

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *PERCEIVED BEHAVIOURAL
CONTROL* TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA ANGGOTA
SATLANTAS POLDA LAMPUNG**

(Tesis)

Oleh

Harits Kurniawan

NPM: 2021011027



**MAGISTER MANAGEMENT
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *PERCEIVED BEHAVIOURAL CONTROL* TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA ANGGOTA SATLANTAS POLDA LAMPUNG

Oleh :
Harits Kurniawan

Penelitian lembaga atau instansi didirikan untuk mendapatkan hasil yang maksimal guna meningkatkan kualitas dan kinerja, disamping itu peran motivasi mengintervening kualitas kinerja polisi. Maka penulis mengajukan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Perceived Behavioural Control Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Anggota Satlantas Polda Lampung.

Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner langsung pada anggota satlantas Polda Lampung, dengan 120 responden data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis SPSS. Ukuran sampel (*sample size*). Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisisioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis inferensial dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian menunjukkan bahawa 5 dari 7 di dukung hipotesis variabel beban kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh negative signifikan terhadap kinerja, dan variabel *perceived behavioural control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi. *perceived behavioural control* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Motivasi merupakan *variable intervening* beban kerja terhadap kinerja. Motivasi merupakan *variable intervening* beban kerja terhadap kinerja melalui *perceived behavioural control*.

Saran dari penelitian ini agar menambah jumlah personil di delegasikan guna mengurangi beban kerja yang ada. Dengan berkurangnya beban kerja, motivasi akan meningkat sehingga hasil kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Memberikan motivasi dengan cara mengadakan pelatihan dimana memberikan dorongan dan semangat kepada anggota untuk dapat menerima tantangan tugas dengan baik. 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, keterbatasan dalam penelitian ini ialah jumlah populasi yang masih kurang banyak dan jumlah sampel masih terbilang masih sedikit di teliti dari kantor pusat di berbagai provinsi .

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL ON PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION AS A MEDIATION VARIABLE ON MEMBERS OF THE LAMPUNG POLDA SATLANTAS

**By :
Harith Kurniawan**

Research institutions or agencies are established to obtain maximum results in order to improve quality and performance, besides that the role of motivation is to intervene in the quality of police performance. So the author proposes the title The Effect of Workload and Perceived Behavioral Control on Performance Through Motivation as a Mediation Variable for Members of the Lampung Police Satlantas. This type of research uses quantitative research. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires directly to members of the Lampung Police Satlantas, with 120 respondents the data obtained was then processed using SPSS analysis tools. Sample size (sample size). The research instrument used is a questionnaire. The analytical method used is inferential analysis with a path analysis approach. Research shows that 5 out of 7 are supported by the hypothesis that the workload variable on performance has a significant negative effect on performance, and the perceived behavioral control variable has a significant positive effect on performance. Motivation has a significant positive effect on performance. Workload has a significant negative effect on motivation. perceived behavioral control has a significant positive effect on motivation. Motivation is an intervening variable of workload on performance. Motivation is an intervening variable of workload on performance through perceived behavioral control. Suggestions from this study are to increase the number of delegated personnel in order to reduce the existing workload. With reduced workload, motivation will increase so that the expected performance results can be achieved. Provide motivation by conducting training which provides encouragement and enthusiasm for members to be able to accept task challenges well. increase the perceived behavioral control of members by providing training on soft skills and leadership so that the increase in perceived behavioral control will increase motivation so that performance will also increase, the limitations in this study are the number of population that is still not large and the number of samples is still relatively small in research from the office centers in various provinces.

Keywords: Workload, Perceived Behavioral Control, Motivation, Performance

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *PERCEIVED BEHAVIOURAL
CONTROL* TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA ANGGOTA
SATLANTAS POLDA LAMPUNG**

**Oleh
HARITS KURNIAWAN**

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

**Judul Tesis : PENGARUH BEBAN KERJA DAN
PERCEIVED BEHAVIOURAL CONTROL
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
ANGGOTA SATLANTAS POLDA LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : Harits Kurniawan

Nomor Pokok Mahasiswa : 2021011027

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Pembimbing I

Pembimbing II

DR. Habibullah Jimad., S.E., M.Si.
NIP : 19711121 199512 1001

DR. Rr Erlina., S.E., M.Si.
NIP : 19620822 198703 2002

**Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung**

Prof. Dr. Mahrinasari MS., S.E., M.Sc.
NIP : 19661027 199003 2002

MENGESAHKAN

1. Komisi Penguji

Ketua Penguji
(Pembimbing I)

: **Dr. Habibullah Jimad, S.E, M.Si.**



Sekretaris Penguji
(Pembimbing II)

: **Dr. Rr Erlina, S.E, M.Si.**



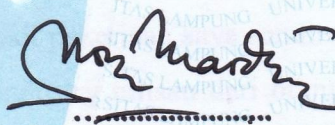
Penguji I

: **Dr. Ayi Ahadiat, S.E, M.B.A.**



Penguji II

: **Dr. Nova Mardiana, S.E, MM.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Dr. Nairobi, S.E. M.Si.

NIP : 196606211990031003

3. Direktur Program Pascasarjana

Prof. Dr. Ir. Ahmad Saudi Samosir, ST. M.T.

NIP : 19710415 199803 1005

Tanggal Lulus Ujian Tesis : **19 September 2022**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Harits Kurniawan
Nomor Pokok Mahasiswa : 2021011027
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja Dan *Perceived Behavioural Control* Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Anggota Satlantas Polda Lampung

Dengan Ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau viindustry tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau viindust yang menunjuka gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat di pergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 19 September 2022
Yang membuat Pernyataan



Harits Kurniawan

RIWAYAT HIDUP

Penulis Harits Kurniawan lahir di Gunung Raya, 30 November 1996 sebagai anak pertama dari pasangan Ahmad, S.Pd. dan (Almh) Sri Farida.

Penulis memulai Sekolah Dasar Negeri 1 Pugung Raharjo, Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur, melanjutkan sekolah menengah pertama Ma'arif 5 Metro, sekolah menengah kejuruan Kartikatama Metro, kemudian di terima di Fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI DARMAJAYA jurusan Manajemen, penulis menyelesaikan Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tahun 2019, kemudian penulis di terima di Magister Menejemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tahun 2020, dan penulis menyelesaikan pendidikan Magister Menejemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tahun 2022.

Penulis juga pernah menjadi pengurus organisasi intra maupun extra kampus HMJ, BEM, & HMI wilyah II Subagsel. pendidikan non formal penulis mengikuti Basic Training, Intermediate Training, & Advance Taring di Himpunan Mahasiswa Islam .

MOTTO

“ Dan dia telah memberikan kepadamu (keperluanmu) dari segala apa yang kamu mohonkan kepadanya. Dan jika kamu menghitung nikmat Allah swt tidaklah kamu dapat menghitungnya.”

(Q.S: Ibrahim: 34)

Orang yang suka berkata jujur akan mendapatkan 3 hal yaitu kepercayaan, cinta dan rasa hormat.

(Ali bin Abu Thalib)

“Untuk mendapatkan yang kau inginkan, kau harus bersabar dengan apa yang kau perjuangkan”

(Imam Ghazali)

“Nasib Mu Berbanding Tegak Lurus Dengan Kepribadian Mu.”

(Harits Kurniawan)

Nabi Muhammad Saw bersabda : Sesungguhnya Allah tidak Melihat (menilai) bentuk tubuh umat manusia dan tidak pula menilai ketampanan wajahnya, tetapi Allah swt melihat (menilai) ke ikhlasan hati hambanya.”

(HR. Muslim)

“Kerja Keras, Kerja Cerdas, Kerja Ikhlas, Kerja Tuntas. Yakin Usaha Sampai “

PERSEMBAHAN

Tesis ini ku persembahkan untuk ayah dan ibu yang telah mengisi dunia ku dengan begitu banyak kebahagiaan sehingga seumur hidup tidak cukup untuk menikmati semuanya. Terima kasih atas semua cinta yang telah ayah dan ibu berikan kepada ku. Ibuku (Almh) Sri Farida , Ayah Ahmad, S.pd. Istri Hidayatur Rohmah, M.Pd , dan adikku Ilham Ali Wardana yang paling kucintai, terimakasih untuk segala do'a semangat dan dukungan kepada anakmu, untuk Dosen S2 Magister Manajemen, Dosen S1 Manajemen IBI Darmajaya, Guru SD-SMK dan keluarga beserta teman-teman yang selalu memberikan arahan dan dukungan agar saya menjadi lebih baik lagi.

Almamater Tercinta Jurusan Magister Menejemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung ,
Terimakasih.

SANWACANA

Bismilahirrahmanirahim

Alhamdulillahirabbil'alam, puji syukur penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT, karena berkat rahmatnya dan hidayah-nya Penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan Judu " Pengaruh Beban Kerja Dan *Perceived Behavioural Control* Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Anggota satlantas Polda Lampung" ini sebagai salah satu syarat mencapai gelar Magister Manajemen.

Penulis menyelesaikan Tesis ini penulis banyak terbantu dan didukung oleh beberapa pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati saya sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi., S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Prof. Dr. Mahrinasari MS. S.E., M.Sc. selaku ketua Jurusan Magister Menejemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
3. Bapak Dr. Habibullah Jimad., S.E. M.Si. selaku Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan dalam proses penyelesaian Tesis
4. Ibu Dr. Rr Erlina., S.E., M.Si. selaku Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan dalam proses penyelesaian Tesis
5. Bapak Dr. Ayi Ahadiat., S.E.M.B.A. selaku penguji yang telah membantu mengarahkan penulis.

6. Ibu Dr. Nova Mardiana., S.E. M.M. selaku penguji yang telah membantu mengarahkan penulis.
7. Bapak Dr. Ayi Ahadiat., S.E.M.B.A. Selaku pembimbing Akademik;
8. Seluruh Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Khususnya Jurusan Magister Manajemen,yang telah membimbing dan membagi ilmunya yang bermanfaat untuk penulis ;
9. Ibunda (Almh) Sri Farida dan Ayahanda Ahmad, S.Pd., serta istriku Hidayatur Rohmah, M.Pd. yang telah sabar mendampingi penulis ,yang dengan ikhlasnya selalu mendoakan, dengan segala kemampuannya selalu mengupayakan membantu penulis hingga menjadi sekarang;
10. Keluarga besar penulis yang Kota Metro dan Lampung Timur ;
11. Teman-teman Magister Menejemen angkatan 2020 yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.
12. Seluruh staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung terkhusus Magister Menejemen.
13. Berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penulisan tesis ini yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Terima kasih

Penulis berharap tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat untuk semua.Aaamiinn.

Bandar Lampung, 19 September 2022
Penulis,

Harits Kurniawan

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 Teori Beban Kerja	9
2.1.2 Teori <i>Perceived Behavioural Control</i>	15
2.1.3 Teori Motivasi	16
2.1.4 Teori Kinerja	23
2.2 Penelitian Sebelumnya	31
2.3 Kerangka Pikir.....	36
2.4 Pengembangan Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN .

3.1 Desain Penelitian	43
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	43
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian	45
3.3.1 Jenis Variabel Penelitian	45
3.3.2 Definisi Operasional Variabel	46
3.4 Data Penelitian	47
3.4.1 Jenis Data	47
3.4.2 Metode Pengumpulan Data	49
3.4.3 Uji Instrumen Penelitian	50
3.5 Teknik Analisis Data	52
3.5.1 Analisis Deskriptif	52
3.5.2 Analisis Inferensial	52
3.5.3 Uji Hipotesis	54
3.5.4 Koefisien Jalur	54

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Penelitian.....	56
4.1.1 Uji Validitas	56
4.1.2 Uji Reliabilitas	57
4.2 Analisis Data	58
4.2.1 Analisis Deskriptif	58
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.2.3 Analisis Statistik	71
4.2.3.1 Hasil analisis uji regresi berganda	71
4.3 Pembahasan	74
4.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polda Lampung	74
4.3.2 Pengaruh <i>Perceived Behavioural Control</i> terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polda Lampung.....	75
4.3.3 Terdapat Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.....	76
4.3.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Anggota Satlantas Polda Lampung	77
4.3.5 Pengaruh <i>Perceived Behavioural Control</i> terhadap Motivasi Anggota Satlantas Polda Lampung.....	78
4.3.6 Motivasi merupakan Variable Intervening Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polda Lampung	79
4.3.7 Motivasi Merupakan Variable Intervening Pengaruh <i>Perceived Behavioural Control</i> terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polda Lampung	80

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.

5.1 Simpulan.....	81
5.2 Saran.....	82
5.3 Keterbatasan Penelitian	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Jumlah Tindakan Tilang dan Teguran yang dilakukan oleh Satlantas Polda Lampung tahun 2018-2020	3
2.1. Penelitian Sebelumnya	33
3.1. Anggota Populasi Yang Masuk Kriteria Responden	45
3.2. definisi oprasional	46
4.1. Hasil Uji Validitas Variabel-Variabel Penelitian	57
4.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel-Variabel Penelitian	58
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
4.6. Persepsi Responden Terhadap Setiap Indikator Beban Kerja.....	63
4.7. Persepsi Responden Terhadap Setiap Indikator Perceived Behavioural Control	64
4.8. Persepsi Responden Terhadap Setiap Indikator Motivasi.....	66
4.9. Persepsi Responden Terhadap Setiap Indikator Kinerja.....	67
4.10. Uji Multikolinearitas	68
4.11. Uji Heteroskedasitas.....	69
4.12. Hasil analisis regresi linear berganda.....	71
4.13. Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1. Jumlah Tindakan Tilang dan Teguran yang dilakukan oleh Satlantas Polda Lampung 2018-2020.....	3
2.1. Model kerangka pikir penelitian	37
3.1. Model pengaruh langsung I.....	53
3.2. Model pengaruh langsung II	53
3.3. Model pengaruh tidak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui motivasi.....	55
3.4. Model pengaruh tidak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui motivasi.....	55
4.1. Uji Normalitas Persamaan Regresi 1 dan 2.....	70
4.2. Hasil analisis jalur	72

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga atau instansi didirikan untuk mendapatkan hasil yang maksimal guna meningkatkan kualitas dan kinerja, oleh karenanya instansi dituntut untuk melakukan produktivitas tinggi dengan mutu yang baik. Selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, peraturan yang berlaku, di perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya yang berkualitas. Dalam hal ini SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan perkembangan jaman saat ini banyak perusahaan/instansi bersaing atau berlomba-lomba untuk mendapatkan keuntungan baik secara moral dan materiil agar perusahaan/instansi dapat berkembang maka dituntut untuk memiliki SDM yang bermutu.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu SDM perlu mendapatkan perhatian khusus untuk mengetahui indikator SDM apa saja yang mempengaruhi pada kinerja karyawan yang berkualitas. Adapun indikator dari SDM yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, rekrutmen, dan komitmen organisasi. Selain itu, tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan

dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan dan keterampilan merupakan nilai-nilai yang perlu diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka merupakan tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Pekerjaan polisi dalam mengatasi tindakan kriminalitas sangat erat kaitannya dengan resiko bahaya yang tinggi, bahaya tersebut tidak selalu dapat diantisipasi, tetapi dapat muncul tiba-tiba. Berdasarkan kondisi tersebut tidak jarang membuat polisi harus melaksanakan tugas dengan target yang cukup berat dan membutuhkan fokus dan kedisiplinan tinggi. Hal ini menyebabkan polisi harus senantiasa siap dan waspada dalam keadaan apapun sehingga hal tersebut dapat memberikan kontribusi (Nugrahini, 2015)

Kinerja kepolisian sangat perlu 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.

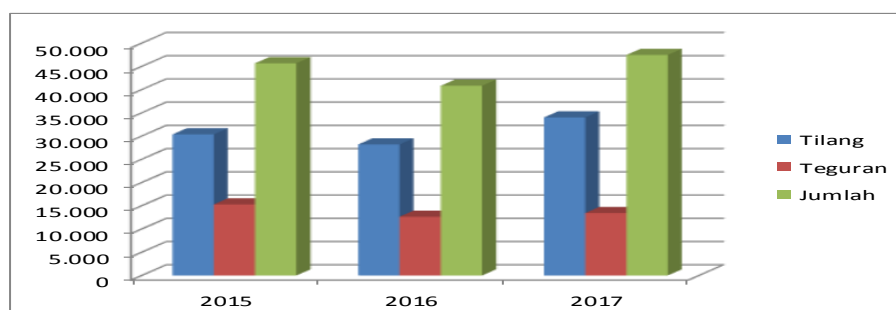
Polisi lalu lintas merupakan kesatuan lalu lintas yang bertugas membina, dan dalam batas kewenangan yang ditentukan, menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi kegiatan pendidikan masyarakat, penegakan hukum dan identifikasi pengemudi kendaraan bermotor, pengkajian masalah lalu lintas, serta patroli jalan raya yang bersifat antar wilayah hukum negara Republik Indonesia (Jayanegara, 2014).

Kenyataan menunjukkan bahwa data dokumentasi catatan satuan Satlantas Polda Lampung (2019) 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 pengawasan dari polantas karena terkendala dengan akses dan jarak .

Pihak Satlantas Polda Lampung 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 Polda Lampung tahun 2018-2020

Uraian	2018	2019	2020
Tilang	30.377	28.202	34,016
Teguran	15.300	12.645	13,452
Jumlah	45.677	40.847	47,468



Gambar 1.1. Jumlah Tindakan Tilang dan Teguran yang dilakukan oleh Satlantas Polda Lampung 2018-2020

Tabel dan grafik di atas dapat diketahui bahwa secara jumlah tindakan yang diberikan Polisi terhadap pelanggaran meningkat di Tahun 2019 dibandingkan Tahun 2016 dan 2017. Peningkatan pelanggaran ini juga merupakan salah satu bukti kurang optimalnya kinerja anggota Satlantas Polda Lampung. Oleh karenanya diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja melalui kajian berbagai faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja Satlantas Polda Lampung itu sendiri.

Faktor yang dapat dikaji adalah *Perceived Behavioural Control*. Ajzen (2016) 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. (2018) 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 (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Putera (2018) 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 (Anggit, 2019).

Faktor motivasi juga dianggap ikut berpengaruh terhadap kinerja. Pengertian motivasi adalah daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Sardiman, 2017). Menurut George dan Jones (2018) 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 (2017) 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 diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polda Lampung?
2. Bagaimana pengaruh antara *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polda Lampung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polda Lampung?
4. Bagaimana pengaruh antara beban kerja terhadap motivasi pada Satuan Lalu Lintas Polda Lampung?
5. Bagaimana pengaruh antara *Perceived Behavioural Control* terhadap motivasi pada Satuan Lalu Lintas Polda Lampung?
6. Bagaimana pengaruh dengan motivasi sebagai variabel mediasi antara beban kerja terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polda Lampung?
7. Bagaimana pengaruh dengan motivasi sebagai variabel mediasi antara *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polda Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja terhadap motivasi pada Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung *Perceived Behavioural Control* terhadap motivasi pada Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.
6. Mengetahui pengaruh tidak langsung peran motivasi sebagai mediator pengaruh beban kerja dengan motivasi sebagai variable terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.
7. Menganalisis peran motivasi sebagai mediator pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. 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 Satuan Lalu Lintas Polda Lampung 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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 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.*, 2018). Sedangkan menurut Soleman (2019), 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 (2017) 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.

Ditinjau dari aspek unsur-unsur beban kerja, maka dapat di bedakan 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 (2017) 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*). (Hart and Staveland, 2016). 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, frustasi yang duhubungkan dengan performansi atau penampilan tugas. (Beban tekanan psikologis rendah, beban tekanan psikologis sedang, beban tekanan psikologis tinggi)

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, 2016). 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 frustasi): 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.

Menurut Ilyas (2018), 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 (2018) 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.

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, 2017).

Anggota Polda Lampung berdinamika selama 24 jam, mereka harus selalu siap siaga apabila sewaktu-waktu dibutuhkan. Anggota Polda Lampung 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 Polda Lampung untuk menyelesaikan segala tugasnya seoptimal mungkin. Penyelesaian tugas-tugas ini sudah menjadi kewajiban anggota Polda Lampung, namun tidak jarang kewajiban yang harus dilaksanakan ini menimbulkan konflik di kalangan anggota Polda Lampung. Konflik ini dapat terjadi dengan sesama anggota

Polda Lampung maupun dengan atasan. Konflik kerja ini dapat menimbulkan beban kerja bila tidak diatasi dengan baik.

2.1.2 Teori *Perceived Behavioural Control*

Menurut Ajzen (2016), *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 (2016) 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 (2016) 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 (2016) 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 (2018) menyatakan bahwa persepsi kendali atas perilaku memiliki hubungan kuat dengan niat untuk melakukan perilaku yang baik.

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.

Faktor-faktor yang dapat membentuk adanya *Perceived Behavioural Control*, menurut Ajzen (2016) 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.

2.1.3 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).

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, 2016). 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, 2017).

Herzberg (2018) 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 (2019) 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, (2015) 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

Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2017), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

a. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. Agar seseorang 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 menghindar 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.

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 (2016) 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

2.1.4 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.

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

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 (2015) 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.

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 keeratan 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 Penelitian Sebelumnya

Zameer (2018) 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 (2018) 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 (2018) 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. (2019) 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.* (2017) 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.* (2018) 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.* (2019) 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. (2017) 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.

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	Motivasi non finansial	Teori Motivasi Maslow	Motivasi baik non finansial maupun

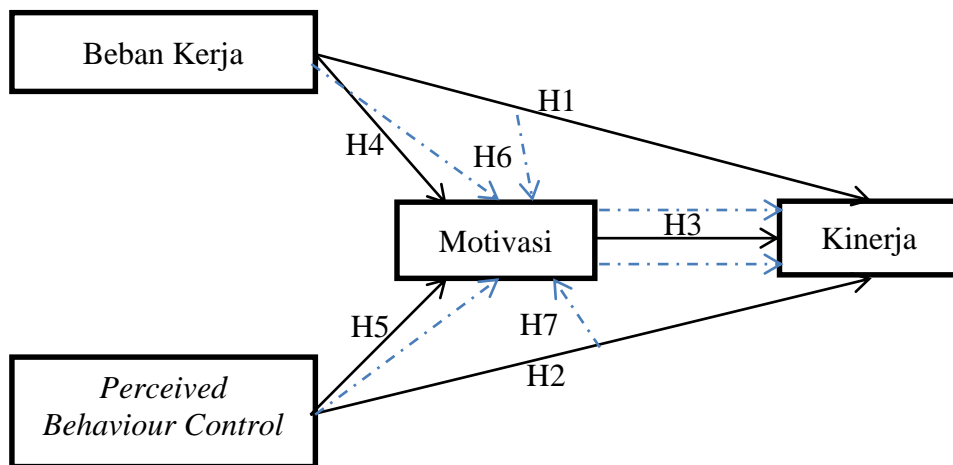
No.	Nama/Judul/Tahun	Variabel	Teori yang Digunakan	Hasil Penelitian
	Motivation on Job Performance A Case Study of KCB Coast Region/2015	Motivasi finansial Kinerja karyawan	Teori Kinerja Robbins (2003)	finansial berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan industri perbankan
3.	Omolayo/ Influence of Mental 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 dibandingkan dengan orang

No.	Nama/Judul/Tahun	Variabel	Teori yang Digunakan	Hasil Penelitian
				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 Behavioural Control On Intention To Return To Work: A Case Of Socso's Insured Employees/2015	Norma Subyektif Sikap Perceived Behavioural Control Niat Kembali Bekerja	Teori Perceived behavioural control Ajzen (2002) Teori norma subyektif dan sikap Ajzen (1991)	Norma Subyektif dan Sikap berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap 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	Beban Kerja Konflik Peran Penghargaan finansial Kinerja	Teori Stress Kerja Selye (1983) Teori Beban Kerja Certo (2003) Teori Konflik	Beban Kerja, Konflik Peran, dan Penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

No.	Nama/Judul/Tahun	Variabel	Teori yang Digunakan	Hasil Penelitian
	Universities of Karachi, Pakistan/2014		Peran (1964) Teori Kinerja Scott (1966)	
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

2.3 Kerangka Pikir

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.

2.4 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

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 kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : beban kerja yang berlebihan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

2. Pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

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 kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Perceived Behavioural Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

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 dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

4. Pengaruh beban kerja terhadap motivasi anggota Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

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 negative dan signifikan terhadap motivasi kerja anggota Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

5. Pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap motivasi anggota Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

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 dan signifikan terhadap motivasi kerja anggota Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

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 :

6. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada anggota Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

Menurut Herzberg (2016) 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.

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 negative dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja anggota Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

7. Pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada anggota Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

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, 2015). 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.

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 dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja anggota Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.

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, 2018). 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

3.2.1 Populasi

Langkah penelitian salah satunya adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada di obyek penelitian. Menurut Sugiyono (2016) yang

dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Jumlah Anggota Satlantas Polda Lampung ialah 198

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Ukuran sampel diambil dengan menggunakan Rumus Hair. Rumus Hair digunakan karena ukuran populasi yang belum diketahui dengan pasti. Menurut (Hair dalam Jurnal Mwesiumo et al. 2021) Sehingga disarankan bahwa ukuran sampel minimum adalah 5-10 observasi untuk setiap parameter yang diestimasi. Pada penelitian ini jumlah sampel sebesar 120 orang yang berasal dari Satuan Lalu Lintas Polda Lampung. Jadi, dengan jumlah indikator sebanyak 24 buah dikali 5. Jadi, melalui perhitungan berdasarkan rumus tersebut, didapat jumlah sampel dari penelitian ini adalah sebesar 120 orang yang berasal dari Satuan Lalu Lintas Polda Lampung.. Dalam teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2016). Jenis desain sampel yang akan digunakan peneliti berupa Simple Random Sampling, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono,2016.)

Ukuran sampel (*sample Size*) sebanyak 120 orang dapat dikelompokkan menurut jenis pekerjaan/kegiatan/tugas dari kantor, yaitu :

Tabel 3.1. Populasi Yang Masuk Kriteria Responden

NO	DEPARTEMEN	POPULASI
1	Kecelakaan Lalulintas	21
2	Turjawali	76
3	Regident	52
4	Dikyasa	26
5	Minops	23
	J u m l a h :	198

Sumber: Polda Lampung., 2021.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

3.3.1 Jenis Variabel Penelitian.

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 Polda Lampung yang kemudian diberi notasi Y2.

3.3.2 Definisi 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 berdasarkan 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 :

Tabel 3.2. Definisi Oprasional

No	Variable	Definisi	Indicator
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	a. <i>Mental demand</i> (kebutuhan mental) b. <i>Physical Demand</i> (kebutuhan fisik) c. <i>Temporal Demand</i> (kebutuhan waktu) d. <i>Performance</i> (kinerja) e. <i>Effort</i> (tingkat usaha) f. <i>Frustration Level</i> (tingkat frustrasi)
2	<i>Perceived Behavioral Control</i>	Menurut Ajzen (1991), <i>Perceived Behavioral control</i> didefinisikan sebagai persepsi seseorang terhadap hambatan dalam melakukan suatu	a. <i>Control Belief</i> (keyakinan pengendalian) b. <i>Power of Control Factor / Access to the Control Factor</i> (kekuatan faktor pengendalian)

No	Variable	Definisi	Indicator
3	Motivasi	<p>perilaku. <i>Perceived Behavioral control</i> diukur berdasarkan faktor pembentuknya</p> <p>Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2015).</p>	<p>a. Berorientasi pada keberhasilan,.</p> <p>b. Bersikap mengarah pada tujuan, berorientasi pada masa mendatang.</p> <p>c. Menyukai tugas yang tingkat kesulitannya di atas sedang.</p> <p>d. Tidak suka membuang-buang waktu.</p> <p>e. Tahan bekerja keras, dan.</p> <p>f. Lebih suka bekerjasama dengan orang</p>
4	Kinerja.	<p>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, 2015).</p>	<p>a. kepemimpinan</p> <p>b. jaringan sosial</p> <p>c. komunikasi</p> <p>d. pengendalian emosi</p> <p>e. agen perubahan</p> <p>f. integritas</p> <p>g. empati</p>

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 Polda Lampung, 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 Polda Lampung yang diisi secara pribadi, sedangkan angket untuk mengukur kinerja anggota Unit Satuan Lalu Lintas Polda Lampung 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).

Syarat 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 ukurnya. 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 :

H_0 ; butir tidak valid

H_1 : butir valid

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

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

Tidak didukung H_0 (butir valid) jika harga $\text{Sig}_t \leq 0,05$.

Didukung H_0 (butir tidak valid) jika harga $\text{Sig}_t > 0,05$.

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. Analisa 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.

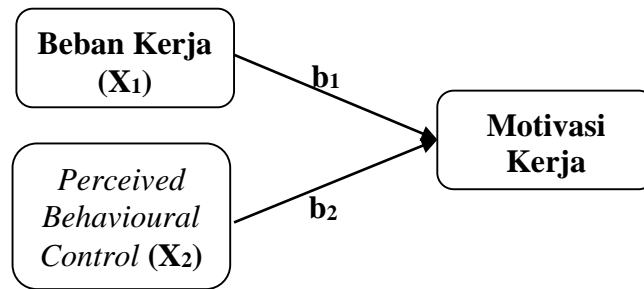
Alat analisis yang tepat untuk model penelitian ini adalah *Path Analysis* (analisis jalur), sehingga dapat diprediksi derajat pengaruh total antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dimediasi oleh variabel antara. Besarnya derajat pengaruh tersebut di dapat dari persamaan regresi ganda linier.

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 :

$Y_2 = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e_2$ koefisien tidak distandardisasikan

$ZY_2 = b_3ZX_1 + b_4ZX_2 + b_5ZY_1 + e_2$ koefisien distandardisasikan

Keterangan :

Y_2 = Kinerja

Y_1 = Motivasi

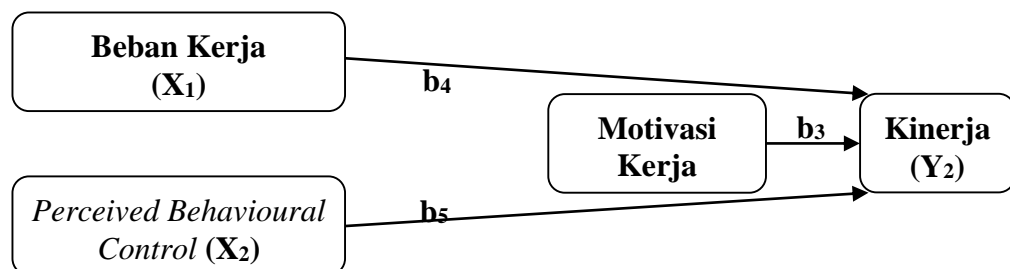
b_0 = Konstanta

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

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 :

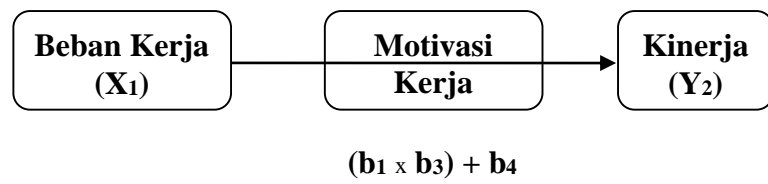
Jika harga taraf signifikansi hasil perhitungan $\leq 0,05$, maka H_0 tidak didukung, artinya secara parsial variabel bebas yang diuji berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika harga taraf signifikansi hasil perhitungan $> 0,05$, maka H_0 didukung, artinya bahwa secara parsial variabel bebas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

3.5.4 Koefisien Jalur

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,

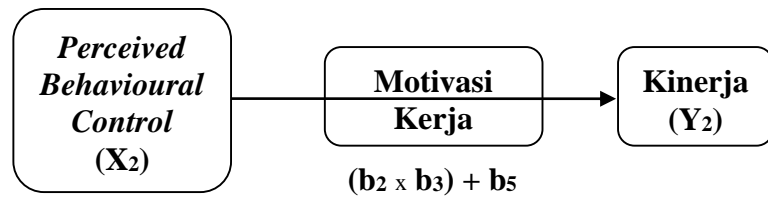
Model jalur I ini menunjukkan besarnya harga koefisien pengaruh tidak langsung secara total dari variabel beban kerja ke variabel kinerja melalui variabel motivasi.



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 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 V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

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

1. Hasil menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil menunjukkan bahwa variabel *Perceived Behavioural Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.
3. Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.
4. Hasil menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi.
5. Hasil menunjukkan bahwa variabel *Perceived Behavioural Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi.
6. Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan *variable intervening* pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polda Lampung.
7. Hasil menunjukkan bahwa variabel Motivasi merupakan *variable intervening* pengaruh *Perceived Behavioural Control* terhadap Kinerja.

5.2 Saran

Hasil pembahasan, serta simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

- a. Data yang telah di dapat pada hasil kuisioner terdapat indicator beban kerja menunjukan skor terndah pekerjaan saya membuat mudah putus asa, cuku mempengaruhi kinerja. instansi melakukan pengembangan diri terhadap anggota.
- b. Data yang telah di dapat pada hasil kuisioner terdapat indikator PBC yang paling rendah ialah menyadari bahwa banyak kendala dalam pekerjaan hal ini untuk di perhatikan instansi. Instansi memberikan wawasan dalam menyikapi masalah dan penyelesaian.
- c. Data yang telah di dapat pada hasil kuisioner terdapat indikator motivasi cukup mempengaruhi kinerja polisi.
- d. Data yang telah di dapat pada hasil kuisioner terdapat indicator kinerja kemampuan mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan sehingga tidak mempengaruhi kinerja, dengan pengembangan softskil akan menunjang kemampuan pengendalian emosi dan situasi.
- e. 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.
- f. Memberikan motivasi dengan cara mengadakan pelatihan dimana memberikan dorongan dan semangat kepada anggota untuk dapat menerima tantangan tugas dengan baik.

- g. 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.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti populasi penyebaran kuesioner berada di Polda Lampung dan responden yaitu pimpinan instansi terbuka. Sehingga masih terdapat kemungkinan jika skala dari daerah penelitian diperluas akan menghasilkan hasil penelitian yang berbeda.

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, 2016. The theory of planned behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* Volume 50, Issue 2, December 2016, 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, 2017, *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. 2017. *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: 124-120
- Chryshnanda. 2009. *Polisi Penjaga Kehidupan*. Pengembangan Kajian Ilmu Kepolisian, Jakarta
- Cruz, P., Laukkanen, T., and Muñoz, P. 2017. 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, 2018, *Organizational Behaviour and Design*. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Dharma, Surya. 20016. *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
- Hair, J.F., Risher, J. J., Sarstedt, M., Ringle, C. M., 2019. When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review* 31(01), 2-24.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (2016). Development of NASA-TLX (Task Load Index Results of Empirical and Theoretical Research. In *Human Mental Workload*, 139- 183.
- 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. Whiteb1, 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, 120 — 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, 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
- Mangcuprawira, 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. 2017. *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 Terhadap kinerja 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, 2018, *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
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Susilo, Heru. 2012. *Manajemen Kinerja dan Kompensasi*. Malang: UB Distance Learning.
- 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