

SKRIPSI



PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS (STUDY KASUS) DI KECAMATAN UNGARAN TIMUR KABUPATEN SEMARANG

Disusun Oleh:

Rizqi Irmawati

NPM (18510092)

Dosen Pembimbing:

Pitaloka Dharma Ayu, SE., M. BA

NIDN: 0622047503

Dr. Sri Rahayu, SE., M. Si

NIDN: 0606056901

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS (STUDY KASUS) DI KECAMATAN UNGARAN TIMUR KABUPATEN SEMARANG

Disusun Oleh:

Rizqi Irmawati

NPM (18510092)

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan mendapat persetujuan pada tanggal

22 Juli 2025

Dosen Pembimbing Utama



Pitaloka Dharma Ayu, SE., M. BA

NIDN: 0622047503

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Sri Rahayu, SE., M. Si

NIDN: 0606056901

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

M. Arif Rakhman, S.E., M.E.

NIDN.0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS (STUDY KASUS) DI KECAMATAN UNGARAN TIMUR KABUPATEN SEMARANG

Disusun Oleh:

Rizqi Irmawati

NPM (18510092)

Bahwa skripsi ini telah diujikan dan mendapat pengesahan pada tanggal

25 JULI 2025

Tim Penguji

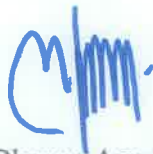
Ketua



Nunuk Supraptini, S.E., M.M

NIDN

Anggota



Pitaloka Dharma Ayu, SE., M. BA

NIDN: 0622047503

Anggota



Dr. Sri Rahayu, SE., M. Si

NIDN: 0606056901

ABSTRAK

Pemerintah membentuk suatu penyelenggaraan pembangunan dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang diatur dalam Peraturan Menteri Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang disebutkan bahwa puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai pembangunan kesehatan yang optimal. Permasalahan di desa-desa Kecamatan Ungaran Timur yang berkaitan dengan kinerja pegawai puskesmas yaitu masih adanya pegawai dengan kualitas kerja rendah seperti kurang teliti dan kurang cepat dalam memberikan pelayanan, karena masih ditemui kurangnya kesesuaian visi maupun misi yang dilakukan pegawai sehingga tidak sesuai dengan yang diinginkan masyarakat. Penelitian ini menggunakan faktor komunikasi, beban kerja dan motivasi dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur.

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Penelitian ini mengambil lokasi puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur sejumlah 35 (tiga puluh lima) orang. Sedangkan sampel yang digunakan dengan metode sensus dan penarikan sampel dilakukan dengan sampling jenuh yaitu sejumlah 35 orang perangkat desa. Teknik analisa data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi sederhana, analisis korelasi berganda, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Untuk memudahkan perhitungan digunakan alat bantu berupa program *SPSS Versi 21*.

Hasil dari penelitian ini didapat bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang sehingga (H_a) dalam penelitian ini ditolak dan H_o diterima hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,266 dan nilai signifikansi sebesar 0,215. Beban kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang sehingga (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,120 dan nilai signifikansi sebesar 0,042. Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang sehingga (H_a) dalam penelitian ini ditolak dan (H_o) diterima, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,302 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Penelitian ini menunjukkan komunikasi (X_1), beban kerja (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y).

Kata Kunci : Komunikasi, Beban Kerja, Motivasi, dan Kinerja

ABSTRACT

The government has established a system for development and healthcare services for the community as regulated in Ministerial Regulation Number 75 of 2014 concerning Community Health Centers (Puskesmas), which states that Puskesmas have the task of implementing health policies to achieve optimal health development. The problem in the villages of East Ungaran Subdistrict related to the performance of Puskesmas employees is the presence of staff with low work quality, such as lack of thoroughness and slow service delivery. This study uses communication, workload and motivation factors to see their influence on the performance of community health center employees in East Ungaran District.

This research is a quantitative study conducted at Puskesmas in East Ungaran Subdistrict. The variables in this study consist of independent variables: Communication (X1), Workload (X2), and Motivation (X3); and the dependent variable: Employee Performance (Y). The population in this study consists of all Puskesmas employees in East Ungaran Subdistrict, totaling 35 individuals. The sample was determined using a census method and saturated sampling, resulting in 35 respondents. Data analysis techniques include validity test, reliability test, simple correlation analysis, multiple correlation analysis, simple regression analysis, multiple regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. SPSS Version 21 was used as a tool to facilitate the calculations.

The results of this study indicate that communication has a positive but not significant effect on the performance of Puskesmas employees in East Ungaran Subdistrict, Semarang Regency, so the alternative hypothesis (H_a) is rejected and the null hypothesis (H_o) is accepted. This is evidenced by a t-value of 1.266 and a significance value of 0.215. Workload has a significant positive effect on employee performance, so the alternative hypothesis (H_a) is accepted and the null hypothesis (H_o) is rejected, as evidenced by a t-value of 2.120 and a significance value of 0.042. Motivation has a significant positive effect on employee performance, so the alternative hypothesis (H_a) is accepted and the null hypothesis (H_o) is rejected, with a t-value of 5.302 and a significance value of 0.000. This study shows that communication (X1), workload (X2), and motivation (X3) affect the performance of Puskesmas employees in East Ungaran Subdistrict, Semarang Regency (Y).

Keywords: Communication, Workload, Motivation, and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan kripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas (Study Kasus) di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang” dengan baik dan lancar. Skripsi merupakan mata kuliah yang wajib ditempuh guna menyelesaikan pendidikan kesarjanaan Strata 1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, S. E., M. E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos. SE. MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S. E., M. BA selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (UNDARIS) dan dosen pembimbing utama yang dengan ketulusan hati dan kesabarannya telah membimbing penulis dan tiada henti memberikan semangat serta motivasi untuk menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.
5. Ibu Dr. Sri Rahayu, S. E., M. Si. selaku dosen pembimbing pendamping yang dengan ketulusan hati dan kesabarannya telah membimbing penulis dan memberikan masukan dalam penulisan proposal skripsi ini.
6. Ibu Nunuk Supraptini, SE., M.M selaku dosen penguji yang memberikan kritikan dan saran sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pembaca. Penulis sadar bahwa dalam penyusunan laporan ini mungkin masih terdapat kekurangan, baik isi maupun tulisan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga hasil laporan penelitian ini bermanfaat dan berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Ungaran, 22 Juli 2025

Penulis



Rizqi Irmawati

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (QS. Ar-Ra'd: 11)

PERSEMBAHAN

Ahamdulillah puji syukur kepada Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat yang luar biasa. Memberi saya kekuatan, membekali saya dengan ilmu pengetahuan. Atas segala perjuangan saya hingga titik ini. Saya persembahkan teruntuk orang-orang hebat yang selalu menjadi penyemangat sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Teristimewa keempat orang tua saya. Bapak Rosidin dan ibu Irkhamah serta Bapak Herry Susanto dan Ibu Wienarti yang senantiasa memberikan doa dan dukungan yang tak pernah henti dalam mengiringi setiap perjalanan kehidupan saya, semoga rahmat Allah SWT selalu mengiringi kehidupan dengan barokah dan diberikan kesehatan.

Tercinta suami saya Kevin Errynar Susanto yang selalu kebersamai manis pahitnya kehidupan dan selalu memotivasi serta memberikan dukungan moril maupun finansial.

Tersayang anak saya Erzi Rakha Danendra. Terimakasih atas kerja sama yang baik karenamu mamah selalu bersemangat dan semoga suatu saat nanti kamu bisa berpendidikan lebih tinggi daripada orangtuamu. Aamiin

Tidak lupa Bapak Utomo Gunarto, SP dan Bapak Slamet Suryanto yang selalu mengizinkan saya bimbingan ditengah padatnya aktivitas kantor.

Kepada Almamater Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI. Kampus yang rindang nan asri memberikan sejuta kenangan beserta civitas akademika.

DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Operasional	8
F. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian pustaka	12
1. Kinerja.....	12
2. Komunikasi	16
3. Beban kerja.....	22
4. Motivasi.....	25
B. Penelitian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Berpikir	29
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	32
C. Variabel Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Sumber Data	35
F. Teknik Pengumpulan Data	36
G. Teknik Analisis Data	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Puskesmas.....	53
B. Gambaran Khusus	54
C. Susunan Organisasi	55
D. Deskripsi Data Penelitian	58
E. Pembahasan	77
BAB V SIMPULAN	81
A. Simpulan.....	81
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Indikator Penelitian	34
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas	40
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai r	45
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden	59
Tabel 4.3 karakteristik Pendidikan Responden	60
Tabel 4.4 Uji Korelasi Sederhana.....	61
Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda	63
Tabel 4.6 Uji Regresi Linier Sederhana Komunikasi.....	65
Tabel 4.7 Uji Regresi Linier Sederhana beban Kerja.....	66
Tabel 4.8 Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi	67
Tabel 4.9 Uji Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.11 Uji Hipotesis.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji f.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	30
Gambar 3.1 Uji t (parsial).....	50
Gambar 3.2 Uji f (simultan)	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas	56
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1.....	72
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji Hipotesis 2.....	73
Gambar 4.4 Kurva Statistik Uji t 3.....	74
Gambar 4.5 Kurva Uji Statistik f.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Pemerintah membentuk suatu penyelenggaraan pembangunan dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang diatur dalam Peraturan Menteri Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang disebutkan bahwa puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai pembangunan kesehatan yang optimal. Puskesmas merupakan faskes (fasilitas kesehatan) pertama yang seringkali berada di desa atau kelurahan sebagai tempat untuk menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan, maka dari itu puskesmas harus menjamin mutu pelayanan keperawatan sesuai kebutuhan pasien atau masyarakat yang berkunjung. Puskesmas Leyangan adalah puskesmas utama yang menangani beberapa desa atau kelurahan di Kecamatan Ungaran Timur dengan tenaga medis maupun non medis berjumlah 35 orang. Kelurahan atau desa yang menjadi cangkupan Puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur diantaranya yaitu Desa Leyangan, Kelurahan Beji, Kelurahan Gedanganak, Kelurahan Sidomulyo dan Kelurahan Kalirejo, Puskesmas Leyangan buka setiap hari senin-sabtu dari pukul 08.00 – 14.00 WIB, khusus hari jumat istirahat lebih awal pukul 11.30 WIB dan hari sabtu tutup lebih awal pukul 12.00 WIB.

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dapat dilihat dan dinilai orang lain yang merupakan hasil kerja atau pencapaian seseorang. Menurut Fahmi

(2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, contohnya memberikan kesejahteraan terhadap karyawan seperti bpjs, uang transport, makan siang dan lain-lain. Jika peningkatan karyawan berdampak positif, maka karyawan akan dengan senang hati diajak bekerja sama untuk mencapai target atau tujuan perusahaan. Masalah kinerja yang ada pada instansi dapat mengakibatkan perusahaan atau instansi mengalami kemunduran dan ketertinggalan. Setiap puskesmas yang ada memiliki jumlah pegawai yang berbeda-beda, jumlah ini yang juga menentukan keberhasilan puskesmas dalam meningkatkan mutu pelayanan. Hal yang lumrah terjadi saat ini adalah puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu tinggi supaya tidak kalah bersaing dengan klinik kesehatan pribadi yang sudah banyak berdiri saat ini. Kinerja yang dilakukan oleh pegawai puskesmas sudah sangat maksimal, namun kurangnya apresiasi terhadap kinerja tersebut membuat beberapa pegawai malas untuk bekerja secara optimal. Menurut Kasmir (2018) faktor-faktor kinerja diantaranya yaitu komunikasi, beban kerja, pengetahuan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kepribadian, kepuasan kerja dan motivasi. Faktor kinerja yang akan peneliti teliti dalam penelitian ini adalah komunikasi, beban kerja, dan motivasi.

Komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk menjalin hubungan yang saling menghormati dan menghargai antar karyawan maupun dengan atasan. Komunikasi yang buruk dapat berakibat fatal dalam perusahaan, maka dari itu diperlukan komunikasi yang efektif untuk menghindari kesalahpahaman. Menurut Arni (2019) komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan non verbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Komunikasi memang hal dasar yang bisa dilakukan oleh manusia, namun tidak semua orang dapat berkomunikasi dengan baik. Dalam berkomunikasi hendaknya harus selalu berhati-hati, dalam penyampaian informasi maupun dalam penangkapan informasi, sebab salah pendengaran atau penerimaan satu kata saja bisa mengakibatkan kesalahpahaman. Tidak ada aturan baku yang mengharuskan cara berkomunikasi dengan sesama karyawan ataupun dengan atasan, asalkan kedua belah pihak telah melakukan kesepakatan cara berkomunikasi yang nyaman antar keduanya. Walaupun tidak ada aturan baku yang menerangkan cara berkomunikasi, hendaknya sebagai manusia yang baik, tetap mengedepankan norma dan sopan santun ketika berkomunikasi kepada sesama karyawan maupun dengan atasan. Persamaan bahasa yang digunakan mempunyai peran penting dalam keberhasilan komunikasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, mereka terkendala komunikasi yang kurang efektif dengan sesama rekan kerja dikarenakan rekan kerja datang dari berbagai daerah, jadi beragam bahasa di gunakan dalam berkomunikasi dan jarak umur yang ada menimbulkan perbedaan persepsi atau pendapat yang

berbeda mengakibatkan kesalahpahaman. Penelitian Dewi dkk (2022) mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan puskesmas.

Beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diterima karyawan dari atasan agar dapat dilaksanakan sebaik mungkin. Beban kerja yang berlebihan dapat berakibat buruk kepada kinerja karyawan yang dapat memicu timbulnya stress kerja karyawan sehingga dapat mengurangi kualitas kinerja karyawan yang mengakibatkan kerugian bagi diri sendiri maupun orang lain. Munandar (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Dalam dunia kerja sering kali seorang atasan memberikan beban kerja yang bukan merupakan tanggung jawab karyawan tersebut, akibatnya pekerjaan yang dilakukan pasti tidak sesuai dengan yang diharapkan, atasan seharusnya tahu akan tupoksi bawahannya. Tenaga kesehatan mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja ketika lonjakan pasien yang berkunjung meningkat, padahal tenaga medis yang ada belum tentu mampu menangani semua pasien yang datang untuk berobat, adapun pasien yang datang yaitu dari Desa Leyangan, Kelurahan Beji, Kelurahan Gedanganak, Kelurahan Sidomulyo, dan Kelurahan Kalirejo. Selain itu, kegiatan diluar puskesmas seperti *fooging* (pengasapan lingkungan untuk wilayah yang warganya terkena DBD), melakukan kunjungan dan pemeriksaan di posyandu setiap RW (Rukun Warga), rapat, dan bertugas di PKD (Pusat Kesehatan Desa)

membuat tenaga medis yang *stay* di puskesmas menjadi berkurang dari yang seharusnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai yang ada, terdapat kendala dalam pekerjaan, keterbatasan pegawai dalam melayani pasien dari beberapa desa atau kelurahan yang ditunjuk sebagai puskesmas utama membuat pegawai merasa kerepotan dengan beban kerja yang ada.

Penelitian milik Araujo (2021) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri.

Motivasi dapat dilihat sebagai perubahan energi dalam diri seseorang, yang ditandai dengan tanggapan atas motivasi yang didapat. Faktor pendorong seseorang melakukan sesuatu adalah kebutuhan dan keinginan. Menurut Hasibuan (2019) motivasi dapat timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi yang positif akan berdampak baik bagi perusahaan, pemberian motivasi kepada karyawan dibutuhkan guna mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal. Dalam pemerintahan apalagi kedinasan, pegawai sudah dijamin mengenai gaji dan tunjangan lainnya, dalam hal ini salah satu cara pemberian motivasi untuk karyawan yaitu pemberian pelatihan untuk jenjang karier kedepannya bagi pegawai. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai puskesmas tingginya intensitas kerja dan beban kerja yang ada tanpa adanya tambahan motivasi membuat beberapa pegawai menjadi kurang bersemangat dalam bekerja. Penelitian Mustofa (2022) mengatakan bahwa

motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Tambun Selatan.

Dengan adanya penjelasan dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas yang berada di wilayah Kecamatan Ungaran Timur guna meningkatkan kinerja pegawai dengan melihat dari Komunikasi, motivasi, dan beban kerja yang dimiliki pegawai puskesmas tersbut dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS DI KECAMATAN UNGARAN TIMUR KABUPATEN SEMARANG”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan oleh penulis, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang?
4. Apakah komunikasi, beban kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau manfaat dan memperkaya wacana tentang strategi pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan serta penerapan ilmu yang didapatkan dikuliah dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

b. Bagi Instansi terkait

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang dalam meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menentukan kebijakan secara tepat.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain jika ingin melakukan penelitian yang serupa sebagai bahan perbandingan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Nurcahyo & Khasanah (2016) yaitu sebuah definisi berdasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apapun yang didefinisikan atau mengubah konsep dengan kata-kata yang menguraikan perilaku yang dapat diamati dan dapat diuji serta ditentukan kebenarannya oleh seseorang. Definisi operasional yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2018) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Komunikasi

Komunikasi menurut Arni (2018) komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan non verbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku.

3. Beban kerja

Beban kerja menurut Munandar (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

4. Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) motivasi dapat timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

F. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bentuk ringkasan dari keseluruhan gambaran penelitian dan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan yang akan digunakan dalam penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Merupakan bagian penelitian yang berisi teori-teori dan penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar bagi penelitian ilmiah ini. Dalam bab ini akan menjabarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Merupakan bagian yang berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknis analisis data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 21 sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan teori-teori diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam waktu tertentu yang dapat dilihat atau diukur berdasarkan waktu tertentu yang sesuai dengan kesepakatan bersama kinerja adalah aspek penting yang menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan atau organisasi, karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu perusahaan atau organisasi tersebut dapat berjalan menuju ke arah yang benar dan berjalan sesuai pada tempatnya.

b. Faktor-faktor Kinerja

Kinerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi mempunyai standar atau acuan yang berbeda tergantung kebijakan masing-masing perusahaan atau organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Mangkunegara (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor kemampuan secara psikologis, pegawai mempunyai kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ atau kecerdasan) dan kemampuan reality (knowledge skill), artinya setiap pegawai harus memiliki IQ diatas 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai yang bekerja harus ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.
- 2) Faktor motivasi, motivasi biasanya dapat terbentuk dari perilaku pegawai dalam menghadapi situasi yang dihadapinya.

c. Tujuan penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi pekerja dalam melaksanakan kerja karyawan. Mangkunegara (2018) menyebutkan bahwa tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja

anggota-anggota organisasi. Tujuan penilaian kinerja menjadi dua yakni :

1. Tujuan Evaluasi

Guna menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. Pendekatan evaluasi dapat dinilai dari kinerja dan gaji juga penilaian kinerja dan kesempatan promosi. Penilaian kinerja dan telaah gaji adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup bonus dan kenaikan gaji, sedangkan penilaian kinerja dan kesempatan promosi adalah keputusan yang berkaitan dengan promosi, transfer, dan pemberhentian.

2. Tujuan pengembangan

Guna memotivasi dan mengarahkan kinerja individu serta upaya untuk mengembangkan karir. Tujuan pengembangan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Mengukuhkan dan menopang kinerja
- 2) Meningkatkan kinerja
- 3) Menentukan tujuan-tujuan progresi karir
- 4) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah sesuatu yang dapat diukur yang digunakan untuk mengukur output atau outcome sebagai penentu derajat keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Mangkunegara (2018) menyebutkan indikator kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas kerja yang mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang sudah ditentukan sebelumnya disertai peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
- 2) Kuantitas kerja yang mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah dan diukur melalui penambahan nilai fisik atau barang sebelumnya.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan, dan semangat.
- 4) Sikap kooperatif yaitu sikap yang menunjukkan semangat kerja yang tinggi serta dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja, karyawan perusahaan lain maupun dengan atasan.
- 5) Tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan penuh kesadaran akan kewajiban dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari pengirim ke penerima. Komunikasi menurut Arni (2018) adalah pertukaran informasi verbal dan non verbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Makna komunikasi juga dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial, komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial.

b. Unsur Komunikasi

Menurut Arni (2016) komunikasi bisa terjadi karena adanya beberapa unsur yang terkait dalam membangun sebuah komunikasi. Adapun unsur yang mempengaruhi komunikasi adalah sebagai berikut :

1) Pengirim

Pengirim adalah sumber informasi atau pengirim informasi. Komunikasi yang kita terima bisa saja pengirimnya lebih dari satu orang

2) Penerima

Adalah seseorang yang menjadi target untuk menerima informasi oleh pengirim.

3) Pesan

Pesan adalah tindakan atau informasi yang disampaikan oleh pengirim pesan kepada penerima.

4) Media

Alat yang digunakan berkomunikasi untuk bertukar pesan dari pengirim ke penerima informasi.

5) Efek

Adanya pengaruh yang terjadi dan dirasakan oleh penerima sebelum dan sesudah penyampaian pesan tersebut yang berakibat dapat mempengaruhi seseorang dalam menerima pesan.

6) Umpan balik

Pemeriksaan mengenai seberapa berhasil pengirim dalam memindahkan pesan, sehingga ada bentuk tanggapan balik dari penerima setelah memperoleh pesan.

c. Jenis komunikasi

Arni (2018) mengemukakan bahwa komunikasi terbagi dalam beberapa jenis, jenis komunikasi tersebut yaitu :

1) Komunikasi verbal

Komunikasi ini adalah komunikasi yang paling umum terjadi. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata yang diutarakan secara lisan maupun tertulis. Komunikasi verbal dapat dibedakan atas komunikasi lisan dan komunikasi tertulis, komunikasi lisan adalah proses seseorang berinteraksi lisan yang bertujuan mempengaruhi tingkah laku penerima sedangkan komunikasi tertulis adalah keputusan yang akan disampaikan oleh pimpinan yang sampaikan lewat simbol yang dituliskan pada

kertas atau tempat yang bisa dibaca dan kemudian disampaikan pada karyawan yang dimaksud.

2) Komunikasi non verbal

Komunikasi non verbal adalah pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata, kontak mata langsung, kedekatan jarak, ekspresi muka, dan sentuhan. Dengan komunikasi ini seseorang dapat mengekspresikan perasaannya melalui ekspresi wajah, nada, atau kecepatan dalam berbicara.

3) Komunikasi dari atas ke bawah

Komunikasi dari atas ke bawah dimulai dari manajemen puncak yang kemudian turun ke bawah melalui tingkatan-tingkatan dalam organisasi atau instansi. Maksud komunikasi ini adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para karyawan tentang tujuan dan kebijakan organisasi. Pesan ini dapat berbentuk tulisan maupun lisan, dan biasanya disampaikan dalam bentuk memo, laporan, atau dokumen. Kelemahan komunikasi ini adalah kemungkinan terjadinya penyaringan atau sensor informasi penting yang ditujukan ke bawahan.

4) Komunikasi dari bawah ke atas

Komunikasi ini mencakup laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan, dan permintaan untuk diberikan

keputusan. Fungsi utama komunikasi ini adalah untuk mensuplai informasi kepada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkatan bawah. Para manager harus benar-benar memiliki rasa percaya kepada bawahannya bahwa komunikasi ini dapat mencapai keberhasilan, jika tidak komunikasi sebegus apapun tidak akan bermanfaat untuk bawahan jika muncul rasa ketidakpercayaan terhadap informasi tersebut.

5) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a) Komunikasi di antara anggota dalam kelompok kerja sama yang sama.
- b) Komunikasi yang terjadi antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

6) Komunikasi diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen lini dan staff, yaitu hubungan-hubungan yang ada diantara personalia lini dan staff yang berbeda-beda yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

d. Hambatan komunikasi

Menurut Arni (2018) faktor hambatan komunikasi yang biasa terjadi dalam proses komunikasi dapat dibagi menjadi 3 jenis, yaitu :

1) Hambatan teknis

Hambatan ini biasanya muncul karena lingkungan memberikan dampak pencegahan yang signifikan terhadap kelancaran saat mengirim dan menerima pesan. Semakin berkembangnya zaman, teknologi semakin berkembang pesat begitu pula fasilitas dan peralatan komunikasi mengikuti zaman yang ada. Hambatan yang dimaksud disini adalah ketidak mampuan pengirim atau penerima dalam menggunakan teknologi yang ada karena minimnya pengalaman dan pelatihan.

2) Hambatan sematik

Hambatan sematik merupakan hambatan yang dalam proses penyampaian pengertian. Definisi sematik adalah pengertian yang diekspresikan melalui bahasa, pesan yang tidak jelas akan diterima penerima dengan tidak jelas pula, oleh karena itu untuk menghindari kesalahpahaman dalam berkomunikasi harusnya pengirim dapat memilih kata yang tepat dan mudah dipahami sehingga penerima tidak salah dalam menafsirkan pesan tersebut.

3) Hambatan manusiawi

Hambatan ini muncul karena masalah-masalah pribadi yang dihadapi oleh pengirim dan penerima. Hambatan ini biasanya mencakup perbedaan individual, seperti perbedaan pendapat, keadaan emosi, umur, status, kecakapan dalam mendengarkan informasi, penyaringan informasi dan pencarian informasi yang dapat menimbulkan kesalahan.

e. Indikator-indikator komunikasi

Menurut Arni (2018) indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan, merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.
- 2) Empati, adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
- 3) Dukungan, adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
- 4) Kesamaan, yaitu siap menerima anggota komunikasi lain yang sama atau setara.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Munandar (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan karyawan mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan karyawan yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan.

b. Jenis-jenis beban kerja

Jumlah beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawai apabila melebihi tuntutan pekerjaan dapat mengakibatkan stress kerja, oleh karena itu pegawai harus melakukan pekerjaan dengan jumlah beban yang berbeda sesuai dengan jabatannya.

Menurut Munandar (2017) beban kerja meliputi dua jenis, yaitu :

- 1) Beban kerja kualitatif, beban kerja ini meliputi : harus melaksanakan pekerjaan secara ketat selama jam kerja, banyaknya pekerjaan dan beragam pekerjaan yang harus dikerjakan, kontak langsung karyawan pada tugas secara terus menerus selama jam kerja.
- 2) Beban kerja kuantitatif, meliputi : pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan tidak mampu

mengimbangi sulitnya pekerjaan, dan tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja.

c. Faktor Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

1) Faktor Internal

Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi maupun persepsi.

2) Faktor eskternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya begitu juga sebaliknya.

b) Tugas fisik

Tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.

c) Organisasi kerja

Karyawan pasti membutuhkan jadwal kerja yang telah diatur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, dan istirahat akan memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan karyawan.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2017) indikator beban kerja yaitu :

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat begitu pula sebaliknya.

2) Kondisi pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang ditentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada

pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat.

3) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) motivasi dapat timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Lanjutnya, motivasi juga merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Jadi semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin rajin pula dalam melaksanakan tugasnya.

b. Tujuan motivasi kerja

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi ke karyawan, menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
- 5) Mengaktifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Jenis-jenis motivasi kerja

Tujuan motivasi kerja menurut Haibuan (2017) mengatakan bahwa tujuan motivasi kerja ada 2 yaitu :

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi negatif

Motivasi negative adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Indikator motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2017) dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu :

1) Kebutuhan untuk berprestasi

- a. Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan
- b. Antusias berprestasi tinggi
- c. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati

2) Kebutuhan untuk berafiliasi

- a. Keinginan untuk bekerja dengan orang lain
- b. Keinginan mengambil resiko
- c. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain

3) Kebutuhan untuk berkuasa

- a. Komunikasi kepada sesama karyawan

- b. Pemimpin terhadap bawahannya
- c. Kerjasama antar karyawan

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting untuk menjadi dasar dalam penyusunan penelitian, berikut merupakan penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Adam Ramadhan dan Agus Halim – 2023)	Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Analisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. INDOFOOD ((Dian Sudiantini <i>et, all</i> - 2023)	Regresi linier Sederhana	Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah (uptd) Puskesmas Batu-batu Kabupaten Soppeng (Adelfi Islami <i>et, all</i> – 2023)	Regresi Linier Sederhana	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang (Sandra Wilhelmia dan Pandji Anoraga - 2021)	Regresi Linier Sederhana	Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Express (Munir Azhari – 2022)	Regresi Sederhana	Komunikasi berpengaruh dan berdampak positif terhadap kinerja.
Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank SUMUT Cabang Telukdalam	Regresi Sederhana	Komunikasi berpengaruh dan positif dan signifikan terhadap kinerja.

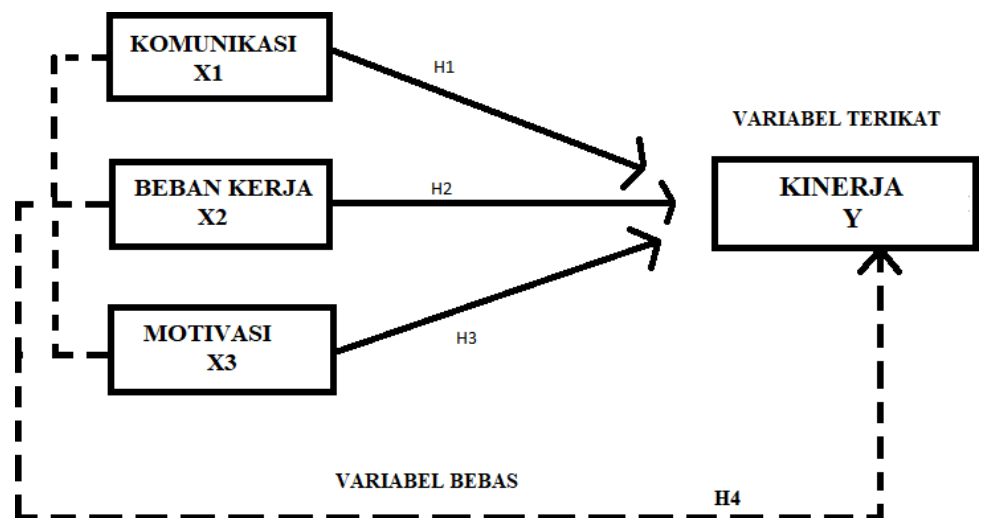
(Amelia Risky Hulu – 2023)		
Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sungai Ambawang (Magdalena Neni dan Sukma Febrianti, dan Ishak – 2022)	Regresi Linier Sederhana	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Sumber : Jurnal Terdahulu yang diolah (2025)

C. Kerangka Berpikir

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara. Jika peningkatan karyawan berdampak positif, maka karyawan akan dengan senang hati diajak bekerja sama untuk mencapai target atau tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2018) faktor-faktor kinerja diantaranya yaitu komunikasi, beban kerja, pengetahuan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kepribadian, kepuasan kerja dan motivasi. Faktor kinerja yang akan peneliti teliti dalam penelitian ini adalah komunikasi, beban kerja, dan motivasi.

Dari definisi diatas peneliti akan menganalisis dengan menggunakan SPSS untuk mengetahui seberapa pengaruhnya variabel yang peneliti teliti terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini dapat digambarkan kerangka berpikir adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

Keterangan

→ : Parsial

- - - ➤ : Simultan

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dari model penelitian diatas dan berdasarkan kerangka berpikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

- a. H_{01} : tidak ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur
- b. H_{a1} : komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur

Hipotesis 2

- a. H_{02} : beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur
- b. H_{a2} : beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur

Hipotesis 3

- a. H_{03} : motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur
- b. H_{a3} : motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur

Hipotesis 4

- a. H_{04} : tidak ada pengaruh antara komunikasi, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur
- b. H_{a4} : ada pengaruh antara komunikasi, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas yaitu komunikasi, beban kerja, dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Puskesmas Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain variabel penelitian ialah setiap hal dalam suatu penelitian yang datanya ingin diperoleh (Noor, 2011). Variabel bebas dan terikat dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas atau Variabel Independen

Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau variabel dependen (Sujarweni, 2015). Menurut Sugiyono (2019) variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini dapat disebutkan sebagai berikut :

- a. Komunikasi (X_1)
- b. Beban Kerja (X_2)
- c. Motivasi (X_3)

2. Variabel Terikat atau Variabel Dependen

Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat adanya variabel bebas (Sujarweni, 2015). Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini

dapat disebutkan, yaitu kinerja pegawai (Y)

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Kesamaan	Likert dengan interval 1-5
Beban Kerja (X2)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan	Likert dengan interval 1-5
Motivasi (X3)	1. Dimensi ketaatan waktu dengan indikator : masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak bekerja 2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target perusahaan, membuat laporan kerja harian.	Likert dengan interval 1-5
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Sikap kooperatif	Likert dengan interval 1-5

Sumber data sekunder, (2025)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah secara umum yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur sejumlah 35

orang.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2015). Menurut Sugiyono (2020), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah dengan metode sensus dimana pemilihan sampel mempertimbangkan dengan tujuan dari penelitian yang dilakukan. Sedangkan penarikan sampel dilakukan dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penarikan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Sampel dari penelitian ini yaitu Pegawai Puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur yang berjumlah 35 orang.

E. Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2020), menjelaskan bahwa sumber data primer merupakan sumber data yang memberikan informasi secara langsung kepada peneliti.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2020), menjelaskan bahwa sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak

langsung memberikan data kepada peneliti melainkan melalui berbagai dokumen yang dapat mendukung informasi.

F. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Noor, 2011). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2015) kuesioner disusun dengan tipe pilihan majemuk (*multiple choice*) berdasar skala sikap (Likert) dengan skor/nilai 1-5, di mana setiap itemnya berupa pertanyaan dengan lima pilihan jawaban, yaitu: Jawaban Sangat Setuju (SS) dengan skor/nilai 5

- a. Jawaban Setuju (S) dengan skor/nilai 4
- b. Jawaban Kurang Setuju (KS) dengan skor/nilai 3
- c. Jawaban Tidak Setuju (TS) dengan skor/nilai 2
- d. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor/nilai 1

2. Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan yaitu data yang diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, buku-buku teori dan hasil penelitian terdahulu lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti (Noor, 2011). Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahasnya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah daftar yang berisikan patokan-patokan atau panduan dalam menelusuri sebuah dokumentasi (Misbahuddin dan Hasan, 2014). Pedoman dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen pada Puskesmas Desa Leyangan di wilayah Kecamatan Ungaran Timur yang meliputi jumlah pegawai, tingkat pendidikan, masa kerja, jenis kelamin, uraian tugas, wewenang, dll.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis sebagian dari penelitian, data yang diperoleh tidak ada artinya jika tidak dilakukan analisis terhadap data tersebut. Kegiatan analisis data yakni mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Analisa yang digunakan dalam pebelitian ini adalah dengan menggunakan program aplikasi SPSS

sebagai media perhitungannya. Analisis data diawali dengan melakukan uji instrumen dahulu sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, setelah mendapatkan data akan dilanjutkan dengan pengajuan hipotesa.

1. Uji Instrumen

Uji instrumen adalah uji yang digunakan untuk alat ukur mengukur kelayakan dan konsistensi pada pernyataan kuesioner yang ada pada penelitian.

a. Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21, dengan cara mengkorelasikan antara nilai masing-masing item dengan total item dari jawaban kuesioner. Menurut Ghozali (2018) kriteria pengukuran validitas adalah :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaannya adalah valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaannya adalah tidak valid.

Rumus validitas dalam penelitian ini menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara

variabel X dan Y

$\sum_{xy}$ = Jumlah perkalian antara

variabel X dan Y

$\sum^{x2}$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum^{y2}$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y^2)$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Uji validitas yang dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian. Berikut adalah hasil uji validitas:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,645	0,631	0,044	valid
	X1.2	0,811	0,631	0,004	valid
	X1.3	0,811	0,631	0,004	valid
	X1.4	0,811	0,631	0,004	valid
	X1.5	0,705	0,631	0,023	valid
	X1.6	0,845	0,631	0,002	valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,712	0,631	0,519	valid
	X2.2	0,715	0,631	0,021	valid
	X2.3	0,753	0,631	0,02	valid
	X2.4	0,656	0,631	0,4	valid
	X2.5	0,832	0,631	0,003	valid
	X2.6	0,659	0,631	0,058	valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,688	0,631	0,028	valid
	X3.2	0,691	0,631	0,027	valid
	X3.3	0,864	0,631	0,001	valid
	X3.4	0,864	0,631	0,001	valid
	X3.5	0,776	0,631	0,008	valid
	X3.6	0,777	0,631	0,008	valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,723	0,631	0,018	valid

	Y.2	0,656	0,631	0,04	valid
	Y.3	0,776	0,631	0,008	valid
	Y.4	0,705	0,631	0,023	valid
	Y.5	0,776	0,631	0,008	valid
	Y.6	0,705	0,631	0,023	valid

Berdasarkan tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa hasil dari variabel komunikasi, beban kerja dan motivasi dapat dikatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa variabel-variabel tersebut telah memenuhi persyaratan yaitu nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

b. Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2015). Reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $>0,50$ dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha $<0,50$ maka instrumen tidak reliabel (Ghozali, 2015) dengan menganalisa koefisien *Alpha Cronbach* untuk mengetahui tingkat kehandalannya. Pengujian realibitas dapat dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dengan ketentuan sebagai berikut :

1. jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka item pertanyaan adalah reliabel
2. jika nilai Cronbach Alpha < 0,70 maka item pertanyaan adalah tidak reliabel.

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan

a = Nilai Realiabilitas

$\sum si$ = Varians skor tiap item pertanyaan

st = Varians total

K = Jumlah item pertanyaan

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden di luar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai reliabilitas	Nilai croncbach alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,746	0,50	Reliabel
Komunikasi (X1)	0,563	0,50	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,798	0,50	Reliabel
Motivasi (X3)	0,869	0,50	Reliabel

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 3.3 diatas diketahui bahwa nilai koefesien dengan interpretasi reliabilitas lebih besar dai 0,50 dengan demikian semua variabel penelitian adalah reliabel.

c. Teknik Analisa Data

a. Korelasi Sederhana

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variable independent dengan variable dependent. Dalam pengujian hipotesis, apabila koefisien korelasi signifikan, maka koefisien tersebut dapat digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu koefisien yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variable independent (X) terhadap variable dependent (Y). Rumus korelasi sederhana sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2) \cdot (\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = jumlah skor y (Kinerja karyawan)

x = Jumlah skor x (Komunikasi X1, Motivasi X2,

Beban Kerja X3)

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut :

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2} = \frac{\sqrt{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - (r_{yx_3})^2}}{1 - (r_{x_1 x_2})^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi antara variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap y.

r_{yx_1} = Koefisien Korelasi x1 dengan y.

r_{yx_2} = Koefisien Korelasi x2 dengan y.

r_{yx_3} = Koefisien Korelasi x3 dengan y

$r_{x1.x2}$ = Koefisien Korelasi variabel X1 dengan X2

Pedoman interpretasi korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interpretasi Nilai r

Interpretasi	Keterangan
S 0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Kuat
0,600 – 0,799	Sangat Kuat
0,800 – 1000	Kuat Sekali

Sumber data sekunder (2025)

2. Uji Regresi

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sujarweni dan Endrayanto, 2012). Uji regresi ada 2 yaitu regresi linier sederhana dan berganda yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Sujarweni dan Endrayanto, 2012). Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja, pengaruh beban kerja terhadap kinerja dan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Rumus regresi linier sederhana dalam penelitian ini menurut

Sujarweni dan Endrayanto (2012) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Sujarweni dan Endrayanto, 2012). Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja.

Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = variabel dependen

a = bilangan konstanta

b₁ = koefisien regresi pertama

b_2 = koefisien regresi kedua

X_1 = variabel bebas (komunikasi)

X_2 = variabel bebas (beban kerja)

X_3 = variabel bebas (motivasi)

e = Error

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh suatu tingkatan antar hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2017).

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak

terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan uji f.

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan < 0.025 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y menurut Bahri dan Chairatun Nisa (2017). Menurut Ghazali (2016) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian menurut Ghazali (2016) sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α 5% uji dua arah, 5% atau 0,025.
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ komunikasi, beban kerja dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ komunikasi, beban kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Menentukan t hitung diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 21.

Adapun langkah yang harus diperhatikan untuk melakukan uji f adalah sebagai berikut :

1) Hipotesis yang diuji dengan tariff nyata 5% (uji satu arah)

a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ komunikasi, beban kerja dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ komunikasi, beban kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2) Menentukan nilai t_{hitung} dengan tingkat signifikan $<0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan data aplikasi SPSS.

3) Kriteria Pengujian

Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya komunikasi, beban kerja dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

a) Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0

ditolak atau H_a diterima artinya

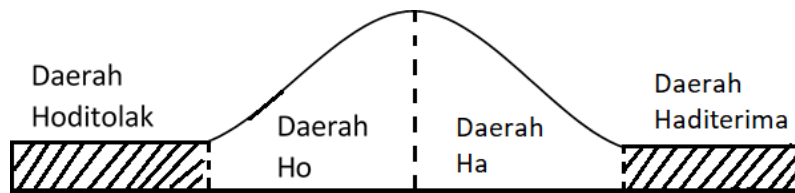
komunikasi, beban kerja, dan motivasi

berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$

5) Gambar uji t

H_0 = hipotesis nihil dan H_a = hipotesis alternatif



Gambar 3.1
Uji t (Parsial)

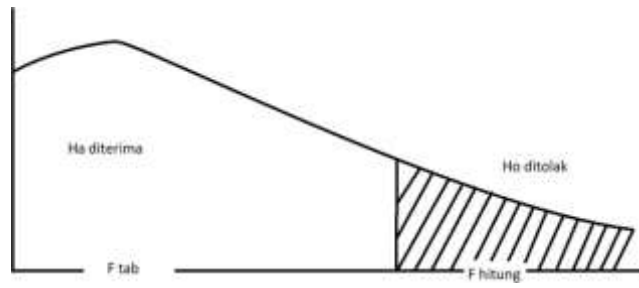
a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012). Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 1 sisi. Langkah-langkah pengujian menurut Priyatno (2012) sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis :

- a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ komunikasi, beban kerja dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ komunikasi, beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2) Menentukan F hitung diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 21.
 - 3) Menentukan F tabel dapat dilihat pada tabel statistic dengan rumus :

$$df = n-k-1$$
 - 4) Kriteria Pengujian
 - a) Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya komunikasi, beban kerja dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - b) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya komunikasi, beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - 5) Gambar uji F



Gambar 3.2
Uji F (Simultan)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Puskesmas

1. Identitas Puskesmas Leyangan

Nama Puskesmas : Puskesmas Leyangan

Alamat : Jl.Jawa raya Desa leyanan

Desa : Leyangan

Kecamatan : Ungaran Timur

Kabupaten : Semarang

Kode pos : 50519

Kepala Puskesmas : dr.Hendras.S

Tahun dibangun : 1994

Tahun rehab : 2019

2. Wilayah Kerja

Jumlah penduduk Kecamatan Ungaran Timur pada tahun 2020 sebesar 79.637 jiwa (Data Dukcapil), dengan luas wilayah 61,12 km² dan kepadatan penduduk 2.216 jiwa/km². Kecamatan Ungaran Timur membawahi 5 desa dan 5 kelurahan yaitu :

1. Desa Leyangan
2. Desa Kalongan
3. Desa Mluweh

4. Desa Kawengen
5. Desa Kalikayen
6. Kelurahan Kalirejo
7. Kelurahan Gedanganak
8. Kelurahan Susukan
9. Kelurahan Beji
10. Kelurahan Sidomulyo

3. Demografi

Secara geografis, wilayah kerja UPTD Puskemsas Leyangan terletak di Kecamatan Ungaran Timur, Kabupaten Semarang, Provinsi Jawa Tengah dengan batas-batas wilayah administrative sebagai berikut :

- a. Sebelah utara berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Ungaran Kecamatan Ungaran Barat
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Kalongan Kecamatan Ungaran Timur

B. Gambaran Khusus

Visi : Mewujudkan pelayanan kesehatan yang optimal menuju masyarakat yang sehat dan mandiri

Misi :

1. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan
2. Mengutamakan keselamatan pasien

3. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam upaya kesehatan menuju Indonesia sehat

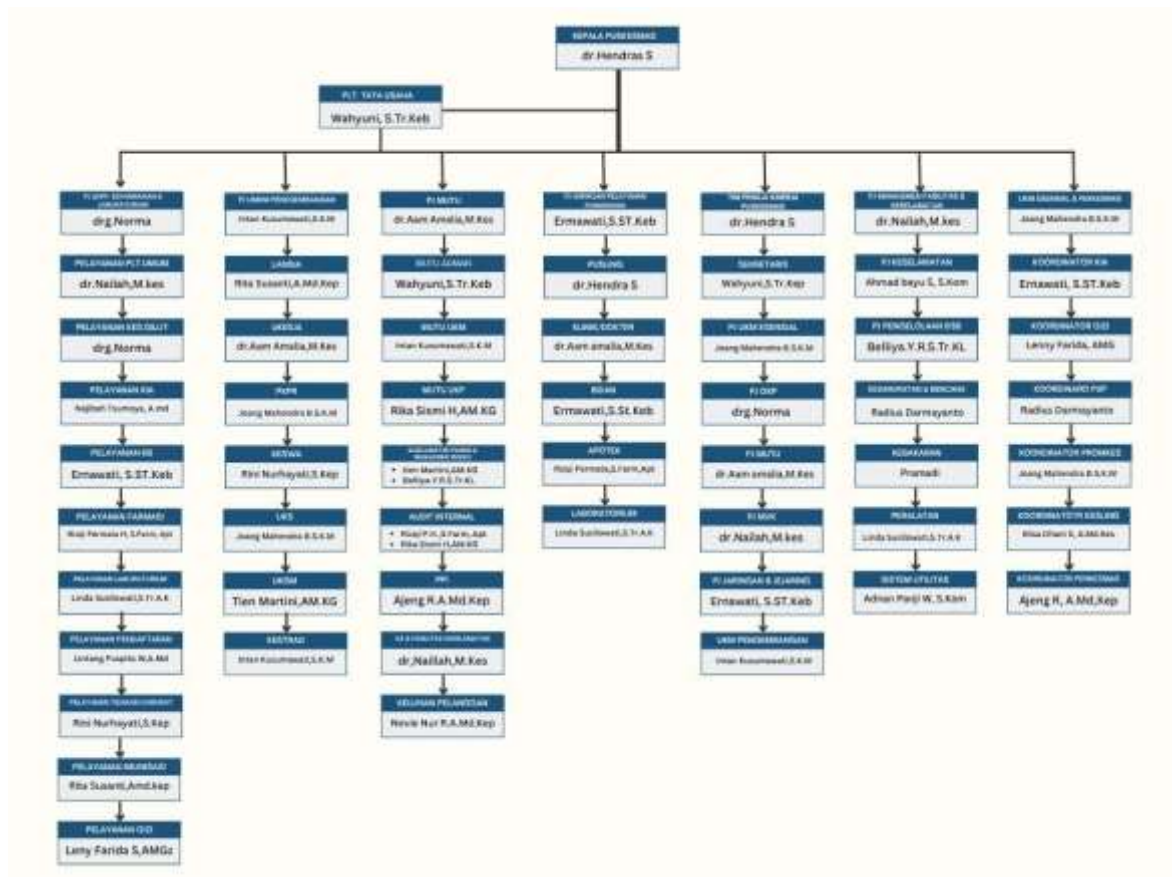
Motto : Mitra masyarakat menuju sehat

C. Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor Tahun 2016 tentang Pedoman Manajemen Puskesmas Permenkes No. 44 Tahun 2016.

Secara umum susunan organisasi puskesmas terdiri dari :

1. Unsur Pimpinan : Kepala Puskesmas
2. Unsur Pembantu Pimpinan : Sub bagian Tata Usaha
3. Unsur Pelaksana yaitu kelompok jabatan Fungsional



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

Pegawai yang terdapat dalam susunan organisasi tersebut yaitu :

1. Dr. Hendras Setiawan
2. Wahyuni, S. Tr. Keb
3. Joang Mahendra Buana, S.K.M
4. drg. Norma
5. dr. Aam Amalia, M.Kes
6. dr. Nailah, M.Kes
7. Ernawati, S.ST. Keb
8. Pramadi
9. Intan Kusumawati, S.K.M
10. Radius Darmayanto

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| 11. Achmad Bayu Setiaji, S.Kom | 12. Novia Nur Rizqi, A.Md. Keb |
| 13. Rizqi P.H., S,Farm., Apt | 14. Tien Martini, AM. KG |
| 15. Belliya Yulia Rahmadani. S.Tr. KL | 16. Rika Sismi Handayani, AM.KG |
| 17. Linda Susilowati, S.Tr. A.K | 18. Lintang Puspita Wardhani. A.Md |
| 19. Adnan Panji Wijayanto, S.Kom | 20. Rini Nurhayati, S.Kep |
| 21. Najibah Tsumoya, A.Md. Keb | 22. Lenny Farida. S.AMGz |
| 23. Elisa Dhani Saputri. A.Md. Kes | |

Adapun pegawai yang tidak termasuk kedalam susunan organisasi yaitu :

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. Bidan | : Cecilia Jarmini A.Md. Keb
Nur Asiyah Jamil, A.Md. Keb |
| 2. Keamanan | : Sudarso |
| 3. Supervisor | : Ahmad B |
| 4. K3 (Keselamatan Keamanan Kerja) | : Wawan Suparman |
| 5. Administrasi | : Wiji Lestari |
| 6. Pendaftaran | : Susi |
| 7. Administrasi Keuangan | : Nanda |
| 8. HRD 1 | : Fajar Mahendra, S.E |
| 9. HRD 2 | : Nidya Yurinata, S.E |
| 10. Kebersihan | : Mulyanto |
| 11. Kebersihan | : Ahmat Fauzi |

D. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini Responden yang akan dijadikan sampel adalah seluruh pegawai Puskesmas Ungaran Timur yang berjumlah 35 responden. Penjelasan responden secara menyeluruh sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, umur, jabatan, dan pendidikan

a) Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden			
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Pria	12	34,3
2	Wanita	23	65,7
Jumlah		35	100%

Sumber : Data deskriptif olahan peneliti, 2025

Berdasarkan data tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin pria berjumlah 12 orang dengan persentase 34,3% sedangkan responden wanita berjumlah 23 orang dengan persentase 65,7% Hal ini menunjukkan bahwa responden Pegawai Pukesmas di Kecamatan Ungaran Timur lebih banyak berjenis kelamin perempuan.

b) Deskripsi responden berdasarkan usia

Responden berdasarkan klasifikasi usia digunakan untuk mengidentifikasi berapa banyak pegawai puskesmas yang berusia dibawah 26 tahun, 26-33 tahun, 34-41 tahun, 42-49 tahun dan lebih dari 50 tahun.

Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Usia Responden

Usia responden			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	26-33 tahun	8	22,9
2	34-41 tahun	14	40,0
2	42-49 tahun	8	22,9
3	>50 tahun	5	14,3
	Jumlah	35	100%

Sumber : Data deskriptif olahan peneliti (2025)

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa usia responden terbanyak adalah berusia 34-41 tahun berjumlah 14 orang dengan presentase 40,0% diikuti dengan responden yang berusia dibawah 33 berjumlah 8 orang dengan presentase 22,9%, usia 42-49 Tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 22,9% dan usia lebih dari 50 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase .14,3%.

b) Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Responden berdasarkan klasifikasi pendidikan terakhir digunakan untuk mengidentifikasi berapa besar konsumen yang pendidikan terakhir SMA/SMK, Diploma (D3/D4), S1 dan S2/S3. Responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

Latar belakang pendidikan			
No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SD/MI	0	0%
2	SMP/MTs	0	0%
3	SMK/SMA	6	17,1%
4	Diploma (D3)/S1	27	77,1%
5	S2/S3	2	5,7%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data deskriptif olahan peneliti (2025)

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden tingkat SMA/SMK berjumlah 6 orang dengan presentase 17,1% diikuti dengan responden terbanyak yang berpendidikan Diploma 3/S1 berjumlah 27 orang dengan presentase 77,1%, dan responden berpendidikan S2/S3 berjumlah 2 orang dengan presentase 5,7%

d. Hasil Analisis Data

Hasil analisis data dibawah ini menggunakan analisis kuantitatif adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Uji Korelasi

1) Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan komunikasi (X1), beban kerja (X2), motivasi kerja (X3) secara parsial dengan kinerja pegawai (Y) puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang. Hasil olah data menggunakan SPSS versi 21 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		KOMUNIKASI	BEBAN KERJA	MOTIVASI	KINERJA
KOMUNIKASI	Pearson Correlation	1	-,521**	-,133	,254
	Sig. (2-tailed)		,001	,445	,141
	N	35	35	35	35
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	-,521**	1	,126	-,317

MOTIVASI	Sig. (2-tailed)	,001		,470	,063
	N	35	35	35	35
	Pearson Correlation	-,133	,126	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,445	,470		,000
	N	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,254	-,317	,595**	1
KINERJA	Sig. (2-tailed)	,141	,063	,000	
	N	35	35	35	35

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

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai korelasi sederhana variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,254 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,200- 0,399 artinya lemah. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi terdapat hubungan yang lemah terhadap kinerja pegawai.
- Nilai korelasi sederhana variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,317 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,00-0,399 artinya lemah. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja terdapat hubungan yang lemah terhadap kinerja pegawai.

- c. Nilai korelasi sederhana variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,595 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,400-0,599 artinya kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terdapat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

2) Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan komunikasi (X1), beban kerja (X2), motivasi (X3) secara simultan dengan kinerja pegawai (Y) puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang. Hasil olah data menggunakan SPSS versi 21 diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,489	1,937

Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN KERJA, KOMUNIKASI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.5 hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,731 yang artinya “sangat kuat” dengan interpretasi berada diantara 0,600-0,799 sebagaimana dapat dilihat pada halaman 39 . Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1), beban kerja kerja (X2), motivasi (X3) secara simultan dengan kinerja (Y) secara simultan terdapat hubungan yang kuat dengan kinerja (Y) pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang.

a. Analisis uji regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2017).

1) Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel komunikasi (X1), beban kerja (X2), motivasi (X3) secara parsial dengan kinerja (Y) Pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang. Berikut adalah hasil uji regresi linier sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 21.

A. Pengaruh Komunikasi

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Komunikasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,472	4,149		4,935	,000
1 KOMUNIKASI	,238	,158	,254	1,507	,141

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2025)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 20,472 + 0,238X_1$$

Berdasarkan pada tabel 4.6. diatas model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel komunikasi sebesar 0.238 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel komunikasi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika komunikasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang meningkat 0. 238 satuan.

B. Pengaruh Beban Kerja

Tabel 4.7

Hasil uji regresi linier sederhana beban kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,108	1,335		21,796	,000
BEBAN KERJA	-,127	,066	-,317	-1,921	,063

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2025)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 29,108 - 0,127X_2$$

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel bebn kerja sebesar 0.127 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika beban kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang akan meningkat sebesar 0,127 satuan.

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.8

Hasil uji regresi linier sederhana motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,786	3,527		3,342	,002
MOTIVASI	,587	,138	,595	4,248	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2025)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana

dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,786 + 0,587X_3$$

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas model regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0.181 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel motivasi (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang akan meningkat sebesar 0.587 satuan.

2. Regresi linier berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel komunikasi (X₁), beban kerja (X₂), motivasi (X₃) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur

Kabupaten Semarang. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Tabel. 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	8,073	5,357		1,507	,142
KOMUNIKASI	,171	,135	,182	1,266	,215
BEBAN KERJA	-,122	,057	-,305	-2,120	,042
MOTIVASI	,649	,122	,657	5,302	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 4.9 tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel komunikasi (X1), beban kerja (X2), motivasi (X3) dalam persamaan diatas dapat disimpulkan:

$$Y = 8,073 + 0,171 X_1 - 0,122 X_2 + 0,649 X_3$$

- Nilai konstanta (nilai á) kinerja pegawai sebesar 8,073 sehingga kinerja (Y) pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang akan mengalami perubahan sebesar 8,073.
- Nilai koefisien regresi komunikasi (X1) sebesar 0,171 menunjukan arah hubungan positif (searah) antara komunikasi dengan kinerja pegawai, hal ini

menunjukkan jika variabel komunikasi naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,171 satuan.

- c. Nilai koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar 0,122 menunjukkan arah hubungan negatif antara beban kerja dengan kinerja pegawai, hal ini menunjukkan jika variabel beban kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,122 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi motivasi (X3) sebesar 0,649 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi dengan kinerja pegawai, hal ini menunjukkan jika variabel motivasi naik satu satuan kinerja pegawai akan naik sebesar 0,649 satuan.

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Komunikasi (X1), Beban kerja (X2), Motivasi (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang. Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 21 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,489	1,937

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN KERJA, KOMUNIKASI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2025)

Berdasarkan pada Tabel 4.10 dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*), pada penelitian ini penulis menggunakan *Adjusted R Square* karena Menurut Ghozali (2018) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan didalam model. Hasil perhitungannya adalah sebesar 0,489. Nilai tersebut menunjukan bahwa komunikasi (X1), beban kerja (X2), motivasi (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 48,9% dimana sisanya yaitu sebesar 51,1% didapat dari (100%- 48,9%) dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari t tabel dengan 31. Ketentuan $df = n - k - 1$ atau $35 - 3 - 1 = 31$ sehingga diketahui t tabel sebesar 2,039. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil uji hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,073	5,357		1,507	,142
KOMUNIKASI	,171	,135	,182	1,266	,215
BEBAN KERJA	-,122	,057	-,305	-2,120	,042
MOTIVASI	,649	,122	,657	5,302	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2025)

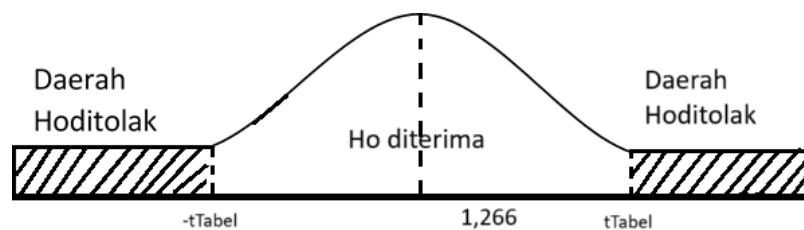
1. Pengujian hipotesis

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh yang antara komunikasi (X1) terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y)

Ha : Ada pengaruh antara komunikasi (X1) terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel komunikasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,266 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,039 ($1,266 < 2,039$) dan nilai signifikansi sebesar 0,215 lebih dari 0,05 ($0,215 > 0,05$) yang berarti bahwa variabel komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (Ha) dalam penelitian ini ditolak dan Ho diterima. Berikut merupakan kurva statistik uji t hipotesis kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 4.2

Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai

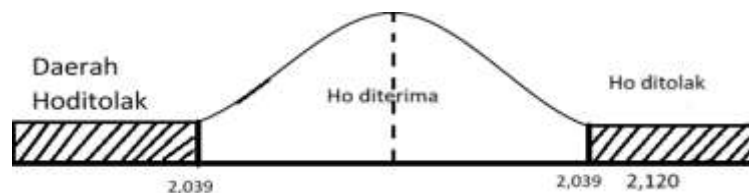
puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y)

H_a : Ada pengaruh antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai puskesmas di

Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa beban kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,120 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,039 ($2,120 > 2,039$) dan nilai signifikansi sebesar 0,042 kurang dari 0,05 ($0,042 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak.

Berikut merupakan kurva statistik uji t hipotesis beban kerja terhadap kinerja pegawai :



Gambar 4.3

Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

Pengujian Hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

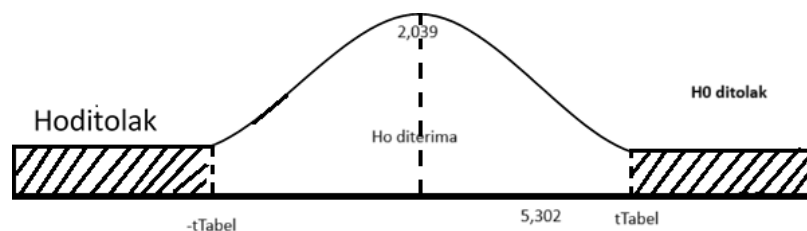
Ho : Tidak ada pengaruh antara motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai puskesmas di

Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y)

Ha : Ada pengaruh antara motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai puskesmas di

Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel motivasi (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 5,302 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,039 ($5,302 > 2,039$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (Ha) dalam penelitian ini ditolak dan (Ho) diterima. Berikut merupakan kurva statistik uji t hipotesis motivasi terhadap kinerja pegawai :



Gambar 4.4

Kurva Statistik Uji t 3

C. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas komunikasi (X1), beban kerja (X2) dan motivasi (X3) terhadap variabel terikat kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y) secara bersama-sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $k = 3$ dan derajat bebas pembagi (df) = $n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.52. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 21 dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133,245	3	44,415	11,839	,000 ^b
Residual	116,298	31	3,752		
Total	249,543	34			

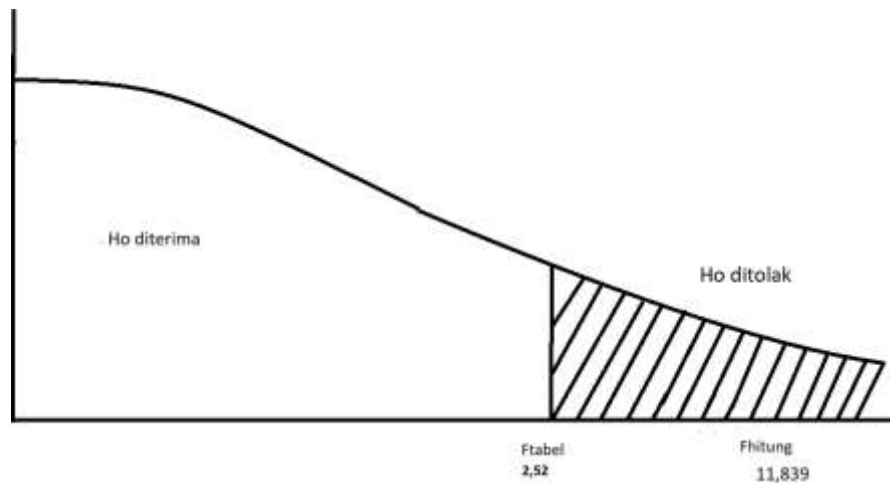
a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN KERJA, KOMUNIKASI

Sumber : Data primer penelitian yang di olah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 11,839 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2.52 ($11,839 > 2.52$) dan nilai

signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi (X1), beban kerja (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y). Dengan demikian hipotesis (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak. Berikut merupakan kurva dari hasil uji F



Gambar 4.5

Kurva Uji statistik F (Simultan)

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 21 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi, beban kerja dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang.

Menurut Arni (2018) komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan non verbal yang dapat mengubah perilaku seseorang. Hasil pengujian hipotesis pertama yakni variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,254. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan yang lemah antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.3 halaman 37) yaitu terletak antara 0,200-0,399. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,238. Artinya jika satuan komunikasi meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,238. Variabel komunikasi menghasilkan nilai t hitung sebesar $1,266 < t \text{ tabel sebesar } 2.039$ nilai tingkat signifikansi ($0,215 > 0,05$) artinya H_a dalam penelitian ini ditolak dan H_o diterima. Dalam penelitian terdahulu milik Husni Adam Najati yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan INEWS Jakarta dijelaskan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Munandar (2017) beban kerja yakni tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga atau pegawai untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Variabel beban kerja (X2) menunjukkan nilai korelasi beban kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,317. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi yang lemah antara variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.3 halaman 37) yaitu terletak antara 0,200-0,399. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,127. Artinya jika satuan beban kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,127. Variabel fasilitas kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar $2,120 > t$ tabel sebesar 2.039 nilai tingkat signifikansi sebesar $(0,42 < 0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y). dalam penelitian terdahulu yang berjudul Analisis Pengaruh Beban Kerja dan *Corporate University Training* Terhadap Kinerja Karyawan milik Muhammad Hendy Saifudin menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi adalah dorongan untuk memperoleh kepuasan menurut Hasibuan (2017). Variabel motivasi (X3) menunjukkan nilai korelasi sederhana motivasi terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan positif

dengan nilai korelasi sebesar 0,595. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi yang sangat lemah antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien (tabel 3.3 halaman 37) yaitu terletak antara 0,400-0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,181. artinya jika satuan motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,181. Variabel disiplin kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar $5,302 > t$ tabel sebesar 2.039 nilai tingkat signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y). penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sungai Ambawang milik Magdalena Neni menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian mengenai komunikasi (X_1), beban kerja (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai F hitung sebesar 11,839 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2,52 (tabel distribusi F tabel). Dari hasil tersebut F hitung $11,839 > F$ tabel 2,52 nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya komunikasi (X_1), beban kerja (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R-Square) sebesar 0,489 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga

variabel bebas dalam penelitian ini hanya memberikan kontribusi yang kecil terhadap kinerja perangkat desa yaitu sebesar 48,9% dimana sisanya yaitu sebesar 51,1% didapat dari (100%-48,9%) dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini yang lebih berkontribusi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. komunikasi mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,254 yang termasuk dalam kategori lemah. komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,238 nilai t hitung sebesar 1,266 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,039 dan nilai signifikansi sebesar $0,215 > \text{ taraf signifikansi } 0,05$. Artinya komunikasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang sehingga (H_a) dalam penelitian ini ditolak dan H_o diterima.
2. Beban kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,317 yang termasuk dalam kategori lemah.

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,127 nilai t hitung sebesar 2,120 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,039 dan nilai signifikansi sebesar $0,042 < \text{ taraf signifikansi } 0,05$. Artinya beban kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang sehingga (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.

3. Motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,595 yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,181 nilai t hitung sebesar 5,302 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,039 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{ taraf signifikansi } 0,05$. Artinya motivasi tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang sehingga (H_a) dalam penelitian ini ditolak dan (H_o) diterima.
4. Komunikasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang, beban kerja dan motivasi secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 11,839 lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2,52 ($11,839 > 2,52$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

5. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R-Square) hasil perhitungannya adalah sebesar 0,489. Nilai tersebut menunjukkan bahwa komunikasi(X1), beban kerja (X2), motivasi (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 48,9% dimana sisanya yaitu sebesar 51,1% didapat dari ($100\%-51,1\%$) dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Penelitian ini menunjukkan komunikasi (X1), beban kerja (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y). Saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel komunikasi (X1), beban kerja (X2) dan motivasi (X3) kurang tepat untuk mengukur kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang (Y).

2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan variabel lain jika akan meneliti kinerja pegawai puskesmas. Misalnya menggunakan variabel Disiplin kerja, keahlian teknis dan intelektual.

DAFTAR PUSTAKA

- Ishak, Febrianti, and Neni. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sungai Ambawang". JURNAL EKONOMI STIEP VOL.7 NO.2 (2022).
- Islami, Natsir, Burhanudin, Sahabuddin, and Kurniawan. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng". SINOMIKA JOURNAL VOL 2 NO.1 (2023).
- Anoraga, and Wijaya. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Subah Kabupaten Batang". JOURNAL OF ECONOMIC AND BANKING VOL.3 NO.2 (2021).
- Sudiantini, Pebriansyah, Astuti, Salsabila, and Zhafran. "Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood". NERACA MANAJEMEN, AKUNTANSI EKONOMI VOL. 1 NO 3 (2023).
- Ramadhani, and Halim. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa". JOURNAL OF MANAGEMENT & BUSINESS VOL 6 ISSUE 2 (2023) : 321-329.
- Azhari, Munir. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karuawan Pada Bukhari Express". JURNAL MANAJEMEN & BISNIS VOL 17 NO.1 (2022).
- Hulu, Amelia Rizky. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Sumut Cabang Telukdalam". JURNAL ILMIAH MAHASISWA NIAS SELATAN VOL.6 NO.1 (2023).
- Widhianingrum, Wahna. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa". EDUNOMIKA VOL.04 NO.01 (2020).
- Muhammad, Arni. (2009). "Komunikasi Organisasi" (cetakan ke-10). Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data*. Yogyakarta : Penerbit CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Lampiran 1

KUESIONER

Kepada

Yth,bapak/Ibu Pimpinan Puskesmas Leyangan

Ditempat

Dengan Hormat

Terima kasih atas kesediannya meluangkan waktu untuk membantu saya dengan memberikan informasi terkait penelitian yang saya lakukan. Informasi dari kuesioner ini akan saya gunakan untuk memenuhi syarat kelulusan dari Strata Satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Identitas responden dijamin kerahasiannya dan hasil survey akan digunakan untuk kepentingan ilmiah. Tidak ada jawaban yang salah dan benar dalam kuesioner ini, oleh karena itu kami mohon jawaban yang diberikan adalah jawaban yang benar-benar dirasakan oleh responden.

Peneliti

Rizqi Irmawati

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS DI KECAMATAN UNGARAN TIMUR KABUPATEN SEMARANG

A. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat saudara

- | | | |
|--------|-----------------------|----------------|
| 1. STS | : Sangat tidak setuju | : Nilai skor 1 |
| 2. TS | : Tidak setuju | : Nilai skor 2 |
| 3. KS | : Kurang setuju | : Nilai skor 3 |
| 4. S | : Setuju | : Nilai skor 4 |
| 5. SS | : Sangat setuju | : Nilai skor 5 |

B. Karakteristik Responden

- | | | |
|------------------------|--|--|
| 1. Nama | : | |
| 2. Jabatan | : | |
| 3. Usia | : a.) 18-25 tahun b.) 26-33 tahun | |
| | c.) 34-41 tahun d.) 42-49 tahun | |
| | e.) >50 tahun | |
| 4. Jenis kelamin | : a.) Laki-laki b.) Perempuan | |
| 5. Pendidikan terakhir | : a.) SD/ sederajat b.) SMP/ sederajat | |
| | c.) SMA/ sederajat d.) D3-S1/ sederajat | |
| | e.) S2-S3 | |
| 6. Masa kerja | : a.) <1 Tahun b.) >1 Tahun | |

DAFTAR PERTANYAAN

Komunikasi

NO	PERTANYAAN	OPSI JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Perintah dijelaskan secara rinci oleh atasan sehingga bawahan dapat mengerti arahan dengan baik.					
2.	Atasan menganggap informasi sekecil apapun adalah suatu hal yang penting untuk disampaikan kepada bawahan.					
3.	Bawahan/pegawai dilibatkan dalam kebijakan pelayanan keperawatan.					
4.	Menggunakan kata yang baik dan sopan agar dapat dipahami maksud dan tujuannya.					
5.	Bahasa teman sebaya/satu daerah lebih mudah dipahami dibanding dengan orang yang lebih tua.					
6.	Pengendalian emosional yang buruk dapat memperburuk komunikasi.					

Beban kerja

NO	PERTANYAAN	OPSI JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Merasa tertekan ketika melayani banyak pasien.					
2.	Pekerjaan yang dibebankan sering mengalami kesulitan saat dilaksanakan.					
3.	Pekerjaan yang berat sering membuat sakit fisik (pusing, sakit punggung, dll)					
4.	Pekerjaan diluar profesi membuat beban bertambah.					
5.	Fasilitas kerja yang kurang memadai membuat pekerjaan terhambat.					
6.	Tugas yang diberikan terkadang bersifat mendadak dan membuat kebingungan.					

Motivasi

NO	PERTANYAAN	OPSI JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemberian penghargaan (<i>reward</i>) dapat memberikan dorongan yang positif dalam bekerja.					
2.	Semangat dari atasan atau rekan kerja lebih baik dibandingkan celaan untuk meningkatkan dan memperbaiki diri setelah melakukan kesalahan.					
3.	Pemberian insentif tambahan membuat saya menjadi lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.					
4.	Lingkungan dan rekan kerja yang sehat akan mendorong kinerja pegawai ke arah yang lebih baik.					
5.	Adanya jenjang karir dapat mendorong pegawai bekerja dengan maksimal.					
6.	Dapat melakukan pekerjaan dengan baik membuat perasaan menjadi lebih senang dalam bekerja.					

Kinerja

NO	PERTANYAAN	OPSI JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Memaksimalkan waktu dalam bekerja secara maksimal dapat membantu pencapaian hasil yang maksimal.					
2.	Memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat.					
3.	Siap membantu rekan kerja jika butuh bantuan.					
4.	Mengikuti prosedur atau SOP dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.					
5.	Mengutamakan kepentingan pasien dibanding dengan kepentingan pribadi/golongan.					
6.	Menghargai dan bersikap sopan terhadap pasien tanpa melihat perbedaan suku, bangs, ras, dan agama.					

Lampiran 2 Tabulasi Data 10 Responden

KOMUNIKASI (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	4	3	4	4	5	4
2	4	4	5	5	4	5
3	5	4	4	5	4	4
4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5
6	4	5	4	5	4	5
7	4	2	4	4	5	4
8	5	4	4	4	5	4
9	5	5	5	5	4	5
10	4	5	4	4	4	4

BEBAN KERJA (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	3	3	4	5	5	
2	2	4	4	5	4	
3	3	2	4	3	1	4
4	5	4	5	5	5	
5	4	3	4	5	5	5
6	3	4	5	4	5	
7	4	3	4	4	3	
8	3	3	4	4	2	
9	5	4	5	5	5	4
10	4	5	5	4	4	

MOTIVASI (X3)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
1	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
6	5	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	5	5	4
10	4	4	4	4	5	5

KINERJA (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1	5	5	4	4	4	4
2	5	4	5	5	5	5
3	3	1	4	4	4	4
4	3	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	4	4	4	4
7	5	4	5	5	5	5
8	5	4	5	5	5	5
9	4	3	4	5	4	5
10	5	4	4	4	4	4

Lampiran 35 Identitas Responden

NO	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	USIA	MASA KERJA
1	LAKI-LAKI	D3-S1 SEDERAJAT	>50 TAHUN	>1 TAHUN
2	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	42-49 TAHUN	>1 TAHUN
3	LAKI-LAKI	D3-S1 SEDERAJAT	34-41 TAHUN	>1 TAHUN
4	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	42-49 TAHUN	>1 TAHUN
5	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	42-49 TAHUN	>1 TAHUN
6	PEREMPUAN	S2-S3	42-49 TAHUN	>1 TAHUN
7	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	>50 TAHUN	>1 TAHUN
8	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	26-33 TAHUN	>1 TAHUN
9	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	26-33 TAHUN	>1 TAHUN
10	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	34-41 TAHUN	>1 TAHUN
11	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	26-33 TAHUN	>1 TAHUN
12	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	34-41 TAHUN	>1 TAHUN
13	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	26-33 TAHUN	>1 TAHUN
14	LAKI-LAKI	D3-S1 SEDERAJAT	34-41 TAHUN	>1 TAHUN
15	LAKI-LAKI	SMA/SEDERAJAT	34-41 TAHUN	>1 TAHUN
16	LAKI-LAKI	SMA/SEDERAJAT	34-41 TAHUN	>1 TAHUN
17	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	34-41 TAHUN	>1 TAHUN
18	LAKI-LAKI	D3-S1 SEDERAJAT	26-33 TAHUN	>1 TAHUN
19	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	34-41 TAHUN	>1 TAHUN
20	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	26-33 TAHUN	>1 TAHUN
21	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	>50 TAHUN	>1 TAHUN
22	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	>50 TAHUN	>1 TAHUN

23	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	34-41 TAHUN	>1 TAHUN
24	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	>50 TAHUN	>1 TAHUN
25	LAKI-LAKI	SMA/SEDERAJAT	42-49 TAHUN	>1 TAHUN
26	LAKI-LAKI	D3-S1 SEDERAJAT	34-41 TAHUN	>1 TAHUN
27	LAKI-LAKI	D3-S1 SEDERAJAT	34-41 TAHUN	>1 TAHUN
28	PEREMPUAN	SMA/SEDERAJAT	34-41 TAHUN	>1 TAHUN
29	PEREMPUAN	SMA/SEDERAJAT	34-41 TAHUN	>1 TAHUN
30	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	42-49 TAHUN	>1 TAHUN
31	LAKI-LAKI	D3-S1 SEDERAJAT	34-41 TAHUN	>1 TAHUN
32	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	26-33 TAHUN	>1 TAHUN
33	LAKI-LAKI	SMA/SEDERAJAT	42-49 TAHUN	>1 TAHUN
34	LAKI-LAKI	SMA/SEDERAJAT	42-49 TAHUN	>1 TAHUN
35	PEREMPUAN	D3-S1 SEDERAJAT	26-33 TAHUN	>1 TAHUN

Lampiran 4 Tabulasi Data 35 Responden

KOMUNIKASI (X1)							
RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1 TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	5	5	4	26
4	4	5	4	4	5	4	26
5	5	5	3	4	4	4	25
6	5	5	4	4	5	5	28
7	4	4	4	5	4	4	25
8	5	4	5	5	5	5	29
9	5	5	5	4	4	4	27
10	5	5	5	5	4	5	29
11	5	5	5	5	4	5	29
12	1	4	4	4	4	4	21
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	4	5	29
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	4	5	5	5	29
18	5	5	5	5	5	5	30

19	4	4	4	5	5	5	27
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	5	4	5	26
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	5	4	4	25
26	5	5	5	5	5	5	30
27	3	4	4	4	4	4	23
28	5	5	3	4	4	5	26
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	3	4	4	23
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	3	4	4	4	23
35	4	4	4	4	5	4	25
TOTAL	154	158	151	158	156	158	

Beban Kerja (X2)

RESPONDEN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2 TOTAL
1	1	3	3	4	4	4	19
2	2	3	3	4	4	4	20
3	5	4	5	5	5	4	28
4	5	4	4	5	4	4	26
5	3	3	4	3	4	4	21
6	4	4	4	5	5	5	27
7	4	3	4	4	4	4	23
8	3	4	3	4	4	4	22
9	4	4	2	4	4	4	22
10	1	1	2	1	5	4	14
11	2	2	2	2	4	4	16
12	5	5	5	5	5	5	30
13	2	2	2	2	4	4	16
14	1	1	1	1	4	4	12
15	1	1	2	2	4	4	14
16	1	1	1	1	1	1	6
17	4	5	4	5	4	4	26
18	2	2	2	2	4	4	16
19	4	4	5	5	4	5	27
20	2	2	2	2	2	2	12
21	3	3	4	4	5	5	24
22	4	4	3	5	4	4	24
23	2	2	2	2	2	2	12

24	1	1	1	1	1	1	6
25	4	3	2	4	3	4	20
26	1	1	2	3	4	4	15
27	4	4	3	3	5	5	24
28	4	5	4	5	5	5	28
29	2	2	2	2	2	2	12
30	3	3	2	3	4	4	19
31	1	1	1	1	1	1	6
32	2	2	2	2	2	2	12
33	2	2	2	3	4	4	17
34	3	3	3	4	4	4	21
35	4	4	4	5	4	4	25

Motivasi (X3)

RESPONDEN	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3 TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	5	5	5	5	28
3	4	5	4	5	4	5	27
4	5	4	5	5	4	5	28
5	4	4	3	4	4	4	23
6	5	4	3	5	4	4	25
7	4	4	3	4	4	4	23
8	4	4	3	4	4	4	23
9	4	4	3	4	5	4	24
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	4	4	4	27
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	3	4	5	5	25
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	3	4	4	4	23
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	5	5	5	5	30

22	4	4	2	5	4	5	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	5	5	26
25	5	4	3	4	4	4	24
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	3	4	3	4	4	22
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	3	4	4	4	23
34	4	4	3	4	4	4	23
35	4	4	2	4	4	4	22

Kinerja (Y)

RESPONDEN	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	5	5	4	4	4	26
4	5	5	4	4	5	4	27
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	5	4	4	25
7	4	4	4	4	5	5	26
8	4	4	4	4	5	4	25
9	4	4	4	4	5	5	26
10	4	5	5	5	4	5	28
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	5	5	4	5	4	27
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	4	4	4	4	4	25
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	3	5	5	5	28

22	4	4	3	5	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	4	3	5	4	4	25
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	2	4	4	5	25
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	4	4	2	4	4	4	22
34	3	3	3	4	4	4	21
35	4	5	2	4	5	4	24

Lampiran 5

1. Uji Validitas 10 Responden Variabel Komunikasi (X1)

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.161	-.237	.302	-.518	.039	.135
	Sig. (2-tailed)		.656	.511	.397	.125	.916	.711
	N	10	10	10	10	10	10	10
P2	Pearson Correlation	.161	1	.563	.935**	.438	.924**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.656		.090	.000	.205	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
P3	Pearson Correlation	-.237	.563	1	.392	.429	.653*	.706*
	Sig. (2-tailed)	.511	.090		.262	.216	.041	.023
	N	10	10	10	10	10	10	10
P4	Pearson Correlation	.302	.935**	.392	1	.469	.896**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.397	.000	.262		.172	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
P5	Pearson Correlation	-.518	.438	.429	.469	1	.580	.546
	Sig. (2-tailed)	.125	.205	.216	.172		.079	.103
	N	10	10	10	10	10	10	10
P6	Pearson Correlation	.039	.924**	.653*	.896**	.580	1	.965**
	Sig. (2-tailed)	.916	.000	.041	.000	.079		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.135	.958**	.706*	.919**	.546	.965**	1
	Sig. (2-tailed)	.711	.000	.023	.000	.103	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

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

2. Uji Validitas 10 Responden Variabel Beban Kerja (X2)

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.574	.410	.256	-.200	.000	.618
	Sig. (2-tailed)		.083	.240	.475	.580	1.000	.057
	N	10	10	10	10	10	10	10
P2	Pearson Correlation	.574	1	-.019	.235	.000	.128	.526
	Sig. (2-tailed)	.083		.959	.513	1.000	.724	.118
	N	10	10	10	10	10	10	10
P3	Pearson Correlation	.410	-.019	1	.871**	.410	.458	.790**
	Sig. (2-tailed)	.240	.959		.001	.240	.183	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10
P4	Pearson Correlation	.256	.235	.871**	1	.384	.573	.851**
	Sig. (2-tailed)	.475	.513	.001		.273	.084	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10
P5	Pearson Correlation	-.200	.000	.410	.384	1	.447	.353
	Sig. (2-tailed)	.580	1.000	.240	.273		.195	.317
	N	10	10	10	10	10	10	10
P6	Pearson Correlation	.000	.128	.458	.573	.447	1	.559
	Sig. (2-tailed)	1.000	.724	.183	.084	.195		.093
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.618	.526	.790**	.851**	.353	.559	1
	Sig. (2-tailed)	.057	.118	.007	.002	.317	.093	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

3. Uji Validitas 10 Responden Variabel Motivasi (X3)

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.674*	.349	.447	.000	.333	.698*
	Sig. (2-tailed)		.033	.323	.195	1.000	.347	.025
	N	10	10	10	10	10	10	10
P2	Pearson Correlation	.674*	1	.659*	.603	.185	.225	.812**
	Sig. (2-tailed)	.033		.038	.065	.610	.532	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10
P3	Pearson Correlation	.349	.659*	1	.156	.064	.349	.646*
	Sig. (2-tailed)	.323	.038		.667	.861	.323	.043
	N	10	10	10	10	10	10	10
P4	Pearson Correlation	.447	.603	.156	1	.816**	.447	.781**
	Sig. (2-tailed)	.195	.065	.667		.004	.195	.008
	N	10	10	10	10	10	10	10
P5	Pearson Correlation	.000	.185	.064	.816**	1	.609	.574
	Sig. (2-tailed)	1.000	.610	.861	.004		.062	.083
	N	10	10	10	10	10	10	10
P6	Pearson Correlation	.333	.225	.349	.447	.609	1	.698*
	Sig. (2-tailed)	.347	.532	.323	.195	.062		.025
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.698*	.812**	.646*	.781**	.574	.698*	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.004	.043	.008	.083	.025	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

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

4. Uji Validitas 10 Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.456	.611	.488	-.224	.000	.792**
	Sig. (2-tailed)		.185	.061	.153	.535	1.000	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10
P2	Pearson Correlation	.456	1	.414	.089	-.408	.802**	.643*
	Sig. (2-tailed)	.185		.234	.807	.242	.005	.045
	N	10	10	10	10	10	10	10
P3	Pearson Correlation	.611	.414	1	.477	-.156	.034	.861**
	Sig. (2-tailed)	.061	.234		.163	.667	.926	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
P4	Pearson Correlation	.488	.089	.477	1	.218	-.048	.644*
	Sig. (2-tailed)	.153	.807	.163		.545	.896	.044
	N	10	10	10	10	10	10	10
P5	Pearson Correlation	-.224	-.408	-.156	.218	1	-.218	-.039
	Sig. (2-tailed)	.535	.242	.667	.545		.545	.914
	N	10	10	10	10	10	10	10
P6	Pearson Correlation	.000	.802**	.034	-.048	-.218	1	.301
	Sig. (2-tailed)	1.000	.005	.926	.896	.545		.398
	N	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.792**	.643*	.861**	.644*	-.039	.301	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.045	.001	.044	.914	.398	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Lampiran 6
Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel *Komunikasi* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,563	6

2. Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel *Beban Kerja* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	6

3. Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel *Motivasi* (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	6

4. Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel *Kinerja Pegawai* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	6

Lampiran 7

Hasil Deskripsi Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
PEREMPUAN	23	65,7	65,7	65,7
Valid LAKI-LAKI	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

2. Berdasarkan Usia

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
>50 TAHUN	5	14,3	14,3	14,3
26-33 TAHUN	8	22,9	22,9	37,1
Valid 34-41 TAHUN	14	40,0	40,0	77,1
42-49 TAHUN	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

3. Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3/S1 SEDERAJAT	27	77,1	77,1	77,1
S2/S3	2	5,7	5,7	82,9
SMA/SEDERAJAT	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

4. Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >1 TAHUN	35	100,0	100,0	100,0

Lampiran 8

Uji Korelasi Sederhana dan Berganda

1. Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		KOMUNIKASI	BEBAN KERJA	MOTIVASI	KINERJA
KOMUNIKASI	Pearson Correlation	1	-,521**	-,133	,254
	Sig. (2-tailed)		,001	,445	,141
	N	35	35	35	35
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	-,521**	1	,126	-,317
	Sig. (2-tailed)	,001		,470	,063
	N	35	35	35	35
MOTIVASI	Pearson Correlation	-,133	,126	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,445	,470		,000
	N	35	35	35	35
KINERJA	Pearson Correlation	,254	-,317	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,141	,063	,000	
	N	35	35	35	35

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

2. Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,489	1,937

Lampiran 9

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Dan Berganda

1. Uji Regresi Linier Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,472	4,149		4,935	,000
1 KOMUNIKASI	,238	,158	,254	1,507	,141

a. Dependent Variable: KINERJA

2. Uji Regresi Linier Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,108	1,335		21,796	,000
1 BEBAN KERJA	-,127	,066	-,317	-1,921	,063

a. Dependent Variable: KINERJA

3. Hasil Uji Regresi Linier Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,786	3,527		3,342	,002
MOTIVASI	,587	,138	,595	4,248	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,073	5,357		1,507	,142
KOMUNIKASI	,171	,135	,182	1,266	,215
BEBAN KERJA	-,122	,057	-,305	-2,120	,042
MOTIVASI	,649	,122	,657	5,302	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,489	1,937

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN KERJA, KOMUNIKASI

Lampiran 11
Hasil Uji t dan Uji f

1. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,073	5,357		1,507	,142
KOMUNIKASI	,171	,135	,182	1,266	,215
BEBAN KERJA	-,122	,057	-,305	-2,120	,042
MOTIVASI	,649	,122	,657	5,302	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

2. Hasil Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133,245	3	44,415	11,839	,000 ^b
Residual	116,298	31	3,752		
Total	249,543	34			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN KERJA, KOMUNIKASI

Lampiran 12

Tabel t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 13

Tabel f

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 8	199.500	215.70 7	224.583	230.162	233.98 6	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130

51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Lampiran 14

r tabel

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizqi Irmawati

NIM : 18510092

Jurusan : Ekonomi Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
Puskesmas (Study Kasus) Di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya cantumkan sumbernya.

Ungaran, 02 September 2025

Yang menyatakan,



RIZQI IRMAWATI

NIM : 18510092



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 25 Juli 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No. 012/A.III/6/I/2023 tanggal 24 Januari 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu,S.E.,M.B.A
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk, I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr.Sri Rahayu,S.E.,M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Rizqi Irmawati
NIM : 18510092
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas (Study Kasus) di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	7 Februari 2023	ACC Judul
02	Penyusunan Proposal Skripsi	10 Juni 2023	Ujian proposal
03	Instrumen penelitian	8 Juli 2025	Validitas Reliabilitas
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	16 Juli 2025	Perizinan
05	Pengumpulan Data	18 Juli 2025	Tabulasi Data
06	Analisis Data	18 Juli 2025	Olah Data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	21 Juli 2025	Bab 3, 4, dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Pitaloka Dharma Ayu,S.E.,M.B.A
NIDN.0617028803

Pembimbing Pendamping,

Dr.Sri Rahayu, S.E.,M.Si
NIDN.0606056901



Mengetahui
Dekan Ekonomi UNRARIS,

M. Arif Rakhman, S.E.,M.E.
NIDN. 0614068702



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 25 Juli 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No. 234/A.I/5/VII/2025 tanggal 24 Juli 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, S.E., M.M
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.B.A
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk, I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Rizqi Irmawati

NIM : 18510092

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas (Study Kasus) di Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten Semarang

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 76 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Nunuk Supraptini, S.E., M.M

NIDN. 0614086601

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.B.A

NIDN. 0617028803

Anggota,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.S.i

NIDN. 0606056901



Mengetahui

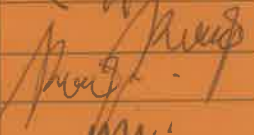
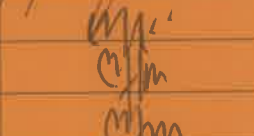
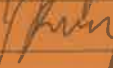
Dekan Fakultas Ekonomi UNRARIS,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E.

NIDN. 0614068702

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **RIZQI IRMAWATI**
 NIM : 18510092
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
 Pembimbing : 1. Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
 2. Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja
 Pegawai Puskesmas Leyangan Kecamatan Ungaran Timur Kabupaten
 Semarang

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	07/02/2023	Acc. judul	
2	11/02/2023		
3	22/02/2023	Revisi bab 1	
4	28/02/2023	Revisi bab 1	
5	26/06/2023	bab 1-3	
6	30/06/2025	bab 1-3	
7	08/07/2025	revisi bab 1-3	
8	11/07/2025	revisi bab 1-3	
9	08/07/2025	revisi 1 s/d 3	
10	16/07/2025	revisi 1 s/d 3	
11	16/07/2025	sebagaimana	
12	18/07/2025	bab 4	
13	18/07/2025	revisi 4	
14	19/07/2025	bab 5	
15	19/07/2025	revisi 5	
16	21/07/2025	abstrak	
17	21/07/2025	Acc skripsi	
18	18/07/2025	revisi bab IV	
19	19/07/2025	revisi Bab V	
20	21/07/2025	Acc	
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			