6 orang saja. Hal ini menunjukkan dalam proses menyelesaikan tanggungjawabnya anggota Satlantas Polres Sleman menunjukkan sikap optimis dan penuh semangat. Meskipun beban kerja dirasakan sangat berat namun anggota Satlantas Polres Sleman memiliki *Perceived Behavioural Control* yang tinggi sehingga mampu meningkatkan performa/ kinerja para anggota. Meskipun demikian, hasil wawancara dengan pimpinan menunjukkan bahwa kinerja anggota Satlantas Polres Sleman masih harus dioptimalkan.

4.3.3. Terdapat Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai

semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005).

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Zameer (2014) yang menyatakan bahwa motivasi baik non finansial maupun finansial berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji 6 indikator terkait dengan motivasi kerja. 5 dari indikator tersebut menunjukkan angka sangat tinggi. Hanya satu saja yang menunjukkan tinggi yaitu pada indikator “Menyukai pekerjaan yang menantang”. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Satlantas Polres Sleman mempunyai modal besar untuk memberikan performa yang terbaik yaitu motivasi kerja dalam setiap tugasnya. Dengan tingginya motivasi kerja pada setiap anggota maka naik pula kurva pada grafik kinerja anggota.

4.3.4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Anggota Satlantas Polres Sleman

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel Beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti Hipotesis 4 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Quee *et al.* (2016) dan Kyndt *et al.* (2011) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Beban kerja yang diuji melalui 6 indikator ini mempunyai pengaruh langsung dengan motivasi. Dari hasil uji regresi didapatkan sebanyak 53,6 % beban kerja dan *percieved behavioral control* mempengaruhi motivasi kerja sementara 46,4 % dipengaruhi faktor lain (eksternal). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja menjadi faktor penentu tinggi rendahnya motivasi pada anggota Satlantas Polres Sleman dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi (Lituhayu *et al.*, 2008)

4.3.5. Pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap Motivasi Anggota Satlantas Polres Sleman

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel *Perceived Behavioural Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti Hipotesis 5 diterima.

Kontrol perilaku persepsian (*Perceived Behavioral control*) didefinisikan oleh Ajzen (1991) sebagai kemudahan atau kesulitan persepsian untuk melakukan perilaku. Kontrol perilaku persepsian ini merefleksikan pengalaman masa lalu dan mengantisipasi halangan-halangan yang ada sehingga semakin menarik sikap dan norma subjektif terhadap

perilaku, semakin besar kontrol perilaku persepsian, semakin kuat pula niat seseorang untuk melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan.

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa semakin besar kontrol perilaku persepsian semakin kuat pula niat seseorang untuk melakukan perilaku yang direncanakan dan mengantisipasi halangan-halangan yang ada. Ini tentunya sangat berkaitan dengan motivasi. Dari hasil pengujian variabel *Beban kerja (X1)*, dan *Perceived Behavioural Control (X2)*, secara bersama-sama terhadap *Motivasi (Y1)* sebesar 53,6 %.

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa skor terendah *Perceived Behavioural Control* adalah pada pernyataan menyadari bahwa banyak kendala dalam pekerjaan. Saat bertugas di lapangan seringkali anggota Satlantas Polres Sleman menjumpai berbagai kendala dari kurangnya personel, peralatan, maupun dukungan sumber daya lain sehingga hal tersebut pada akhirnya menurunkan motivasi kerja anggota.

4.3.6. Motivasi merupakan Variable Intervening Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Sleman

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa variabel Motivasi merupakan *variable intervening* pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Sleman. Hal ini berarti Hipotesis 6 diterima.

Menurut Hasibuan (2003) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pada uji regresi yang digambarkan pada analisis jalur diketahui bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi. Dapat dikatakan pula bahwa beban kerja akan mempengaruhi motivasi dan motivasi secara otomatis akan mempengaruhi kinerja anggota Satlantas Polres Sleman. Pengaruh tak langsung dari beban kerja kepada kinerja melalui motivasi pengaruhnya lebih besar daripada pengaruh langsung beban kerja ke kinerja. Hal ini dibuktikan pada nilai yang keluar dari hasil uji regresi ganda pengaruh beban kerja langsung ke kinerja sebanyak $-0,116$ sedangkan pengaruh beban kerja kepada motivasi sebanyak $-0,284$, motivasi ke kinerja $0,631$.

4.3.7. Motivasi Merupakan Variable Intervening Pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Sleman

Menurut Herzberg (2008) bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing–masing orang dan motivasi

ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa variabel Motivasi merupakan variable intervening pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui *Perceived Behavioural Control*. Hal ini berarti Hipotesis 7 diterima.

Motivasi merupakan variable intervening pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja anggota Satlantas Polres Sleman. *Perceived Behavioural Control* yang tinggi akan menaikkan motivasi kerja anggota Satlantas Polres Sleman, dan motivasi yang tinggi pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja anggota anggota Satlantas Polres Sleman

Hal ini dibuktikan pada hasil pengujian regresi ganda hasil uji regresi ganda pengaruh *Perceived Behavioural Control* langsung ke kinerja sebanyak 0,162 sedangkan pengaruh *Perceived Behavioural Control* kepada motivasi sebanyak 0,623, motivasi ke kinerja 0,631. Dari data yang digambarkan melalui analisis jalur dapat ditarik kesimpulan bahwa *Perceived Behavioural Control* melalui motivasi menunjukkan pengaruh lebih besar terhadap kinerja daripada pengaruh langsung dari *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja. Hasil ini sama dengan hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi karena keduanya memiliki pengaruh 53,6 % terhadap motivasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas berjenis kelamin laki – laki, kemudian memiliki masa kerja antara 11 – 20 tahun, dan tingkat pendidikan mayoritas tamat SLTA (sederajat).
2. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel *Perceived Behavioural Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.
5. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel Beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti Hipotesis 4 diterima.

6. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel *Perceived Behavioural Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti Hipotesis 5 diterima.
7. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa variabel Motivasi merupakan *variable intervening* pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polres Sleman. Hal ini berarti Hipotesis 6 diterima
8. Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa variabel Motivasi merupakan *variable intervening* pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 7 diterima

5.2. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, serta kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi anggota Satlantas Polres Sleman, di sarankan untuk meningkatkan kualitas pendidikan formal ke jenjang S1 bagi yang tamat SLTA (sederajat).
2. Peningkatan kinerja dapat melalui cara – cara sebagai berikut :
 - a. Menambah jumlah personil guna membagi pendelegasian tugas dimana tugas tersebut akan didelegasikan guna mengurangi beban kerja yang ada. Dengan berkurangnya beban kerja, motivasi akan meningkat sehingga hasil kinerja yang diharapkan dapat tercapai.

- b. Memberikan motivasi dengan cara mengadakan pelatihan dimana memberikan dorongan dan semangat kepada anggota untuk dapat menerima tantangan tugas dengan baik.
 - c. Memberikan *workshop* tentang cara bertindak yang sesuai dengan SOP saat ada kejadian luar biasa, agar anggota sadar akan risiko tugas yang di hadapi.
 - d. Meningkatkan *Perceived Behavioural Control* anggota dengan memberikan pelatihan tentang *soft skill* maupun kepemimpinan sehingga dengan meningkatnya *Perceived Behavioural Control* akan meningkatkan motivasi sehingga kinerja juga akan meningkat.
3. Bagi penelitian selanjutnya :
- a. Menambah variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap rja, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.
 - b. Mengembangkan penelitian di instansi lain dan lokasi lain dengan karakteristik yang berbeda.
4. Bagi kalangan akademis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan serta melengkapi literatur mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi, sikap kerja dan kinerja pegawai di sebuah perusahaan atau lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggit, Astianto, 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 7 (2014)
- Aisha, Atya Nur, Pamoedji Hardjomidjojo, and Yassierli, 2013. Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 4, No. 6, December 2013
- Ajzen, Icek, 1991. The theory of planned behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* Volume 50, Issue 2, December 1991, Pages 179-211
- Agustina, Ika. 2010. *Faktor-Faktor Motivasi yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Gaya Manunggal Kresitama*. Universitas Guna Dharma. Jakarta
- Ali, Warraich Usman, Ahmed Rizwan Raheem, Ahmad Nawaz and Khoso Imamuddin, 2014. Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan, *Research Journal of Management Sciences* Vol. 3(7), 14-17, July (2014)
- Amrullah, 2009, *Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Galangan Balikpapan Utama*, Universitas Mulawarman
- Anggraini, Francisca Reni Retno and Fransiscus Asisi Joko Siswanto, 2016. The Role of Perceived Behavioral Control and Subjective Norms to Internal Auditors' Intention in Conveying Unethical Behavior: A Case Study in Indonesia, *Rev. Integr. Bus. Econ. Res.* Vol 5(2) 2016: 141
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- Asamani, James Avoka, Ninon P Amertil, and Margaret Chebere, 2015. The Influence Of Workload Levels On Performance In A Rural Hospital, *British Journal of Healthcare Management* 2015 Vol 21 No 12
- As'ad, 2003. *Psikologi Industri*, Liberty. Yogyakarta

- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135
- Chryshnanda. 2009. *Polisi Penjaga Kehidupan*. Pengembangan Kajian Ilmu Kepolisian, Jakarta
- Cruz, P., Laukkanen, T., and Muñoz, P. 2009. Exploring the Factors Behind the Resistance to Mobile Banking in Portugal, *International Journal of E-Services and Mobile Applications* 1(4), 16-35
- Cushway and Lodge, 2005, *Organizational Behaviour and Design*. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional
- Dinc, M. Sait and Semira Budic, 2016. The Impact of Personal Attitude, Subjective Norm, and Perceived Behavioural Control on Entrepreneurial Intentions of Women, *Eurasian Journal of Business and Economics*, 2016, 9 (17), 23-35.
- Flippo, 2002. *Personel Management Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta
- George dan Jones, 2005, *Understanding and Managing Organizational Behavior* 4th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam, 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, R. 2005. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Prenhalindo
- Hadi, Sutrisno. 2010. *Statistik 2*. Andi Offset , Yogyakarta
- Hart, S. G. dan Staveland, L. E. 1988. *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research*. Aerospace 136 Human Factors Research Division NASA-Ames Research Center. California.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi., Bumi Aksara, Jakarta

- Hays, Jerry B. 2013. *An Investigation of the motivation management accountants to report fraudulent accounting activity: applying the theory of planned behavior*. Dissertation. Nova Southeastern University
- Herzberg, Fredrick. 2008. *One More Time: How do You Motivate Employees?*. Harvard Bussiness Press. Boston
- Ilyas. 2000. *Teori, penilaian dan penelitian kinerja*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI. Jakarta
- Kraft, Pal, Jostein Rise, Stephen Sutton and Espen Røysamb, 2005. Perceived difficulty in the theory of planned behaviour: Perceived behavioural control or affective attitude?, *British Journal of Social Psychology* (2005), 44, 479–496
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGrawHill. New York
- Kyle, Vanessa A., Katherine M. Whitebl, Melissa K. Hydec & Stefano Occhipintid, 2014. The role of goal importance in predicting university students' high academic performance, *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*. Vol 14, 2014, pp. 17-28
- Kyndt, Eva , Dochy, Filip , Struyven, Katrien and Cascallar, Eduardo, 2011. The direct and indirect effect of motivation for learning on students approaches to learning through the perceptions of workload and task complexity, *Higher Education Research & Development*, 30: 2, 135 — 150
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: ALVABETA, cv
- Lee, Cynthia, et al. “Interactive Effects of ‘Type A’ Behavior and Perceived Control on Worker Performance, Job Satisfaction, and Somatic Complaints.” *The Academy of Management Journal*, vol. 33, no. 4, 2010, pp. 870–881.
- Li,Li, Hongyan Hu, Hao Zhou, Changzhi He, Lihua Fan, Xinyan Liu, Zhong Zhang,Heng Li,1 Tao Sun, 2014.. Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open* 2014;4: e004897. doi:10.1136/ bmjopen-2014-004897

- Lituhayu, Rizaini. Mangkuprawiru, Tb Sjafrri, Dhewi, Ratih Maria, 2008. *Analisa Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Head Office PT. Lerindro International Jakarta)*. Bogor: Institut Pertanian Bogor
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*. McGraw Hill, New York:
- Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkuprawira, TB Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia
- Nawawi, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Omolayo, Benjamin O., 2013. Influence of Mental Workload on Job Performance, *International Journal of Humanities and Social Science Vol. 3 No. 15; August 2013*
- Onanda, Belly, 2015. The Effects of Motivation on Job Performance A Case Study of KCB Coast Region, *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 5, Issue 9, September 2015
- Oya, Hana, and Shigeru Haga, 2015. The Motivation Of Workmanship--Innovation Enhanced By Occupational Pride Results In An Active Attitude To Carry Out Safety Actions, *The 6th Symposium on Resilience Engineering, Lisbon, Resilience Engineering Association*, 2015
- Prihatini, L. D. 2008. *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Unit Rawat Nginap RSUD Sidikalang*, Universitas Sumatera Utara
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta:
- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal : 22
- Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Polri Dengan Sistem Manajemen Kinerja

- Quee, Dawn Chin, Cathy Mugeni, Denis Nkunda, Marie Rose Uwizeye, Laurie L. Stockton and Jennifer Wesson, 2016. Balancing workload, motivation and job satisfaction in Rwanda: assessing the effect of adding family planning service provision to community health worker duties, *Reproductive Health* (2016) 13:2
- Rifai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Murai Kencana, Jakarta
- Riduwan, Malik. 2002. *Teori motivasi dan Aplikasi*. Rineka Cipta Jakarta:
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. Raja. Grafindo Persada.
- Sari, Rahmila, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadapkinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*, Universitas Hasanuddin. Tanggal akses 15 September 2017.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2008, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES,. Jakarta
- Siregar, Syofian, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Soleman, Aminah, 2011, Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Factor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weighy Limit, *ARIKA*, Vol.05. No.2
- Susilo, Heru. 2012. *Manajemen Kinerja danKompensasi*. Malang: UB DistanceLearning.
- Syofian, Siregar.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana, Jakarta
- Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winardi. 2000, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta
- Yean, Tan Fee, Johanim Johari and Annis Fadilla Mohd Sukery, 2015. The Influence Of Attitude, Subjective Norms, And Perceived Behavioural

Control On Intention To Return To Work: A Case Of Socso's Insured Employees, *Kajian Malaysia*, Vol. 33, Supp.1, 2015, 141–154

Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar, Muhammad Amir, 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol. 4, No.1, January 2014, pp. 293–298

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

PETUNJUK PENGISIAN

1. Untuk mengisi identitas diri responden, dengan cara mengisi titik yang tersedia dan memberi tanda silang (X) pada kode (salah satu) jawaban yang sesuai dengan diri anda.
2. Cara pengisian kuesioner, berilah tanda silang (X) pada **salah satu** alternatif jawaban yang telah tersedia.

Pilihlah jawaban dengan kode :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

ST : Sangat Tinggi

T : Tinggi

AT : Agak Tinggi

AR : Agak Rendah

R : Rendah

SR : Sangat Rendah

3. Untuk mengganti jawaban yang diberikan, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban lama, kemudian berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dikehendaki.
4. Semua jawaban yang anda berikan tidak ada yang dianggap salah
5. Periksa kembali jawaban anda, jangan ada nomor yang terlewat

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)

Usia : _____ tahun

Masa Kerja : _____ tahun

Pendidikan Terakhir : _____

Mohon beri tanda (√) atas pilihan jawaban Bapak/Ibu/Saudara

KUESIONER 1 BEBAN KERJA

No.	Pernyataan	Skala				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan saya menuntut aktivitas yang berat					
2.	Pekerjaan saya membutuhkan kekuatan fisik yang prima					
3.	Pekerjaan saya menuntut target waktu					
4.	Pekerjaan saya memerlukan upaya yang keras					
5.	Pekerjaan saya membuat mudah putus asa					
6.	Pekerjaan saya membutuhkan performa yang prima					

KUESIONER 2 MOTIVASI

No.	Pernyataan	Skala				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Berupaya untuk meraih sukses					
2.	Fokus pada tujuan tetap					
3.	Menyukai pekerjaan yang menantang					
4.	Berupaya bekerja secara efisien					
5.	Tidak mudah putus asa					
6.	Dapat bekerja sama untuk meraih sukses					

KUESIONER 3 PERCEIVED BEHAVIOUR CONTROL

No.	Pernyataan	Skala				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Menyadari bahwa banyak kendala dalam pekerjaan					
2.	Saya mampu mensolusi atas berbagai hambatan					
3.	Saya yakin bahwa pekerjaan dapt saya selesaikan					
4.	Saya mampu mengendalikan diri untuk tugas-tugas saya					
5.	Saya mempersiapkan diri atas berbagai resiko pekerjaan					

SKUESIONER 4 KINERJA

No.	Pernyataan	Skala					
		ST	T	AT	AR	R	SR
1.	Kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan						
2.	Kemampuan membangun, memelihara dan melaksanakan kerja sama dan hubungan baik dengan pegawai dan masyarakat						
3.	Memampuan merumuskan, mengutarakan dan menerima ide/pendapat, baik secara verbal maupun non verbal, dengan jelas kepada sesama pegawai dan masyarakat luas						
4.	Kemampuan mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan sehingga tidak mempengaruhi kinerja						
5.	Kemampuan merumuskan, memotivasi dan melaksanakan perubahan						
6.	Kemampuan bersikap jujur dan konsisten, apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang dilakukan						
7.	Kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain, serta mengekspresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain						

Lampiran 2. DATA INDUK PENELITIAN

No	JK	Usia	Ms Krj	Pddkn	BEBAN KERJA (X1)							
					X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	TX1	MX1
1	1	37	15	3	4	5	3	4	3	5	24	4.00
2	1	31	12	2	6	6	5	6	2	6	31	5.17
3	1	32	11	2	6	6	6	6	4	6	34	5.67
4	1	37	17	2	6	6	6	6	4	6	34	5.67
5	1	42	19	2	6	6	5	6	2	6	31	5.17
6	1	42	19	2	4	5	3	4	2	4	22	3.67
7	1	30	11	2	6	6	6	6	4	6	34	5.67
8	1	32	11	2	6	6	5	6	2	6	31	5.17
9	1	35	14	2	5	6	5	3	2	5	26	4.33
10	2	30	13	3	5	6	5	3	2	5	26	4.33
11	1	29	11	2	6	6	5	5	2	6	30	5.00
12	1	43	22	3	6	6	4	4	2	5	27	4.50
13	1	32	11	3	6	6	6	6	4	6	34	5.67
14	1	30	11	3	5	5	5	5	4	5	29	4.83
15	1	42	20	2	6	6	6	6	4	6	34	5.67
16	1	31	10	2	4	6	5	5	4	5	29	4.83
17	1	36	16	2	6	6	6	5	4	6	33	5.50
18	1	36	17	2	4	4	4	4	2	4	22	3.67
19	1	32	14	2	4	4	4	4	4	4	24	4.00
20	1	40	18	2	4	4	4	4	4	4	24	4.00
21	1	36	16	3	4	4	3	3	3	4	21	3.50
22	1	38	16	3	4	6	2	4	2	5	23	3.83
23	1	28	9	2	5	6	4	5	4	6	30	5.00
24	1	35	16	2	4	5	5	4	5	4	27	4.50
25	1	35	16	2	3	6	5	4	5	5	28	4.67
26	1	28	9	2	4	5	5	4	5	5	28	4.67
27	1	37	16	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
28	1	37	16	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
29	2	37	16	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
30	2	34	14	3	5	5	5	5	5	5	30	5.00
31	1	33	15	3	5	6	5	6	5	6	33	5.50
32	1	34	14	3	6	5	5	6	5	6	33	5.50
33	1	34	14	2	6	6	4	5	4	6	31	5.17
34	1	36	18	2	5	5	4	4	4	5	27	4.50
35	1	40	20	2	6	6	5	5	5	6	33	5.50

No	JK	Usia	Ms Krj	Pddkn	BEBAN KERJA (X1)							
					X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	TX1	MX1
36	1	36	16	2	5	6	5	6	5	6	33	5.50
37	1	36	14	2	4	5	4	4	4	5	26	4.33
38	2	33	12	2	5	4	3	3	3	6	24	4.00
39	1	33	16	3	5	5	5	5	3	5	28	4.67
40	1	37	15	3	6	6	6	6	6	6	36	6.00
41	1	57	36	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
42	1	34	15	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
43	1	40	18	3	6	6	6	6	6	6	36	6.00
44	1	34	15	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
45	1	37	18	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
46	1	37	18	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
47	1	39	15	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
48	1	42	19	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
49	1	42	19	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
50	1	36	17	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
51	1	32	14	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
52	1	30	11	2	5	5	5	5	5	6	31	5.17
53	1	32	11	2	5	6	5	5	5	5	31	5.17
54	1	32	11	3	5	5	5	5	5	5	30	5.00
55	1	42	20	2	5	5	5	5	5	5	30	5.00
56	1	40	18	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
57	1	28	9	2	5	5	5	5	5	5	30	5.00
58	2	34	14	3	5	5	5	5	5	5	30	5.00
59	1	35	14	2	5	6	5	6	6	6	34	5.67
60	2	30	13	3	5	6	5	6	6	6	34	5.67
61	1	36	18	2	6	6	5	6	6	6	35	5.83
62	1	43	22	3	5	5	6	5	5	6	32	5.33
63	1	33	16	3	5	5	5	5	5	5	30	5.00
64	1	40	18	3	4	4	4	4	4	4	24	4.00
65	1	27	10	2	5	5	5	5	5	5	30	5.00
66	1	31	10	2	3	6	5	4	4	5	27	4.50
67	1	34	14	2	4	4	4	4	4	5	25	4.17
68	1	37	18	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
69	1	36	17	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
70	1	32	14	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
71	1	43	22	3	6	6	5	5	5	6	33	5.50
72	1	38	16	3	4	5	3	4	4	4	24	4.00

No	JK	Usia	Ms Krj	Pddkn	BEBAN KERJA (X1)							
					X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	TX1	MX1
73	1	37	18	2	4	6	5	5	5	5	30	5.00
74	1	34	14	3	4	5	5	4	4	5	27	4.50
75	1	33	15	3	6	6	5	5	5	6	33	5.50
76	1	39	15	2	4	5	4	4	4	5	26	4.33
77	1	37	16	2	4	4	4	4	4	4	24	4.00
78	2	37	16	2	4	4	4	4	4	4	24	4.00
79	1	37	15	3	4	4	4	4	4	4	24	4.00
80	1	27	10	2	4	6	5	5	5	5	30	5.00
81	1	33	15	3	6	6	4	5	5	6	32	5.33
82	1	35	16	2	4	5	4	4	4	5	26	4.33
83	1	36	16	2	4	6	2	4	4	5	25	4.17
84	1	36	18	2	6	5	5	6	6	6	34	5.67
85	1	31	12	2	6	6	4	5	5	6	32	5.33
86	1	30	11	3	4	4	4	4	4	4	24	4.00
87	1	40	18	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
88	1	36	16	2	4	5	3	4	4	5	25	4.17
89	1	20	3	3	5	5	5	5	5	5	30	5.00
90	1	34	15	2	5	4	3	3	3	6	24	4.00
91	1	32	11	2	5	6	5	5	5	5	31	5.17
92	1	35	16	2	3	6	5	4	4	5	27	4.50
93	1	30	11	3	4	4	4	4	4	4	24	4.00
94	1	37	16	2	4	5	3	4	2	4	22	3.67
95	1	29	11	2	6	6	5	6	6	6	35	5.83
96	1	31	12	2	5	5	5	5	5	5	30	5.00
97	1	28	9	2	4	5	5	4	4	4	26	4.33
98	1	37	15	3	4	5	3	4	4	5	25	4.17
99	1	32	11	2	5	5	5	5	5	5	30	5.00
100	1	37	17	2	5	5	5	5	3	6	29	4.83
101	1	36	16	3	6	5	5	6	6	6	34	5.67
102	1	42	19	2	5	5	5	5	4	5	29	4.83
103	1	30	11	2	5	5	5	5	4	5	29	4.83
104	1	32	11	2	6	6	4	4	4	5	29	4.83
105	1	32	11	3	6	6	4	4	4	5	29	4.83
106	1	36	14	2	6	6	6	6	6	6	36	6.00
107	1	35	15	3	4	5	4	4	5	5	27	4.50
108	1	20	3	3	5	6	5	3	3	5	27	4.50
109	1	35	16	2	6	6	6	5	5	6	34	5.67

No	JK	Usia	Ms Krj	Pddkn	BEBAN KERJA (X1)							
					X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	TX1	MX1
110	1	36	16	3	6	6	6	5	5	6	34	5.67
111	1	37	15	3	6	6	5	6	6	6	35	5.83
112	1	37	17	2	5	6	4	5	5	6	31	5.17
113	1	42	20	2	5	6	5	3	3	5	27	4.50
114	1	37	16	2	4	5	3	4	4	4	24	4.00
115	1	28	9	2	5	5	4	4	4	5	27	4.50
116	1	28	9	2	4	5	5	4	4	5	27	4.50
117	1	34	14	2	4	6	2	4	4	5	25	4.17
118	1	29	11	2	6	6	5	6	6	6	35	5.83
119	1	35	14	2	6	6	5	6	6	6	35	5.83
120	2	30	13	3	6	6	5	6	6	6	35	5.83
121	1	40	20	2	6	6	5	5	5	6	33	5.50
122	1	36	16	2	4	5	3	4	4	4	24	4.00
123	2	34	14	3	5	6	5	3	3	5	27	4.50
124	1	34	14	3	4	5	5	4	4	4	26	4.33
125	1	57	36	2	5	5	6	5	5	6	32	5.33
126	2	33	12	2	4	4	4	4	4	5	25	4.17
127	1	37	16	2	5	6	2	2	2	5	22	3.67
128	1	38	16	2	4	4	3	3	3	4	21	3.50
129	2	37	16	2	4	4	3	3	3	4	21	3.50
130	1	31	10	2	5	6	5	3	3	5	27	4.50
131	1	42	19	2	5	6	4	5	5	6	31	5.17
132	1	35	15	3	5	6	2	2	5	5	25	4.17
133	1	38	16	3	4	5	5	5	1	5	25	4.17
134	1	35	16	2	5	6	5	6	6	6	34	5.67
135	1	34	15	2	5	5	4	4	4	5	27	4.50
				RATA2	5.05	5.44	4.73	4.81	4.44	5.32		4.97

JK : 1 = laki-laki

2 = wanita

Pddkn : 1 = tamat SMP (sederajat)

2 = tamat SMA (sederajat)

3 = tamat S1

No	PERCEIVED BEHAVIOURAL COTROL (X2)							MOTIVASI (Y1)							
	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	X ₂₅	TX2	MX2	y ₁₁	y ₁₂	y ₁₃	y ₁₄	y ₁₅	y ₁₆	TY1	MY1
1	5	5	5	5	5	25	5.00	5	5	5	5	5	5	30	5.00
2	5	5	6	6	6	28	5.60	6	6	3	6	6	6	33	5.50
3	6	5	6	5	5	27	5.40	6	6	4	6	6	6	34	5.67
4	6	5	6	5	5	27	5.40	6	6	4	6	6	6	34	5.67
5	5	5	6	6	6	28	5.60	6	6	4	6	6	6	34	5.67
6	4	4	5	5	5	23	4.60	5	4	2	3	6	5	25	4.17
7	6	5	6	5	5	27	5.40	6	6	4	6	6	6	34	5.67
8	5	5	6	6	6	28	5.60	6	6	3	6	6	6	33	5.50
9	5	5	5	4	5	24	4.80	6	5	5	4	6	5	31	5.17
10	5	5	5	4	5	24	4.80	6	5	5	4	6	5	31	5.17
11	5	5	4	4	5	23	4.60	5	5	4	5	5	5	29	4.83
12	2	5	6	5	6	24	4.80	6	5	5	5	2	6	29	4.83
13	1	5	5	5	6	22	4.40	6	6	5	5	5	6	33	5.50
14	4	5	6	6	6	27	5.40	6	6	6	6	6	6	36	6.00
15	1	5	5	5	6	22	4.40	6	6	5	5	5	6	33	5.50
16	4	5	5	5	5	24	4.80	6	5	5	5	6	6	33	5.50
17	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	6	5	6	6	35	5.83
18	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
19	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
20	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
21	4	4	5	5	5	23	4.60	4	4	4	4	4	4	24	4.00
22	5	4	6	6	6	27	5.40	6	6	6	6	6	6	36	6.00
23	4	4	5	5	6	24	4.80	6	6	5	5	5	6	33	5.50
24	5	5	6	6	6	28	5.60	6	6	5	6	6	6	35	5.83
25	3	5	5	5	5	23	4.60	5	5	5	4	3	5	27	4.50
26	5	5	6	6	6	28	5.60	5	5	5	5	5	5	30	5.00
27	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	6	6	6	6	36	6.00
28	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	6	6	6	6	36	6.00
29	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	6	6	6	6	36	6.00
30	4	5	5	6	6	26	5.20	5	5	4	5	5	5	29	4.83
31	4	5	6	6	5	26	5.20	6	5	4	5	5	6	31	5.17
32	5	4	5	5	5	24	4.80	6	5	5	4	6	6	32	5.33
33	5	5	6	6	6	28	5.60	6	6	5	5	6	6	34	5.67
34	4	4	5	5	5	23	4.60	5	5	5	6	6	5	32	5.33
35	6	5	6	6	6	29	5.80	6	6	5	6	6	6	35	5.83
36	5	4	6	6	6	27	5.40	6	6	6	6	6	6	36	6.00

No	PERCEIVED BEHAVIOURAL COTROL (X2)							MOTIVASI (Y1)							
	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	X ₂₅	TX2	MX2	y ₁₁	y ₁₂	y ₁₃	y ₁₄	y ₁₅	y ₁₆	TY1	MY1
37	4	4	5	4	4	21	4.20	5	5	3	5	5	5	28	4.67
38	6	4	4	3	5	22	4.40	6	6	5	6	5	6	34	5.67
39	4	5	5	5	5	24	4.80	5	5	3	5	5	5	28	4.67
40	5	6	6	6	6	29	5.80	6	6	6	6	6	6	36	6.00
41	5	5	5	5	5	25	5.00	5	5	5	5	5	5	30	5.00
42	4	5	5	5	5	24	4.80	5	5	5	4	4	5	28	4.67
43	5	5	6	6	5	27	5.40	6	6	6	6	5	6	35	5.83
44	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	2	6	6	6	32	5.33
45	4	4	5	5	5	23	4.60	5	4	3	4	6	5	27	4.50
46	5	5	5	5	5	25	5.00	5	5	4	5	5	5	29	4.83
47	5	5	5	5	5	25	5.00	5	5	5	5	5	6	31	5.17
48	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	5	5	4	6	32	5.33
49	5	5	5	5	5	25	5.00	5	5	5	5	5	5	30	5.00
50	6	5	5	5	6	27	5.40	5	5	5	5	5	5	30	5.00
51	5	5	5	5	5	25	5.00	5	5	5	5	5	5	30	5.00
52	5	5	6	6	6	28	5.60	5	5	5	5	5	6	31	5.17
53	6	5	6	5	5	27	5.40	5	5	5	6	6	5	32	5.33
54	6	5	6	5	5	27	5.40	5	5	5	6	6	5	32	5.33
55	5	5	6	6	6	28	5.60	6	5	5	5	5	6	32	5.33
56	4	4	5	5	5	23	4.60	4	4	4	4	4	4	24	4.00
57	6	5	6	5	5	27	5.40	6	5	5	5	5	6	32	5.33
58	5	5	6	6	6	28	5.60	6	6	6	4	4	6	32	5.33
59	5	5	5	4	5	24	4.80	5	5	5	4	4	5	28	4.67
60	5	5	5	4	5	24	4.80	5	4	4	6	6	5	30	5.00
61	5	5	4	4	5	23	4.60	6	5	5	2	2	6	26	4.33
62	2	5	6	5	6	24	4.80	5	5	5	5	5	5	30	5.00
63	1	5	5	5	6	22	4.40	6	5	5	6	6	5	33	5.50
64	4	5	6	6	6	27	5.40	6	6	6	6	6	6	36	6.00
65	1	5	5	5	6	22	4.40	6	5	5	6	6	5	33	5.50
66	4	5	5	5	5	24	4.80	6	6	6	6	6	6	36	6.00
67	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	6	6	6	6	36	6.00
68	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
69	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
70	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
71	4	4	5	5	5	23	4.60	5	5	5	5	5	5	30	5.00
72	5	4	6	6	6	27	5.40	6	6	6	6	6	6	36	6.00
73	4	4	5	5	6	24	4.80	6	5	5	6	6	5	33	5.50

No	PERCEIVED BEHAVIOURAL COTROL (X2)							MOTIVASI (Y1)							
	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	X ₂₅	TX2	MX2	y ₁₁	y ₁₂	y ₁₃	y ₁₄	y ₁₅	y ₁₆	TY1	MY1
74	5	5	6	6	6	28	5.60	6	6	6	6	6	6	36	6.00
75	3	5	5	5	5	23	4.60	5	5	5	5	5	5	30	5.00
76	5	5	6	6	6	28	5.60	6	6	6	6	6	6	36	6.00
77	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	6	6	6	6	36	6.00
78	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	6	6	6	6	36	6.00
79	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	6	6	6	6	36	6.00
80	4	5	5	6	6	26	5.20	6	5	5	6	6	5	33	5.50
81	4	5	6	6	5	26	5.20	5	5	5	5	5	5	30	5.00
82	5	4	5	5	5	24	4.80	6	6	6	6	6	6	36	6.00
83	5	5	6	6	6	28	5.60	6	6	6	6	6	6	36	6.00
84	4	4	5	5	5	23	4.60	5	4	4	6	6	5	30	5.00
85	6	5	6	6	6	29	5.80	5	5	5	5	5	5	30	5.00
86	5	4	6	6	6	27	5.40	6	6	6	6	6	6	36	6.00
87	4	4	5	4	4	21	4.20	4	4	4	4	4	4	24	4.00
88	6	4	4	3	5	22	4.40	6	6	6	6	6	6	36	6.00
89	4	5	5	5	5	24	4.80	6	6	6	5	5	6	34	5.67
90	5	6	6	6	6	29	5.80	6	6	6	6	6	6	36	6.00
91	5	5	5	5	5	25	5.00	5	5	5	5	5	5	30	5.00
92	4	5	5	5	5	24	4.80	6	6	6	6	6	6	36	6.00
93	5	5	6	6	5	27	5.40	6	6	6	6	6	6	36	6.00
94	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	6	6	6	6	36	6.00
95	4	4	5	5	5	23	4.60	4	4	4	4	4	4	24	4.00
96	5	5	5	5	5	25	5.00	6	6	6	5	5	6	34	5.67
97	5	5	5	5	5	25	5.00	6	6	6	6	6	6	36	6.00
98	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	6	6	6	6	36	6.00
99	5	5	5	5	5	25	5.00	6	6	6	5	5	6	34	5.67
100	6	5	5	5	6	27	5.40	6	6	6	5	5	6	34	5.67
101	5	5	5	5	5	25	5.00	5	5	5	5	5	5	30	5.00
102	5	5	6	6	6	28	5.60	6	6	6	5	5	6	34	5.67
103	6	5	6	5	5	27	5.40	6	6	6	5	5	6	34	5.67
104	6	5	6	5	5	27	5.40	6	5	5	6	6	6	34	5.67
105	5	5	6	6	6	28	5.60	6	5	5	6	6	6	34	5.67
106	4	4	5	5	5	23	4.60	4	4	4	4	4	4	24	4.00
107	6	5	6	5	5	27	5.40	6	5	5	6	6	6	34	5.67
108	5	5	6	6	6	28	5.60	6	5	5	6	6	6	34	5.67
109	5	5	5	4	5	24	4.80	5	4	4	6	6	5	30	5.00
110	5	5	5	4	5	24	4.80	5	5	5	5	5	5	30	5.00

No	PERCEIVED BEHAVIOURAL COTROL (X2)							MOTIVASI (Y1)							
	x ₂₁	x ₂₂	x ₂₃	x ₂₄	x ₂₅	TX2	MX2	y ₁₁	y ₁₂	y ₁₃	y ₁₄	y ₁₅	y ₁₆	TY1	MY1
111	5	5	4	4	5	23	4.60	6	5	5	2	2	6	26	4.33
112	2	5	6	5	6	24	4.80	5	5	5	5	5	5	30	5.00
113	1	5	5	5	6	22	4.40	6	6	6	5	5	6	34	5.67
114	4	5	6	6	6	27	5.40	6	6	6	6	6	6	36	6.00
115	1	5	5	5	6	22	4.40	6	6	6	5	5	6	34	5.67
116	4	5	5	5	5	24	4.80	6	6	6	6	6	6	36	6.00
117	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	6	6	6	6	36	6.00
118	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
119	4	4	4	4	4	20	4.00	5	5	5	3	3	5	26	4.33
120	4	4	4	4	4	20	4.00	5	5	5	3	3	5	26	4.33
121	4	4	5	5	5	23	4.60	5	5	5	5	5	5	30	5.00
122	5	4	6	6	6	27	5.40	6	6	6	6	6	6	36	6.00
123	4	4	5	5	6	24	4.80	6	6	6	5	6	6	35	5.83
124	5	5	6	6	6	28	5.60	6	6	6	6	6	6	36	6.00
125	3	5	5	5	5	23	4.60	5	5	5	5	5	5	30	5.00
126	5	5	6	6	6	28	5.60	6	6	6	6	6	6	36	6.00
127	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	6	6	6	6	36	6.00
128	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	6	6	6	6	36	6.00
129	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	6	6	6	6	36	6.00
130	4	5	5	6	6	26	5.20	6	6	6	6	6	6	36	6.00
131	4	5	6	6	5	26	5.20	5	5	5	5	5	5	30	5.00
132	5	4	5	5	5	24	4.80	6	6	6	6	6	6	36	6.00
133	5	5	6	6	6	28	5.60	6	6	6	6	6	6	36	6.00
134	4	4	5	5	5	23	4.60	5	5	5	5	5	5	30	5.00
135	4	4	5	5	5	23	4.60	6	6	6	6	6	6	36	6.00
	4.63	4.87	5.36	5.22	5.39		5.09	5.53	5.36	5.09	5.24	5.30	5.50		5.34

No	KINERJA (Y2)								
	y ₂₁	y ₂₂	y ₂₃	y ₂₄	y ₂₅	y ₂₆	y ₂₇	TY2	MY2
1	4	5	4	4	4	5	5	31	4.43
2	5	5	5	5	5	4	5	34	4.86
3	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
4	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
5	5	5	5	6	4	4	6	35	5.00
6	3	4	4	2	4	6	4	27	3.86

No	KINERJA (Y2)								TY2	MY2
	y ₂₁	y ₂₂	y ₂₃	y ₂₄	y ₂₅	y ₂₆	y ₂₇			
7	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
8	4	5	5	4	5	5	5	33	4.71	
9	5	4	5	2	5	5	4	30	4.29	
10	5	4	5	2	5	5	4	30	4.29	
11	4	5	4	4	4	4	5	30	4.29	
12	4	4	4	5	4	5	4	30	4.29	
13	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
14	5	5	5	5	5	6	6	37	5.29	
15	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
16	5	5	5	6	4	5	5	35	5.00	
17	5	6	5	5	4	6	6	37	5.29	
18	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	
19	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	
20	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	
21	5	5	4	4	4	5	5	32	4.57	
22	5	5	6	6	5	6	6	39	5.57	
23	4	6	5	5	4	5	5	34	4.86	
24	5	6	6	5	5	5	5	37	5.29	
25	5	5	5	4	5	5	5	34	4.86	
26	5	6	6	5	5	5	5	37	5.29	
27	6	6	6	6	6	6	6	42	6.00	
28	6	6	6	6	6	6	6	42	6.00	
29	6	6	6	6	5	5	5	39	5.57	
30	4	4	4	4	4	5	5	30	4.29	
31	5	4	4	4	5	5	5	32	4.57	
32	5	4	5	5	5	4	5	33	4.71	
33	5	4	5	5	5	4	4	32	4.57	
34	4	5	4	4	4	5	5	31	4.43	
35	5	5	6	5	5	5	5	36	5.14	
36	5	6	6	5	5	6	6	39	5.57	
37	4	5	4	4	4	4	4	29	4.14	
38	6	5	4	5	6	5	6	37	5.29	
39	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	
40	6	6	6	6	6	6	6	42	6.00	
41	3	4	4	2	4	6	4	27	3.86	
42	3	4	4	2	4	6	4	27	3.86	

No	KINERJA (Y2)								TY2	MY2
	y ₂₁	y ₂₂	y ₂₃	y ₂₄	y ₂₅	y ₂₆	y ₂₇			
43	5	5	5	5	5	6	6	37	5.29	
44	4	5	5	5	5	5	4	33	4.71	
45	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	
46	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	
47	4	5	4	4	5	5	5	32	4.57	
48	5	4	4	5	5	5	5	33	4.71	
49	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	
50	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	
51	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	
52	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
53	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
54	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
55	4	6	5	5	4	5	5	34	4.86	
56	4	5	4	4	4	5	5	31	4.43	
57	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
58	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
59	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	
60	5	5	5	4	5	5	5	34	4.86	
61	4	4	4	4	4	3	3	26	3.71	
62	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
63	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
64	6	5	6	5	6	6	6	40	5.71	
65	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
66	5	6	6	5	5	5	5	37	5.29	
67	5	6	5	5	4	6	6	37	5.29	
68	4	5	4	4	4	5	5	31	4.43	
69	5	4	5	2	5	5	4	30	4.29	
70	5	4	5	2	5	5	4	30	4.29	
71	5	5	6	5	4	5	5	35	5.00	
72	5	6	6	5	5	6	6	39	5.57	
73	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
74	5	6	5	5	6	5	5	37	5.29	
75	5	4	5	5	5	5	5	34	4.86	
76	5	6	6	5	5	5	5	37	5.29	
77	6	6	6	6	6	6	6	42	6.00	
78	6	6	6	6	6	6	6	42	6.00	
79	6	6	6	6	6	6	6	42	6.00	

No	KINERJA (Y2)								TY2	MY2
	y ₂₁	y ₂₂	y ₂₃	y ₂₄	y ₂₅	y ₂₆	y ₂₇			
80	6	5	5	6	4	6	6	38	5.43	
81	6	5	5	6	4	6	6	38	5.43	
82	5	6	6	5	5	5	5	37	5.29	
83	5	6	5	5	5	6	6	38	5.43	
84	4	5	5	5	5	5	5	34	4.86	
85	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
86	5	6	6	6	6	6	6	41	5.86	
87	4	5	4	4	4	5	5	31	4.43	
88	5	6	5	5	4	6	6	37	5.29	
89	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
90	6	6	6	6	6	6	6	42	6.00	
91	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
92	5	6	6	5	5	5	5	37	5.29	
93	5	6	6	6	6	6	6	41	5.86	
94	6	6	6	6	6	6	6	42	6.00	
95	4	5	4	4	4	5	5	31	4.43	
96	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
97	5	6	5	5	5	6	5	37	5.29	
98	5	6	5	5	5	6	6	38	5.43	
99	6	5	5	6	4	6	6	38	5.43	
100	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
101	5	5	6	5	4	5	5	35	5.00	
102	6	5	5	6	4	6	6	38	5.43	
103	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
104	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
105	4	6	5	5	4	5	5	34	4.86	
106	4	5	4	4	4	5	5	31	4.43	
107	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
108	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00	
109	5	4	5	5	5	5	5	34	4.86	
110	5	5	6	5	5	5	5	36	5.14	
111	5	5	5	4	5	5	5	34	4.86	
112	6	5	5	6	4	6	6	38	5.43	
113	5	6	5	5	5	5	5	36	5.14	
114	6	6	6	6	6	6	6	42	6.00	
115	5	5	5	6	4	5	5	35	5.00	
116	5	6	5	5	5	6	5	37	5.29	

No	KINERJA (Y2)								
	y ₂₁	y ₂₂	y ₂₃	y ₂₄	y ₂₅	y ₂₆	y ₂₇	TY2	MY2
117	5	5	6	6	5	6	6	39	5.57
118	5	4	5	2	5	5	4	30	4.29
119	5	4	5	2	5	5	4	30	4.29
120	4	5	4	4	4	5	5	31	4.43
121	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
122	6	5	6	5	6	6	6	40	5.71
123	5	6	5	5	5	5	5	36	5.14
124	5	5	6	6	5	5	5	37	5.29
125	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
126	6	5	4	5	6	5	6	37	5.29
127	6	6	6	6	6	6	6	42	6.00
128	6	6	6	6	6	6	6	42	6.00
129	6	6	6	6	6	6	6	42	6.00
130	5	5	5	6	4	5	5	35	5.00
131	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
132	5	5	6	6	5	5	5	37	5.29
133	5	5	6	6	5	6	6	39	5.57
134	4	5	5	5	5	5	5	34	4.86
135	5	6	5	5	6	5	5	37	5.29
	4.89	5.07	5.01	4.80	4.82	5.15	5.08		4.97

Lampiran 3. HASIL UJI VALIDITAS dan RELIABILITAS ANGKET

Correlations		TX1
x11	Pearson Correlation	.818
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
x12	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
x13	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
x14	Pearson Correlation	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
x15	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
x16	Pearson Correlation	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
TX1	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	135

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	24.74	14.477	.735	.847
x12	24.35	16.408	.573	.873
x13	25.07	13.615	.709	.850
x14	24.99	13.000	.822	.828
x15	25.35	13.303	.587	.883
x16	24.47	15.177	.793	.845

		TX2
x21	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
x22	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
x23	Pearson Correlation	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
x24	Pearson Correlation	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
x25	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
TX2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	135

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	20.84	5.287	.289	.881
x22	20.60	6.048	.605	.711
x23	20.10	5.407	.787	.652
x24	20.24	5.276	.709	.665
x25	20.08	6.031	.593	.714

Correlations

		TY1
y11	Pearson Correlation	.874
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
y12	Pearson Correlation	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
y13	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
y14	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
y15	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
y16	Pearson Correlation	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
TY1	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	135

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y11	26.49	10.640	.823	.852
y12	26.66	10.346	.837	.847
y13	26.93	10.525	.548	.894
y14	26.79	9.827	.710	.865
y15	26.73	10.141	.612	.884
y16	26.52	10.699	.805	.854

		TY2
y21	Pearson Correlation	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
y22	Pearson Correlation	.793
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
y23	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
y24	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
y25	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
y26	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
y27	Pearson Correlation	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
TY2	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	135

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y21	29.93	12.018	.761	.872
y22	29.76	12.186	.713	.877
y23	29.81	11.963	.755	.872
y24	30.02	10.708	.675	.890
y25	30.00	12.821	.596	.890
y26	29.67	12.863	.619	.887
y27	29.74	11.790	.826	.864

Lampiran 4. DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Statistics

		x11	x12	x13	x14	x15	x16	TX1
N	Valid	135	135	135	135	135	135	135
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	5.05	5.44	4.73	4.81	4.44	5.32	5.0815

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.2	2.2	2.2
	4	39	28.9	28.9	31.1
	5	41	30.4	30.4	61.5
	6	52	38.5	38.5	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	11.9	11.9	11.9
	5	43	31.9	31.9	43.7
	6	76	56.3	56.3	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	3.7	3.7	3.7
	3	13	9.6	9.6	13.3
	4	27	20.0	20.0	33.3
	5	59	43.7	43.7	77.0
	6	31	23.0	23.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.5	1.5	1.5
	3	11	8.1	8.1	9.6
	4	41	30.4	30.4	40.0
	5	38	28.1	28.1	68.1
	6	43	31.9	31.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

x15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	.7	.7	.7
2	12	8.9	8.9	9.6
3	12	8.9	8.9	18.5
Valid 4	43	31.9	31.9	50.4
5	35	25.9	25.9	76.3
6	32	23.7	23.7	100.0
Total	135	100.0	100.0	

x16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	20	14.8	14.8	14.8
Valid 5	52	38.5	38.5	53.3
6	63	46.7	46.7	100.0
Total	135	100.0	100.0	

TX1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	3	2.2	2.2	2.2
4.00	34	25.2	25.2	27.4
Valid 5.00	47	34.8	34.8	62.2
6.00	51	37.8	37.8	100.0
Total	135	100.0	100.0	

Statistics

		x21	x22	x23	x24	x25	TX2
N	Valid	135	135	135	135	135	135
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.63	4.87	5.36	5.22	5.39	5.4000

x21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	4.4	4.4	4.4
2	3	2.2	2.2	6.7
3	3	2.2	2.2	8.9
Valid 4	42	31.1	31.1	40.0
5	50	37.0	37.0	77.0
6	31	23.0	23.0	100.0
Total	135	100.0	100.0	

x22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	36	26.7	26.7	26.7
Valid 5	81	60.0	60.0	86.7
6	18	13.3	13.3	100.0
Total	135	100.0	100.0	

x23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	14	10.4	10.4	10.4
Valid 5	58	43.0	43.0	53.3
6	63	46.7	46.7	100.0
Total	135	100.0	100.0	

x24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	1.5	1.5	1.5
4	20	14.8	14.8	16.3
Valid 5	59	43.7	43.7	60.0
6	54	40.0	40.0	100.0
Total	135	100.0	100.0	

x25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	11	8.1	8.1	8.1
Valid 5	61	45.2	45.2	53.3
6	63	46.7	46.7	100.0
Total	135	100.0	100.0	

TX2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	11	8.1	8.1	8.1
Valid 5.00	59	43.7	43.7	51.9
Valid 6.00	65	48.1	48.1	100.0
Total	135	100.0	100.0	

Statistics

		y11	y12	y13	y14	y15	y16	TY1
N	Valid	135	135	135	135	135	135	135
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		5.53	5.36	5.09	5.24	5.30	5.50	5.4741

y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	12	8.9	8.9	8.9
Valid 5	39	28.9	28.9	37.8
Valid 6	84	62.2	62.2	100.0
Total	135	100.0	100.0	

y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	17	12.6	12.6	12.6
Valid 5	52	38.5	38.5	51.1
Valid 6	66	48.9	48.9	100.0
Total	135	100.0	100.0	

y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.5	1.5	1.5
Valid 3	5	3.7	3.7	5.2
Valid 4	23	17.0	17.0	22.2
Valid 5	54	40.0	40.0	62.2
Valid 6	51	37.8	37.8	100.0
Total	135	100.0	100.0	

y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.5	1.5	1.5
3	3	2.2	2.2	3.7
4	20	14.8	14.8	18.5
5	46	34.1	34.1	52.6
6	64	47.4	47.4	100.0
Total	135	100.0	100.0	

y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	2.2	2.2	2.2
3	3	2.2	2.2	4.4
4	16	11.9	11.9	16.3
5	42	31.1	31.1	47.4
6	71	52.6	52.6	100.0
Total	135	100.0	100.0	

y16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	12	8.9	8.9	8.9
5	43	31.9	31.9	40.7
6	80	59.3	59.3	100.0
Total	135	100.0	100.0	

TY1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	17	12.6	12.6	12.6
5.00	37	27.4	27.4	40.0
6.00	81	60.0	60.0	100.0
Total	135	100.0	100.0	

Statistics

		y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	TY2
N	Valid	135	135	135	135	135	135	135	135
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.89	5.07	5.01	4.80	4.82	5.15	5.08	5.1778

y21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.2	2.2	2.2
	4	31	23.0	23.0	25.2
	5	79	58.5	58.5	83.7
	6	22	16.3	16.3	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

y22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	20.7	20.7	20.7
	5	70	51.9	51.9	72.6
	6	37	27.4	27.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

y23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	23.7	23.7	23.7
	5	69	51.1	51.1	74.8
	6	34	25.2	25.2	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

y24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	6.7	6.7	6.7
	4	29	21.5	21.5	28.1
	5	68	50.4	50.4	78.5
	6	29	21.5	21.5	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

y25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	44	32.6	32.6	32.6
5	71	52.6	52.6	85.2
6	20	14.8	14.8	100.0
Total	135	100.0	100.0	

y26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	.7	.7	.7
4	16	11.9	11.9	12.6
5	80	59.3	59.3	71.9
6	38	28.1	28.1	100.0
Total	135	100.0	100.0	

y27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	.7	.7	.7
4	23	17.0	17.0	17.8
5	75	55.6	55.6	73.3
6	36	26.7	26.7	100.0
Total	135	100.0	100.0	

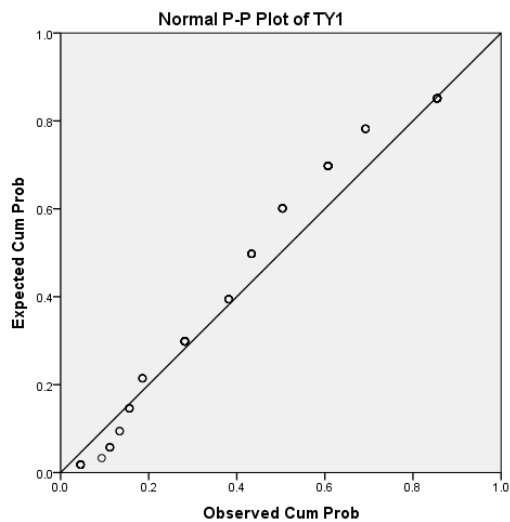
TY2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	24	17.8	17.8	17.8
5.00	63	46.7	46.7	64.4
6.00	48	35.6	35.6	100.0
Total	135	100.0	100.0	

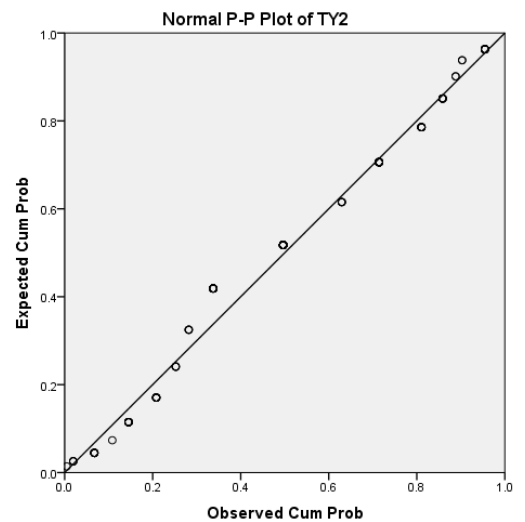
Lampiran 5. HASIL UJI ASUMSI

UJI NORMALITAS DATA

TY1



TY2



UJI MULTIKOLINEARITAS

Variables\	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
TX1	.818	1.223
1 TX2	.527	1.896
TY1	.457	2.190

a. Dependent Variable: TY2

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.046E-015	2.981		.000	1.000
1 TX1	.000	.051	.000	.000	1.000
TX2	.000	.100	.000	.000	1.000
TY1	.000	.081	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: RES_2

Lampiran 6. HASIL ANALISIS REGRESI GANDA

REGRESI MODEL I

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TX2, TX1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TY1

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.536	2.601

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1062.122	2	531.061	78.516	.000 ^b
	Residual	892.811	132	6.764		
	Total	1954.933	134			

a. Dependent Variable: TY1

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.166	2.796		6.496	.000
	TX1	-.242	.051	-.284	-4.721	.000
	TX2	.827	.080	.623	10.355	.000

a. Dependent Variable: TY1

REGRESI MODEL II

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TY1, TX1, TX2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TY2

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.639	2.413

a. Predictors: (Constant), TY1, TX1, TX2

b. Dependent Variable: TY2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1396.842	3	465.614	79.953	.000 ^b
	Residual	762.892	131	5.824		
	Total	2159.733	134			

a. Dependent Variable: TY2

b. Predictors: (Constant), TY1, TX1, TX2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.905	2.981		3.658	.000
	TX1	-.104	.051	-.116	-2.021	.045
	TX2	.227	.100	.162	2.271	.025
	TY1	.663	.081	.631	8.213	.000

a. Dependent Variable: TY2

**Lampiran 7. RINGKASAN KOEFISIEN REGRESI
HINGGA KOEFISIEN JALUR.**

Variabel	Pengaruh Langsung (Standardized)		Pengaruh Tidak Langsung (Standardized)	Pengaruh Total (Standardized)
	TY1	TY2	TY2	TY2
TX1	-.0,284 (S)	-0,116 (S)	-0,179 (S)	-0,295
TX2	0,623 (S)	0,162 (S)	0,393 (S)	0,555
TY1	---	0,631 (S)	---	---