




PENGARUH PERILAKU KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL BIRO SUMBER DAYA MANUSIA KEPOLISIAN DAERAH KEPULAUAN RIAU

Rahmini Ariyanti¹, Harries Madiistriyatno², Kemal Taufik³

^{1,2} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530))
antyrahkim@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja dan beban kerja terhadap kinerja personel. Fokus penelitian diarahkan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik. Jumlah responden sebanyak 66 personel, dan analisis data dilakukan menggunakan uji <i>t</i> (parsial), uji <i>F</i> (simultan), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil uji <i>t</i> menunjukkan bahwa variabel Perilaku Kerja (X_1) memiliki nilai <i>t</i> hitung sebesar 7,425 lebih besar daripada <i>t</i> tabel 1,996 ($7,425 > 1,996$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel (<i>Y</i>). Variabel Beban Kerja (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan dengan nilai <i>t</i> hitung sebesar 9,625 lebih besar dari <i>t</i> tabel 1,996 ($9,625 > 1,996$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, hasil uji ANOVA menunjukkan nilai <i>F</i> hitung sebesar 285,298 lebih besar dari <i>F</i> tabel 2,74 ($285,298 > 2,74$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menandakan kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja personel. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,901 menunjukkan bahwa 90,1% variasi kinerja personel dapat dijelaskan oleh perilaku kerja dan beban kerja, sementara sisanya sebesar 9,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.58290/jmbo.v4i2.516	Kata Kunci: Prilaku Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Personel
 ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	



PENDAHULUAN

Perilaku kerja personel kepolisian sangat menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian, seperti pengelolaan administrasi, rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan karier anggota kepolisian. Perilaku kerja yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi, dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Sebaliknya, perilaku kerja yang kurang baik, seperti kurangnya motivasi, rendahnya komitmen, dan ketidakpatuhan terhadap aturan, dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi..

Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Daerah Kepulauan Riau (Polda Kepri) memiliki peran strategis dalam mengelola personel kepolisian, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan karier. Sebagai salah satu unit penting di Polda Kepri, biro ini bertanggung jawab dalam memastikan bahwa setiap anggota kepolisian memiliki kompetensi, disiplin, serta kesejahteraan kerja yang memadai agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Namun, dalam realitasnya, berbagai tantangan muncul yang dapat mempengaruhi kinerja personel, terutama terkait dengan aspek perilaku kerja dan beban kerja.

Perilaku kerja merupakan aspek

fundamental yang menentukan efektivitas pelaksanaan tugas di lingkungan kepolisian. Menurut Robbins dan Judge (2017), perilaku kerja mencerminkan sikap, etika, dan dedikasi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks kepolisian, perilaku kerja yang baik mencakup disiplin, loyalitas, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP).

Dengan memahami pengaruh perilaku kerja dan beban kerja terhadap kinerja, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan yang lebih baik terkait pengelolaan personel kepolisian, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Selain perilaku kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja personel. Beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap efektivitas dan produktivitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2018), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja seseorang.

Dengan memahami pengaruh perilaku kerja dan beban kerja terhadap kinerja personel, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi dalam upaya peningkatan kinerja pesonel Biro SDM di Polda Kepri. Lebih lanjut, penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi bagi pimpinan kepolisian dalam merancang strategi yang lebih baik untuk mengoptimalkan kinerja personel melalui perbaikan pola kerja, manajemen beban kerja, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja.

LANDASAN TEORI

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. (Bangun, Wilson. 2022:231)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok

orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (dikutip oleh Prawirosentono dalam Sinambela, 2019:48). Kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2019:190).

Sedangkan definisi kinerja karyawan itu sendiri yang dikemukakan Bambang Kusriyanto adalah : “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam) (Mangkunegara, 2021:9).

Berdasarkan pengertian menurut beberapa para ahli kinerja karyawan adalah penggabungan antara kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai dengan baik oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari pimpinan perusahaan.

b. Prilaku Kerja

Perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak tampak, dari yang dirasakan sampai paling yang tidak dirasakan (Okviana, 2018). Sedangkan pendapat Skinner dalam

Notoatmodjo (2021) merumuskan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Pengertian Perilaku Kerja Menurut Prof. Harries Madiistiyatno dLm bukunya Perilaku Organisasi Perilaku kerja adalah sikap dan tindakan pegawai dalam menjalankan tugas yang mencerminkan etika, tanggung jawab, disiplin, dan kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan yang dikutip oleh Wawan (2021), Perilaku merupakan suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik disadari maupun tidak. Perilaku adalah kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi.

Sedangkan menurut Prawirosentono (dalam Thernando Maulana, 2012:565), “perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan”. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang.

Perilaku adalah apapun yang dikerjakan seseorang (Suprihanto, dalam Thernando Maulana, 2012:565). Berbicara dengan atasan, mengetik surat, menyimpan arsip, melayani pelanggan dan sebagainya menunjukkan perilaku (*behavior*) seseorang. Untuk memahami

bagaimana individu berperilaku dalam organisasi, seorang manajer harus mengetahui mengapa ada perbedaan perilaku diantara para karyawan. Pendapat yang dikemukakan oleh ahli tentang perilaku individu masih terdapat kontradiksi. Ada yang berpendapat bahwa perilaku seseorang itu lebih banyak ditentukan oleh faktor keturunan atau sifat bawaan, dan ada juga yang mengatakan bahwa perilaku itu lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lingkungan.

Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe ini (Theedens dalam Thernando Maulana, 2012:566).

Berdasarkan pengertian menurut beberapa para ahli perilaku kerja adalah seperangkat perbuatan atau tindakan seseorang dalam melakukan respon terhadap sesuatu dan kemudian dijadikan kebiasaan karena adanya nilai yang diyakini.

c. Beban Kerja

Menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2019), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja

manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2020:4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2019:38) menyatakan: "Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis pengaruh jabatan, teknik pengaruh beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi." Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang memiliki beban, baik beban fisik, mental ataupun beban sosial

yang harus di tanggung oleh tenaga kerjanya sesuai dengan jenis pekerjaannya (Riningrum, 2016).

Berdasarkan pengertian menurut beberapa para ahli beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugastugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:13), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Sedangkan Metode deskriptif menurut Sugiyono (2019) yaitu: "Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena

kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)". Sementara menurut Sugiyono (2022:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Populasi Sampel

Menurut Sugiyono (2022:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 79 personil, dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Dari perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 66 Personil Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Kepulauan Riau.

Metode Pengumpulan Data

Seorang peneliti diharuskan untuk melakukan kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2019:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Sedangkan menurut Tersiana (2018: 12) mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja dan beban kerja terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Kepulauan Riau.

2. Kuesioner

Arikunto (2016:102), Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut

responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sifat yang terdapat di dalam angket yaitu terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup.

Kuesioner menurut Sugiyono (2019:142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Kriyantono (2022) menyebutkan angket terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa adanya *alternative* jawaban yang diberikan periset. Sedangkan angket tertutup adalah angket dimana responden telah memberikan *alternative* jawaban oleh periset. Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda (X) atau tanda (\surd)

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas :

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- 2) Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4
- 3) Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a) Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} >$

r_{tabel} , maka butir atau variabel tersebut valid.

- b) Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{hasil} < r_{tabel}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{alpha} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas

antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) merumuskan analisis regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Kinerja Personil

X_1 = perilaku kerja

X_2 = beban kerja

a = Koefisien konstanta

b_1 = Koefisien regresi perilaku kerja

b_2 = Koefisien regresi dari beban kerja

1. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2018:223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah

mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005:223) sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = Statistik uji korelasi (t_{hitung})
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- r² = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2021:97) adalah :

- 1) Jika t_{hitung} ≤ t_{tabel} maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika t_{hitung} > t_{tabel} maka H₀ ditolak dan H_a diterima

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
- R² = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- N = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika F_{hitung} < F_{tabel}, maka H₀ diterima.
- 2) Jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka H₀ ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel "X₁" dan "X₂" dengan variabel "Y" dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients* 5.10, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,238 + 0,401 X_1 + 0,576 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta a = **5,238**, dapat diartikan bahwa jika variabel budaya kerja, beban kerja bernilai nol maka Kinerja Personel bernilai positif sebesar **5,238**.
- Koefisien regresi Perilaku kerja $b_1 = 0,401$, dapat diartikan bahwa jika nilai perilaku kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Personel juga akan meningkat sebesar **0,401**.
- Koefisien regresi Beban kerja $b_2 = 0,576$, dapat diartikan bahwa jika nilai beban kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Personel juga akan meningkat sebesar **0,576**.

Uji t

- Pengaruh Perilaku kerja (X₁) terhadap Kinerja Personel (Y)**

Berdasarkan tabel *coefficients* di

atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Perilaku kerja (X_1) sebesar 7,425 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 66$ sebesar 1.996. Jadi $7,425 > 1.996$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Perilaku kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel (Y).

2. Pengaruh Beban kerja (X_2) terhadap Kinerja Personel (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Beban kerja (X_2) sebesar 9,625, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 66$ sebesar 1.996. Jadi $9,625 > 1.996$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y).

Uji F

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 285,298, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 66$ sebesar 2.74. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $285,298 > 2.74$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Perilaku kerja (X_1) dan Beban kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Personel (Y).

Koefisien Determinasi.

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.901. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90,1% Perilaku kerja (X_1) dan Beban kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y), sedangkan sisanya sebesar 9.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Perilaku kerja terhadap Kinerja Personil, terbukti dari nilai t_{hitung} untuk variabel Perilaku kerja (X_1) sebesar 7,425 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 66$ sebesar 1.996. Jadi $7,425 > 1.996$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Perilaku kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil (Y).
2. Terdapat pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Personil, terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel Beban kerja (X_2) sebesar 9,625, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 66$ sebesar 1.996. Jadi $9,625 > 1.996$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Personil (Y).

3. Terdapat pengaruh Perilaku kerja dan Beban kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Personil. Terbukti dari uji ANOVA atau f_{hitung} didapat nilai F_{hitung} sebesar 285,298, sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 66$ sebesar 2.74. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $285,298 > 2.74$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Perilaku kerja (X_1) dan Beban kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil (Y)., dengan nilai R Square sebesar 0.901. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90,1% Perilaku kerja (X_1) dan Beban kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Personil (Y), sedangkan sisanya sebesar 9.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sardiman. 2017. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung: Rajawali Pers.
- _____. 2020. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afin Murtie. 2022. Menciptakan SDM Berkuwalitas. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Akdon, 2021. *Strategic Management For Educational Management* (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan), Bandung: Alfabeta.
- Alex S Nitisemito. 2021. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Arifin, Johar. 2019. SPSS untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: PT. Elex. Media Komputindo.
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Bangun, Wilson. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dantes, Nyoman. 2022. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI.
- Edison, Emron dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- _____. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Erlina, 2021. Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi. Medan: USU PRESS.
- Fahmi, Irham. 2019. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Bandung: Alfabeta.

- Fauzi, M. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Semarang: Walisongo Press.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2022. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamidi. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan. Malang: UMM Press.
- Harlie, M. 2020. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan".
- Hartiningsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2021. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. 2019. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun.
- Iqbal Hasan. 2020. Metodologi Penelitian pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jahja, Yudrik. 2021. Psikologi Perkembangan. Jakarta: Prenada Media.
- Kriyantono. 2022. *Public Relations & Crisis Management: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif*. Jakarta: Kencana
- Maharjan, Sarita. 2022. *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers*.
- Nursalam. 2019. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis : Jakarta: SalembaMedika.
- Poerwandari, E.K. 2017. Pendekatan Kualitatif dalam penelitian Psikologi. Jakarta: LPSP3 Universitas Indonesia.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. 2021. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.

- Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2018. *Organizational Behaviour*, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Cahaya Kiki. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*.
- Setyaningdyah, Endang et al. 2013. *The Efects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Eveline. 2020. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Solihin, Ismail. 2021. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. 2022. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin*.
- Susilaningsih, Nur. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*.
- Umam, Khaerul. 2022. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman Husaini. 2013. *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Bandung: Rajagrafindo persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta*

Mangutama Kabupaten Badung.
Fakultas Ekonomi Universitas
Udayana, Bali - Indonesia.

Yuni Pratikno, & Triyanto, A. (2020).
*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin
terhadap Kinerja Karyawan Level 5
pada PT. Quindofood Bogor Tahun
2018*. Jurnal Manajemen & Bisnis
Aliansi, 13(2), 19-28.
doi:10.46975/aliansi.v13i2.20

Yuni Pratikno. (2023). Kontributor dalam
MANAJEMEN (Teori & Aplikasi).
Eureka Media Aksara. ISBN 978-
623-151-256-7

Yuni Pratikno, Hermawan, E., & Arifin,
A.L. (2022). *Human Resource
'Kurikulum Merdeka' from Design to
Implementation in the School: What
Worked and What Not in Indonesian
Education*. Jurnal Iqra': Kajian Ilmu
Pendidikan, 7(1), 326-343