

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA
(Studi kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang)**

Oleh :

Nurdina Andriani*)

Hadi Sunaryo)**

Ridwan Basalamah*)**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Email :

nurdinaandriani@gmail.com

hadifeunisma@gmail.com

Ridwanbasalamah@unisma.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted to determine how much influence the variable workload, work motivation, and work discipline on employee performance. Malang City Environmental Service Study. In this study the population numbered 68 people using random sampling. The method of taking samples is, employees who work at the Department of Environment of Malang City. To find out the data that will be examined later, this study uses a way to distribute questionnaires to better know the opinions of employees by filling out the statements that have been attached to the questionnaire.

In addition, this study uses the SPSS measuring instrument to test data in the form of instrument testing, multiple linear regression analysis, classical assumption testing, and hypothesis testing. This research resulted in several conclusions which stated that the variables of workload, work motivation, and work discipline were simultaneously influential so that they could improve the performance of the employees of the Malang City Environmental Service. While partially workload has a significant effect on employee performance, motivation has a significant effect on employee performance and work discipline has a significant effect on employee performance.

Keywords: Effect of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance

Latar Belakang

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang”.

Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang pencapaian pegawai sangat diperhatikan dikarenakan beberapa faktor yaitu: kuantitas pegawai masih dinilai kurang dalam menunjang penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan, rendahnya kualitas kerja pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktivitas organisasi inovasi yang terhambat, dan semangat kerja menurun.

Beban kerja adalah “suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal” (Kurnia, 2010:18). beban kerja merupakan “suatu proses dalam menetapkan jumlah sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21)”.

Menurut Sunyoto 2015:11 “Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Menurut George dan Jones (2005:175) “salah satu indikator motivasi kerja adalah Arah Perilaku. Arah perilaku adalah perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri pegawai yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan. motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai”.

Menurut Hasibuan (2017:194) kedisiplinan merupakan “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat di artikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Adanya disiplin dalam pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien”.

Disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu daftar hadir pegawai, mematuhi tata tertib dan peraturan perusahaan, kelengkapan atribut, ada hukuman apabila melanggar aturan perusahaan. Pegawai memiliki disiplin kerja tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga mutu pekerjaan yang dihasilkan pun akan baik sehingga secara langsung akan memberikan dampak baik pula bagi Instansi.

Penelitian ini membahas tentang bagaimana deskripsi beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, bagaimana pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai, pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi beban kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai, mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bermanfaat untuk bahan pengambilan keputusan yang baik, terutama yang berhubungan dengan kebijaksanaan di dalam instansi tersebut untuk mencapai tujuannya dengan baik serta hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Kinerja Pegawai

Rivai (2014:548) “menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang diperlihatkan individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Faktor Kinerja

1. Faktor kemampuan
2. Faktor Motivasi

Pengukuran Kinerja

Nawawi (2013:233) “mengemukakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objectives*)”. “Handoko (2012:135), mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2014:311) penilaian kinerja dapat berguna untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi : identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan diidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi : keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan pegawai, pengakuan kinerja pegawai, PHK dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi : perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi, yang meliputi : kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Indikator Kinerja

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Beban Kerja

Kasmir (2016:40) “mendefinisikan beban kerja merupakan beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. atau dengan kata lain beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar”. Sedangkan menurut Mardianto (2014:126), “mengatakan Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi diperoleh dari hasil perkalian antara volume kerja dengan norma waktu”.

Faktor Beban Kerja

1. Faktor eksternal
2. Faktor internal

Indikator Beban Kerja

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Standar Pekerjaan

Motivasi Kerja

Handoko, (2012:250) “Motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Sutrisno (2016:109) “motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, atau dengan kata lain motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong untuk melakukan sesuatu”.

Faktor Motivasi Kerja

1. Faktor Intern
2. Faktor Ekstern

Jenis-Jenis Motivasi

1. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)
2. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Teori-Teori Motivasi

1. Kebutuhan pangan
2. rasa aman
3. sosial
4. pengakuan aktualisasi diri

Indikator Motivasi Kerja

1. Kebutuhan untuk berprestasi

2. memperluas pergaulan :
3. Pemimpin

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) “bahwa kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah satu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak”.

Faktor-faktor Disiplin Kerja

1. pemberian kompensasi
2. keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. menjadikan aturan sebagai pegangan
4. Keberanian pimpinan mengambil keputusan
5. pengawasan pemimpin
6. perhatian kepada para pegawai
7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Macam-macam Disiplin Kerja

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin korektif

Indikator Disiplin Kerja

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2019:104) beban kerja yang terlalu sulit dan berlebihan akan menyebabkan stres kerja yang akan mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) individu. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami yang akan berpengaruh pada penurunan kinerja individu. Pendapat lain oleh Mangkunegara (2017:157) bahwa beban kerja yang terlalu berat akan menyebabkan individu kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Menurut Miller dan Gordon dalam Mangkunegara (2017:104) terdapat hubungan antara motivasi berprestasi terhadap pencapaian berprestasi (pencapaian

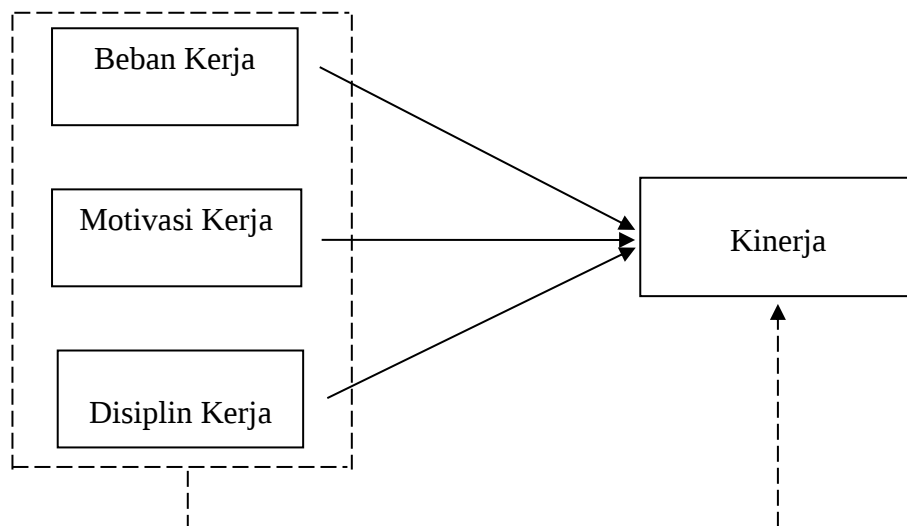
kinerja). Hal ini berarti jika setiap individu memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi maka individu tersebut cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi (kinerja yang tinggi).

Pendapat tersebut sejalan dengan pernyataan Mangkunegara (2017:68) bahwa salah satu faktor yang memengaruhi tercapainya kinerja adalah motivasi yang terbentuk dari individu dalam mengatasi pekerjaan.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2019:94) kinerja kerja merupakan hasil kerja individu karena telah menyelesaikan tugas atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan pada teori dikatakan disiplin merupakan salah satu faktor tercapainya prestasi kerja pegawai karena disiplin merupakan salah satu bentuk kecakapan pengalaman serta kesungguhan.

Kerangka Konseptual



Keterangan:

- : Pengaruh Parsial
- : Pengaruh Simultan

Hipotesis

H1 = Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

H2 = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

H3 = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

H4 = Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

Metodologi Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian pada bulan maret 2020 sampai agustus 2020. Tempat pelaksanaan penelitian ini pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.

Populasi

Pada penelitian ini populasinya adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang yang berjumlah 207 orang pegawai.

Sampel

Populasi menggunakan metode yang digunakan untuk menemukan jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

pada penelitian ini populasi berjumlah 207 termasuk pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang terhadap tingkat signifikansi 0,1 maka sampel pada penelitian ini yaitu

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N e^2} \\ n &= \frac{207}{1 + 207(0.1)^2} \\ n &= \frac{207}{1 + 207(0.01)} \\ n &= \frac{207}{1 + 3} \\ n &= 68 \end{aligned}$$

Metode Pengumpulan Data

Metode menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Teknik pengumpulan data dengan cara membagikan serangkaian kuesioner berisi pernyataan yang akan dijawab oleh responden.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2016) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen. Validitas menunjukkan alat ukur itu untuk mengukur apa yang ingin diukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran”.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013:47) “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya dan

konsisten. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran item pernyataan dengan menyebar kuesioner kepada responden. Kemudian skornya diukur hubungan antar nilai dari jawaban pada item pernyataan dengan menggunakan SPSS dan *Cronbach Alpha*".

Uji Normalitas

Ghozali (2011:160) "Bertujuan untuk menguji variabel residual dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi residual terdistribusi normal atau tidak yakni menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini uji normalitas dengan menggunakan uji statistik, yaitu dengan uji Kolmogorov- Smirnov. Uji ini dikatakan data terdistribusi normal apabila, nilai signifikan lebih besar dari 0,05".

Analisis Regresi Linear Berganda

"Metode Yang digunakan oleh peneliti yaitu analisis statistik regresi linear berganda. yaitu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) dimana analisis ini untuk menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Malang". Menurut Sugiyono (2016: 277) model yang digunakan yaitu :

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

"Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen" (Ghozali, 2011: 105).

b. Uji Heteroskedastisitas

"Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Rank Spearman. Uji Rank Spearman dilakukan dengan mengkorelasikan antara standar residual dengan variabel independen, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas" (Ghozali, 2011: 139).

Uji Hipotesis

a. Uji F

“Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara beban kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai adalah memang benar terjadi atau hanya diperoleh secara kebetulan saja (Ghozali, 2011)”.

b. Uji t (Parsial)

“Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah pengaruh secara parsial (individual) antara X1 (beban kerja), X2 (motivasi kerja), X3 (disiplin kerja), terhadap kinerja adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan” (Ghozali, 2011).

Koefisien Determinasi (R^2)

“Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar (Suryana 2009)”.

Pembahasan Hasil Uji Analisis

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Hasil Uji
Kinerja Karyawan	Y1	0,649	0,3104	Valid
	Y2	0,556	0,3104	Valid
	Y3	0,713	0,3104	Valid
	Y4	0,529	0,3104	Valid
	Y5	0,762	0,3104	Valid
	Y6	0,519	0,3104	Valid
	Y7	0,654	0,3104	Valid
	Y8	0,643	0,3104	Valid
Beban Kerja	X1.1	0,727	0,3104	Valid
	X1.2	0,675	0,3104	Valid
	X1.3	0,668	0,3104	Valid
	X1.4	0,604	0,3104	Valid
	X1.5	0,609	0,3104	Valid
	X1.6	0,519	0,3104	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,779	0,3104	Valid
	X2.2	0,696	0,3104	Valid
	X2.3	0,662	0,3104	Valid
	X2.4	0,638	0,3104	Valid
	X2.5	0,368	0,3104	Valid
	X2.6	0,378	0,3104	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,778	0,3104	Valid
	X3.2	0,686	0,3104	Valid
	X3.3	0,862	0,3104	Valid
	X3.4	0,707	0,3104	Valid
	X3.5	0,763	0,3104	Valid

Dari tabel diatas hasil uji validitas, bisa dilihat instrumen masing-masing variabel valid. dibuktikan pada nilai *pearson correlation* atau r hitung lebih besar dari pada r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Y (Kinerja Karyawan)	0,782	Reliabel
X1 (Beban Kerja)	0,694	Reliabel
X2 (Motivasi Kerja)	0,601	Reliabel
X3 (Disiplin Kerja)	0,812	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2020

Pada tabel diatas diketahui variabel beban kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai reliabel

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,76415975
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,050
	Negative	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		,780
Asymp. Sig. (2-tailed)		,576
a. Test distribution is Normal.		

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* memiliki nilai signifikan Asymp. Sig. Sebesar $0,576 > 0,05$ maka dapat disimpulkan residual data berdistribusi normal dan layak untuk digunakan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,822	1,216	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2	0,605	1,652	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X3	0,533	1,875	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data SPSS 2020

Pada tabel 4.12 diketahui bahwa setiap variabel bebas memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ yang mana X1 (beban kerja) dengan nilai 0,822, X2 (motivasi kerja) sebesar 0,605, dan X3 (disiplin kerja) nilai *tolerance* nya adalah 0,533. Sedangkan untuk nilai VIF setiap variabel bebas juga memiliki nilai < 10 , yang mana X1 (beban kerja) sebesar 1,216, X2 (motivasi kerja) diperoleh nilai 1,652,

dan X3 (disiplin kerja) nilai VIF nya adalah 1,875. Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
X1	0,176	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,146	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X3	0,307	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber; Data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan tidak terjadi mengalami Heteroskedastisitas pada regresi karena nilai signifikan masing-masing variabel bebas/ variabel independen > 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-,046	2,849		,987
	total_x1	,330	,085	,276	,000
	total_x2	,342	,127	,223	,009
	total_x3	,753	,123	,544	,000

a. Dependent Variable: total v

Menjelaskan hasil uji regresi linear berganda maka dapat diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah :

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

$$Y = -0,046 + (0,330)X_1 + (0,342)X_2 + (0,753)X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi model diatas, bisa dijelaskan yaitu :

- a = -,046 merupakan konstanta, artinya variabel kinerja pegawai adalah sebesar -0,046.
- Koefisien regresi variabel beban kerja (X₁) sebesar 0,330, menyatakan bahwa apabila variabel penelitian beban kerja meningkat , maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,330.

- c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,330 (positif), menyatakan bahwasannya jika variabel penelitian motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,342.
- d. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,753 (positif), menyatakan bahwasannya jika variabel penelitian disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,753.

Uji Hipotesis

a. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570,346	3	190,115	58,351	,000 ^a
	Residual	208,521	64	3,258		
	Total	778,868	67			
a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x1, total_x2						
b. Dependent Variable: total_y						

Sumber : Data SPSS 2020

Dari tabel diatas hasil uji F dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, demikian diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel X (beban kerja, motivasi kerja, disiplin kerja) secara simultan terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

b. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-,046	2,849	-,016	,987
	total_x1	,330	,085	,276	,000
	total_x2	,342	,127	,223	,009
	total_x3	,753	,123	,544	,000
a. Dependent Variable: total_y					

Sumber : Data SPSS 2020

Berdasarkan tabel diatas Uji t dapat dianalisa sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Pada variabel beban kerja diketahui mempunyai nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Artinya hipotesis 1 yang menduga bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Dinas Lingkungan Hidup dapat diterima.
2. Hipotesis 2 : Variabel motivasi kerja diketahui mempunyai signifikansi $0,009 > 0,05$. Artinya hipotesis 2 yang menduga bahwa motivasi kerja

berpengaruh terhadap kinerja Dinas Lingkungan Hidup dapat diterima.

3. Hipotesis : Pada variabel motivasi diketahui mempunyai nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. artinya hipotesis 3 yang menduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Dinas Lingkungan Hidup dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,732	,720	1,80503

a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x1, total_x2

Sumber : Data SPSS 2020

Dari tabel diatas diperoleh skor koefisien determinasi (R²) sebesar 0,720, menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dijelaskan 0,720 sedangkan sisanya 0,280 dipengaruhi oleh variabel lain.

Implikasi Hasil Penelitian

- a. Deskripsi Beban Kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

Kinerja pegawai dibentuk oleh indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Pada penelitian ini direfleksikan tertinggi oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup pada indikator pelaksanaan tugas dengan pernyataan saya berusaha melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan melaksanakan pekerjaan sesuai SOP.

Beban Kerja dibentuk oleh indikator beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis. Pada penelitian ini direfleksikan tertinggi oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup pada indikator beban tekanan psikologis dengan pernyataan setiap pekerjaan memiliki resiko dan berusaha tenang dalam menghadapi masalah.

Motivasi Kerja dibentuk oleh indikator kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan, dan kepemimpinan. Pada penelitian ini direfleksikan tertinggi oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup pada indikator kebutuhan memperluas pergaulan dengan pernyataan mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

Disiplin Kerja dibentuk oleh indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standart kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Pada penelitian ini direfleksikan tertinggi oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup pada indikator tingkat kewaspadaan dengan pernyataan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan.

- b. Pengaruh Beban Kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

secara simultan dijelaskan variabel beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai

c. Pada variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Artinya beban kerja ialah suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan. Seperti Setiap pekerjaan memiliki resiko dan berusaha tenang dalam menghadapi masalah pekerjaan menjadi pola pikir pegawai agar tidak merasa beban kerja yang dilakukan terlalu berat.

d. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai

penelitian ini menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dikarenakan beberapa alasan antara lain: mampu bekerja sama dengan rekan, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk beprestasi, dan memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang tinggi.

e. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai

Pada variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H_0 diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Variabel kinerja pegawai direfleksikan tertinggi oleh indikator pelaksanaan tugas, variabel beban kerja direfleksikan tertinggi oleh indikator beban tekanan psikologis, variabel motivasi kerja direfleksikan tertinggi oleh indikator kebutuhan memperluas pergaulan, variabel disiplin kerja direfleksikan tertinggi oleh indikator tingkat kewaspadaan.
2. Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
3. Beban kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup. Karena beban kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti kinerja pegawai akan meningkat apabila beban kerja dilakukan dengan baik.
4. Motivasi kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup karena semakin baik dan meningkat motivasi yang diberikan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan pada pegawai, maka semakin rendah pula kinerja pegawai.
5. Disiplin kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup karena pegawai taat pada aturan pekerjaan dan waktu yang telah ditentukan oleh instansi.

Keterbatasan

1. Objek dalam penelitian hanya terbatas pada ASN/PNS Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam memprediksi kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain yang dapat memberikan penjelasan yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Bagi Instansi
 - a. Sebaiknya Instansi memberikan pada pegawai, agar pegawai menunjukkan perilaku yang terbaik dan potensi terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan. Maka Instansi juga harus membangun motivasi kepada pegawai agar mereka memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih baik karena pegawai berperilaku sesuai tujuan instansi.
 - b. Variabel disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup. Mengacu pada tingkat disiplin kerja sebaiknya Instansi memberlakukan peraturan kepada pegawai agar tidak merasa terbebani dengan peraturan yang baru.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai karena variabel beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan masih ada variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipradana. 2008. *Analisis beban kerja*. <http://adipradana.wordpress.com>.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- George and Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. 2013. *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)* Jakarta: Penebar Suadaya.



- Kurnia, 2010, *Defunisi Analisis Beban Kerja..*//html. Diakses 6 Oktober 2010.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mardianto. 2014. *Management Recruitmen*. Jakarta, Pinasthika Publisher.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veitzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rollos dkk. 2018. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”.*Jurnal Administrasi Bisnis*. Hal 19-27. Vol.6. No. 4.
- Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suryana, I. 2009. Pengujian Aktivitas Ekstrak Daun Sirih (Piper betle Linn.) Secara In Vitro. IPB. Bogor. Buletin Littro. Vol 20. No 1. Hal 92-98.

***) Nurdina Andriani, Alumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA**
*****) Hadi Sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA**
*****) Ridwan Basalamah, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA**