

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEHUTANAN KABUPATEN BOALEMO**

Oleh :

**FELIA SUMIGAR
E.21.18.140**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana dan
telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal**

Gorontalo, 03 Juni 2022



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN KABUPATEN BOALEMO

Oleh :

FELIA SUMIGAR

E.21.18.140

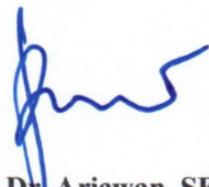
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana

dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal

Gorontalo, 3 Juni 2022

Pembimbing I



Dr. Ariawan, SE.,S.Psi.,MM
NIDN. 0922057502

Pembimbing II



La Diu Samiu, SE.,MM
NIDN. 0901029302

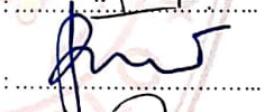
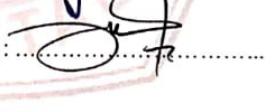
HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEHUTANAN KABUPATEN BOALEMO**

OLEH :

FELIA SUMIGAR
E.21.18.140

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

- 
1. Dr. Rahmisyari.,MM
(Ketua Penguji) 
 2. Hasmirati, S.Kom.,MM
(Anggota Penguji) 
 3. Nur Rahmi, S.Pd.I., SE.,MM
(Anggota Penguji) 
 4. Dr. Ariawan, S.Psi.,SE.,MM
(Pembimbing Utama) 
 5. La Diu Samiu, SE.,MM
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui,



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 03 Juni 2022
Yang membuat pernyataan



FELIA SUMIGAR
NIM : E2118140

ABSTRACT

FELIA SUMIGAR. E2118178. THE EFFECT OF WORK ENGAGEMENT AND WORKLOAD ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF ENVIRONMENT AND FORESTRY OF BOALEMO DISTRICT

This study aims to determine and analyze to what extent the effect of the work engagement and workload on the employee performance at the Office of Environment and Forestry, Boalemo District. This study employs a quantitative research method. The data analysis uses Path Analysis. The results of the study show that work engagement and workload simultaneously have a significant effect on employee performance at the Office of Environment and Forestry, Boalemo District. The workload and employee performance have a very high category. Work engagement partially has a significant effect on employee performance. the results of the study indicate that those related to work engagement are in a very high category. The workload has a significant effect on employee performance. It is shown that based on the respondents' answers in replying to the questionnaire statements have the category of 'agree' and even 'strongly agree'.

Keywords: work engagement, workload, employee performance

ABSTRAK

FELIA SUMIGAR. E2118178. PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN KABUPATEN BOALEMO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo. Penelitian adalah penelitian kuantitatif. Metode analisis menggunakan Path Analisis. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo hal ini disebabkan berdasarkan wawancara dan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada pegawai menyatakan bahwa sangat setuju sehingga hal-hal yang berkaitan dengan beban Beban Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki kategori yang sangat tinggi. Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan berdasarkan wawancara dan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada responden menyatakan yang dibagikan sehingga hal yang berkaitan dengan Keterlibatan Kerja berada kategori sangat tinggi. Beban Kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan jawaban responden dalam menjawab kuesioner pada msing-masing item pernyataan bahwa kuesioner pada responden yang menjawab setuju bahkan sangat setuju.

Kata kunci: keterlibatan kerja, beban kerja, kinerja pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Boalemo**" dengan baik, skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjanan ekonomi jurusan manajemen Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

Muhammad Ichsan Gaffar, SE., M.Si., selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Dr.Abd.Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Dr. Musafir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Muh. Sabir, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan 1, Rahma Rizal, SE.,M.Ak Selaku Wakil Dekan 2, Syamsul Nani, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Dr. Ariawan, SE., S.Psi.,MM Selaku Pembimbing 1 dan Bapak La Diu Samiu, SE.,MM sebagai Pembimbing II, seluruh staff dan dosen dilingkungan fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang

telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, kepada seseorang yang dengan sabar menemani dan memotivasi demi terselesainya skripsi ini. Tidak lupa ucapan terima kasih untuk keluarga baik orang tua, suami serta kerabat dan teman-teman yang telah mendukung saya.

Penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo, Mei 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Maksud Penelitian dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	7

2.1 Kajian Pustaka.....	7
2.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja.....	7
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja.....	8
2.1.3 Karakteristik Keterlibatan Kerja.....	10
2.1.4 Dimensi Keterlibatan Kerja.....	11
2.1.5 Indikator Keterlibatan Kerja.....	13
2.1.6 Pengertian Beban Kerja.....	14
2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	15
2.1.8 Indikator Beban Kerja.....	16
2.1.9 Pengertian Kinerja Pegawai.....	18
2.1.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	19
2.1.11 Manfaat Kinerja Pegawai.....	21
2.1.12 Indikator Kinerja Pegawai.....	22
2.1.13 Hubungan Antar Variabel.....	23
2.1.14 Penelitian Terdahulu.....	24
2.2 Kerangka Pemikiran.....	26
2.3 Hipotesis.....	27
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Objek Penelitian.....	28
3.2 Metode Penelitian.....	28
3.2.1 Metode Yang Digunakan.....	28
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	28
3.2.3 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	30
3.2.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2.5 Prosedur Penelitian.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Boalemo.....	38
4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Boalemo.....	39
4.1.3 Struktur Organisasi.....	40
4.1.4 Tugas dan Fungsi.....	42

4.2 Hasil Penelitian.....	43
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	43
4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian.....	45
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
4.2.4 Analisis Data Statistik.....	52
4.3 Pengujian Hipotesis.....	54
4.4 Pembahasan.....	55
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	60
 DAFTAR PUSTAKA	 62
A. IDENTITAS.....	65
B. Instrumen Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja.....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 3.1 Struktur Analisis Path.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	40
Gambar 4.1 Hasil Estimasi Analisis Jalur.....	53

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Operasional Variabel	29
Tabel 4.1 Tabel responden berdasarkan jenis kelamin.....	43
Tabel 4.2 Tabel responden berdasarkan usia.....	44
Tabel 4.3 Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	44
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor.....	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Keterlibatan Kerja.....	46
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja.....	47
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kinerja Pegawai.....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keterlibatan Kerja.....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja.....	

51	
	Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai.....
52	
	Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y.....
53	

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Data Hasil Penelitian.....	72
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian Dari Lemlit.....	
100	
Lampiran 3. Surat Keterangan Telah Meneliti Dari Lokasi Penelitian.....	
101	
Lampiran 4. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	
102	
Lampiran 5. Hasil Turnitin.....	

103

Lampiran 6. Terjemahan Abstrak.....

104

Lampiran 6. Biodata.....

105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumberdaya yang lain, memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumberdaya ini. Mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakkan, diatur sedemikian rupa sesuai kehendak pimpinan. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan instansi maupun individu sebagai pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan hasil kinerja pegawai yang optimal bagi organisasi (Benjamin, 2017:2).

Menurut Mangkunegara (2017:139) menyatakan kinerja pegawai

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapaikan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2017 : 260).

Menurut Ferri (2017) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah masalah keterlibatan kerja. Prasetyo (2016) menjelaskan keterlibatan kerja adalah menunjukkan tingkat integrasi antara pegawai dengan pekerjaannya. Jika pegawai menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah.

Brown dalam Prihatini (2013:99) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya.

Menurut Ferri (2018) selain keterlibatan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja. Menurut Siswanto dalam Ellyzar, (2010 : 4) menyatakan Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit sorganisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut Hannani, (2016 : 4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2014 : 20).

Menurut Munandar (2014 : 20) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah pekerjaan yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Danang Sunyoto,2013 : 64)

Berdasarkan hasil observasi penulis menunjukkan bahwa terdapat beberapa kinerja pegawai yang belum maksimal yang berkaitan dengan kualitas kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari keterampilan dan ketelitian pegawai dalam menyelesailan pekerjaan contohnya yang berkaitan dengan program tempat pengolahan sampah terpadu yang tidak terealisasi secara keseluruhan. Hal ini disebabkan kurangnya koordinasi dengan instansi terkait sehubungan dengan pemanfaatan tempat pengolahan sampah terpadu. Masalah lainnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai ialah kuantitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang kurang efektif sehingga capaian pekerjaan beberapa pegawai tidak sesuai contohnya pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditargetkan oleh pimpinan. Serta masih ada beberapa pegawai yang kurang bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan bahkan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun penyebab permasalahan yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo disebabkan oleh keterlibatan pegawai yang kurang maksimal dalam menyelesaikan proram kerja yang sudah di rencanakan sebelumnya misalnya masih ada beberapa pegawai yang kerja samanya masih kurang baik dalam merealisasikan program kerja, salah satu contohnya ialah kurangnya koordinasi dengan pihak-pihak yang terkait dengan program tersebut bahkan ada beberapa pegawai yang tidak ikut berpartisipasi sehingga menyebabkan pekerjaan bertambah

banyak dan menjadi beban kerja bagi pegawai lainnya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik memilih judul "**Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Boalemo**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo?
2. Seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo?
3. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo?

1.3 Maksud Penelitian dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang penulis lakukan adalah untuk memperoleh data dan menganalisa perkembangan sejauh mana pengaruh Keterlibatan Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja (X1) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X2) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat diperjelas dalam penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan ilmu manajemen, khususnya yang terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini pun diharapkan dapat memberikan kontribusi atau sumbangan dalam meningkatkan pemahaman terhadap keterlibatan kerja, beban kerja

dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan atau referensi bagi pihak peneliti lain yang memerlukan penelitian lebih lanjut dan diharapkan dapat memberikan masukan kepada masyarakat, organisasi khususnya pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo akan pentingnya pemahaman keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kinerja pegawai yang semula dirasakan kurang efektif dapat ditingkatkan kembali.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Brown dalam Prihatini (2013:99) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya.

Menurut *Robbins* dan *Coultter* (2013 : 140) menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali dan benar-benar memperhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri yang lebih rendah.

Keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan pegawai-pegawai dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen pegawai untuk keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja pegawai dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan (*Robbins* dan *Judge* 2008: 281).

Menurut *Chi Shun Liao* dan *Cheng Wen Lee* (2009) Mendefinisikan

keterlibatan kerja adalah bagaimana seseorang mencerminkan dan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting atau utama. Selain itu keterlibatan kerja juga merupakan sejauh mana seseorang pegawai terlibat dalam pekerjaannya.

Prasetyo (2016) menjelaskan keterlibatan kerja adalah menunjukkan tingkat integrasi antara pegawai dengan pekerjaannya. Jika pegawai menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah.

Menurut *Robbins* dan *Coultter* (2013 : 149) Mengatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat pengindifikasi psikologis pegawai dengan perkerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjakannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka pegawai tersebut akan benar-benar serius menangani pekerjaannya dengan demikian dapat mengurangi absensinya, dan dari tingkat pengunduran diri. Sebaliknya jika pegawai yang kurang terlibat dalam pekerjaannya maka pegawai tersebut hanya bekerja secara rutinitas.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut *Bakker & Demerouti* (2007), ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja pegawai yaitu:

a. *Job Resource*

Tekait dengan aspek fisik, sosial, serta organisasi dan memungkinkan pegawai untuk dapat mengurangi tuntutan pekerjaan serta biaya psikologis maupun fisiologis yang berkaitan dengan pekerjaan yang dimiliki, penencapain target pekerjaan serta kemampuan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

b. *Sailence of Job Resources*

Berkaitan dengan seberapa pentingnya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh para pegawai.

c. *Personal Resources*

Berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki oleh para pegawai. Yakni dalam hal kepribadian, sifat, usia dll.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja seorang pegawai yaitu:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya

Menurut Istijanto (2005 : 206), aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan bahwa seorang pegawai terlibat dalam pekerjaannya (job involvement). Aktif berpartisipasi adalah perhatian

yang dicurahkan seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah dapat diketahui seberapa perhatian dan kepedulian yang dimiliki oleh seorang pekerja.

2. Menunjukkan pekerjaannya adalah yang utama

Menurut Istijanto (2005 : .87) pada pegawai dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Seorang pegawai yang merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang utama akan selalu berusaha memberi serta melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan pantas untuk diutamakan.

3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk harga diri

Menurut Istijanto (2005 : .202), keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang pegawai dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang pegawai menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan.

2.1.3 Karakteristik Keterlibatan Kerja

Menurut **Cohen (2003)** ada 2 (dua) karakteristik keterlibatan kerja pegawai yaitu:

1. Karakteristik pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi,

diantaranya yaitu:

- a. Menghabiskan waktu untuk bekerja.
 - b. Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.
 - c. Puas dengan pekerjaannya.
 - d. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi.
 - e. Memberikan usaha yang terbaik untuk perusahaan.
 - f. Tingkat absen dan intensi turnover rendah.
 - g. Memiliki motivasi yang tinggi.
2. Karakteristik pegawai dengan keterlibatan kerja yang rendah, diantaranya yaitu:
- a. Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan.
 - b. Tidak peduli dengan pekerjaan juga perusahaan.
 - c. Tidak puas dengan pekerjaan.
 - d. Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan.
 - e. Tingkat absen dan intensi turnover tinggi.
 - f. Memiliki motivasi kerja yang rendah.
 - g. Tingkat pengunduran diri yang tinggi.
 - h. Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan.

2.1.4 Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut *Cummings & Worley* (2008), terdapat empat dimensi keterlibatan kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. *Power* (Kekuasaan)

Ini mencakup pemberian wewenang yang cukup bagi pegawai untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi berbagai isu seperti metode kerja, penugasan kerja, hasil prestasi, pelayanan pelanggan dan pemilihan pegawai. Besarnya kekuasaan bervariasi mulai dari sekadar meminta input untuk digunakan manajer dalam membuat keputusan hingga dengan pegawai bisa mengambil keputusan sendiri dalam mengatasi isu tersebut.

2. *Information* (Informasi)

Informasi bisa berupa data mengenai hasil operasi, rencana usaha, kondisi persaingan, teknologi baru, metode kerja dan gagasan untuk memperbaiki organisasi. Mempunyai akses yang tepat waktu dengan informasi yang relevan merupakan hal penting untuk membuat keputusan yang efektif. Organisasi bisa mempromosikan keterlibatan pegawai dengan menjamin bahwa informasi yang penting mengalir dengan bebas kepada mereka yang memiliki wewenang untuk mengambil keputusan.

3. *Knowledge and Skills* (Pengetahuan dan Keterampilan)

Keterlibatan kerja pegawai bisa meningkatkan efektivitas organisasi tergantung kepada tingkat sejauh mana pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengambil

keputusan dengan baik. Organisasi bisa memudahkan keterlibatan pegawai dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pegawai. Program tersebut dapat mencakup berbagai keahlian yang berkaitan dengan melakukan tugas, mengambil keputusan pemecahan masalah dan memahami bagaimana operasi bisnis.

4. *Rewards (Penghargaan)*

Pada umumnya orang mengerjakan sesuatu untuk memperoleh penghargaan, maka penghargaan bisa berpengaruh kuat terhadap keterlibatan pegawai dalam organisasi. Keterlibatan yang berarti dalam organisasi bisa menjadi penghargaan internal bagi pegawai, karena mereka merasa berharga dan berhasil. Penghargaan eksternal seperti gaji dan promosi dapat menguatkan keterlibatan pegawai apabila penghargaan itu berkaitan langsung dengan kinerja yang dihasilkan dari adanya partisipasi atau keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Lodahl dan Kejner yang dalam Liao & Lee (2009)

keterlibatan kerja memiliki dua dimensi dan indikatornya yaitu:

1. Identifikasi psikologis dengan pekerjaan

Dimensi ini merujuk atau melihat pada tingkat sejauh mana para pegawai mengidentifikasikan diri secara psikologis terhadap pekerjaannya.

2. Pentingnya kinerja untuk harga diri

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana rasa harga diri pegawai dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkannya.

2.1.5 Indikator Keterlibatan Kerja

Adapun indikator dari keterlibatan kerja menurut Yuna Yuliana (2016) adalah:

1. Partisipasi Kerja.

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan pegawai dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

2. Keikutsertaan.

Dapat diartikan sebagai turut andilnya pegawai atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3. Kerja sama.

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

2.1.6 Pengertian Beban Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2013 : 64) beban kerja adalah pekerjaan yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Siswanto dalam *Ellyzar*, (2017 : 4) menyatakan Beban kerja

adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit sorganisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut Hannani, (2016 : 4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2014 : 20).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugastugas yang harus diselesaikan oleh pegawai secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo, (2017 : 24) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelaminusia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja pegawai. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

b. Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

c. Organisasi kerja

Seorang pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Tarwaka, (2015 : 105) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks diantaranya ialah:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah

beban yang berasal dari luar tubuh pegawai diantaranya adalah:

- a. Tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan pegawai dengan pegawai, dan sebagainya.

2. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.1.8 Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar, (2014 : 23) indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja terdiri dari:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat

indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat pegawai melakukan aktivitas mental atau psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu: konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama.

Indikator beban kerja lainnya yang dapat digunakan dapat dikemukakan sebagai berikut (Hart dan Staveland dalam Astianto, 2014):

1. Faktor tuntutan tugas (task demands)

Faktor tuntutan tugas (task demands) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan

suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

2.1.9 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Gary Dessler (2015 : 13) mengemukakan bahwa kinerja pegawai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2017 : 260).

Menurut Rivai (2011 : 138) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:139) menyatakan Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016 : 182).

Moheriono (2014 : 95) mengemukakan bahwa, kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

2.1.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Pabundu (2014 : 27) sebagai berikut:

a. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi

kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:135) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

- a. Prestasi kerja Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif dan lain lain.
- c. Perilaku Sikap dan perilaku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pegertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- d. Kepemimpinan Merupakan aspek manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan

pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

2.1.11 Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2016 : 66) kinerja pegawai dapat dimanfaatkan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah

dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rivai (2013 : 315) adapun yang menjadi manfaat kinerja pegawai pada dasarnya meliputi:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi pegawai.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpang balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.12 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015 : 75) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.1.13 Hubungan Antar Variabel

1. Keterlibatan Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Keterlibatan kerja merupakan partisipasi atau keterlibatan pegawai yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan di dalam suatu organisasi. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan suatu keputusan didalam suatu organisasi maka pegawai juga akan mempunyai rasa tanggung jawab dan merasa turut andil dalam kemajuan organisasi yang ia ada di dalamnya. Dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dalam suatu organisasi maka kinerjanya juga semakin tinggi dan pegawai akan merasa puas karena dengan keterlibatan kerjanya mereka merasa bahwa seorang pegawai merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu organisasi dan tentunya kemajuan organisasi tidak lepas dari kinerja pegawai itu sendiri (Hiriyappa, 2009 : 134).

2. Beban Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Prihatini dalam Rusda Irawati (2017) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai secara maksimal.

3. Keterlibatan Kerja (X1) dengan Beban Kerja (X2)

Keterlibatan kerja akan memberikan potensi yang positif bagi instansi atau suatu organisasi apabila beban kerja yang dirasakan oleh pegawai tidak berlebihan dan apabila beban kerja yang diberikan berlebihan akan membuat pegawai tersebut tidak akan nyaman dengan pekerjaannya dan hasilnya pun akan membuat pekerjaannya banyak yang tertunda sebaliknya apabila pegawai yang memiliki beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka serta keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan waktu yang diharapkan. (Yelli Dwi Pratiwi, 2015).

2.1.14 Penelitian Terdahulu

Frenelly F. M. Kimbal (2015) Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Ferri Alfian (2018) Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.

Sebastianus (2017) Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Structural Equation Model (SEM) menggunakan variance based dengan Partial Least Square (PLS) serta VAF untuk menguji variabel mediasi. Hasil dalam penelitian ini ditemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja.

Erni Hayati Nasution (2018) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil

Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. Analisis data *structural equation modelling* (SEM) dengan bantuan program Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

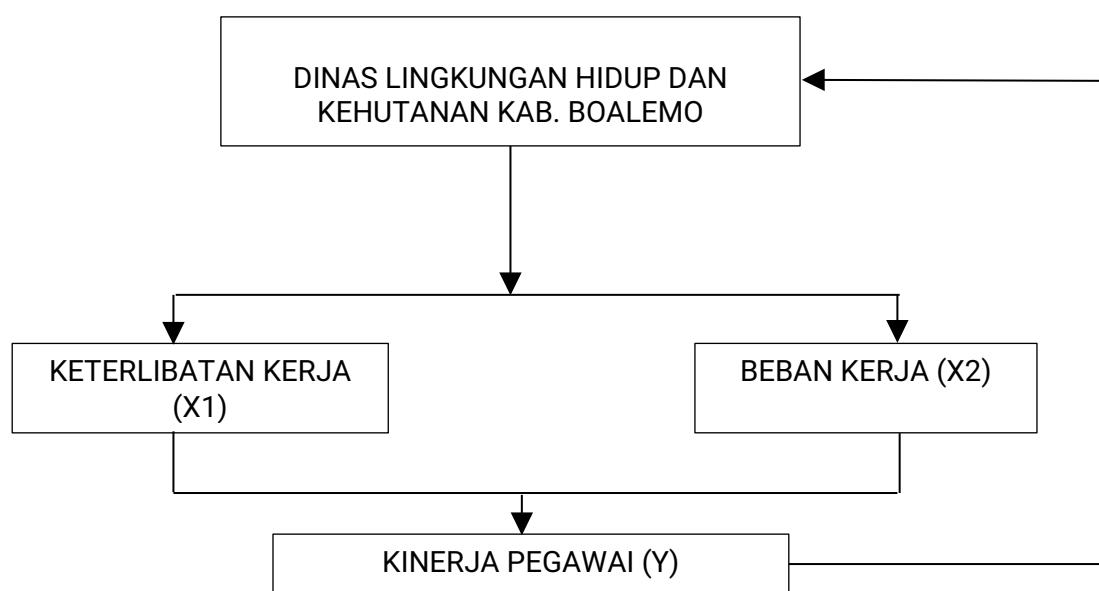
Hendrawati (2020) Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yaitu keterlibatan kerja dan budaya organisasi sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang dianggap paling penting dan memiliki dampak paling besar terhadap kemajuan sebuah organisasi atau instansi pemerintah, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik oleh setiap organisasi. Menurunnya tingkat kinerja seseorang di dalam suatu organisasi disebabkan karena kurangnya pegawai yang dilibatkan di dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, seharusnya organisasi lebih sering

melibatan para pegawai dalam setiap pekerjaan, agar pegawai yang dilibatkan menjadi lebih berkomitmen dalam pekerjaan dan meningkatnya kinerja, dengan begitu dikatakan bahwa organisasi tersebut berhasil. Selain itu beban kerja yang diberikan oleh organisasi harus sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai karena jika tidak para pegawai akan mengalami kejemuhan kerja yang akan berdampak pada kinerja yang pegawai berikan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka diatas maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Keterlibatan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo.
2. Keterlibatan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo.
3. Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek dari penelitian ini adalah Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Yang Digunakan

Metode dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 72) Metode kuantitatif ditafsirkan sebagai penelitian berdasarkan filosofi positivis, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu, metode penelitian dalam bentuk angka dan analisis menggunakan data statistik objektif dengan karakteristik yang terkait dengan data numerik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang ada dalam penelitian dengan menggunakan angka.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran

variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Keterlibatan Kerja (X1)	1. Identifikasi psikologis dengan pekerjaan. 2. Pentingnya kinerja untuk harga diri	a. Partisipasi Kerja b. Keikutsertaan c. Kerja Sama	Ordinal
2	Beban Kerja (X2)	1. Beban waktu 2. Beban usaha mental 3. Beban tekanan psikologis	a. Hambatan atau gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan b. Masa waktu kerja atau tuntutan waktu kerja a. Frekuensi datangnya pekerjaan b. Tingkat konsentrasi dalam	Ordinal

			<ul style="list-style-type: none"> melaksanakan tugas a. Tingkat risiko pekerjaan b. Kebingungan dan frustasi 	
3	Kinerja Pegawai (Y)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung jawab 4. Inisiatif 	<ul style="list-style-type: none"> a. Keterampilan b. Ketelitian c. Hasil pekerjaan a. Keefektifan waktu b. Capaian kerja yang sesuai a. Hasil kerja b. Pengambilan keputusan a. Kemandirian b. Penyelesaian masalah 	Ordinal

Yuliana, (2016) Munandar (2014), Mangkunegara (2015)

3.2.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi

Ketika melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting dalam menentukan karakteristik populasi. Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas;

obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo sebanyak 53 orang.

3.2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 62) Sampel merupakan bagian dari banyak karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasinya besar dan peneliti mungkin tidak dapat memahami semua informasi dalam populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Peneliti menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017 : 124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo yaitu 53 orang.

3.2.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.4.1 Sumber Data

Adapun yang menjadi sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari distribusi kuesioner kepada orang yang diwawancarai.
- b. Data sekunder mengacu pada data yang sebelumnya diperoleh dari

buku, artikel, dan karya ilmiah.

3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati aktivitas organisasi yang terkait dengan pertanyaan penelitian.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis, dan data diperoleh dalam bentuk informasi. Target wawancara adalah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo.
3. Kuesioner alat riset atau survei yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, bertujuan mendapatkan tanggapan dari kelompok orang terpilih melalui wawancara pribadi.
4. Penelitian kepustakaan adalah mengumpulkan data dengan mempelajari buku, makalah, dan majalah ilmiah untuk mendapatkan informasi teoretis dan konseptual yang terkait dengan masalah penelitian.

3.2.5 Prosedur Penelitian

3.2.5.1 Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment*

experts), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2007:114) mengatakan bahwa setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2\}.(n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Untuk menjelaskan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai R_{hitung} lebih besar dari ($>$) nilai R_{table} , item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2. Jika nilai R_{hitung} lebih kecil dari ($<$) nilai R_{table} , item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan

3.2.5.2 Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Sugiono (2007:354) dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach*

alpha >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghozila, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.5.3 Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pangembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riil\ (i-1)} - Z_{riil\ (i)}}{\text{Prop Kum\ (i)} - \text{Prop Kum\ (i-1)}}$$

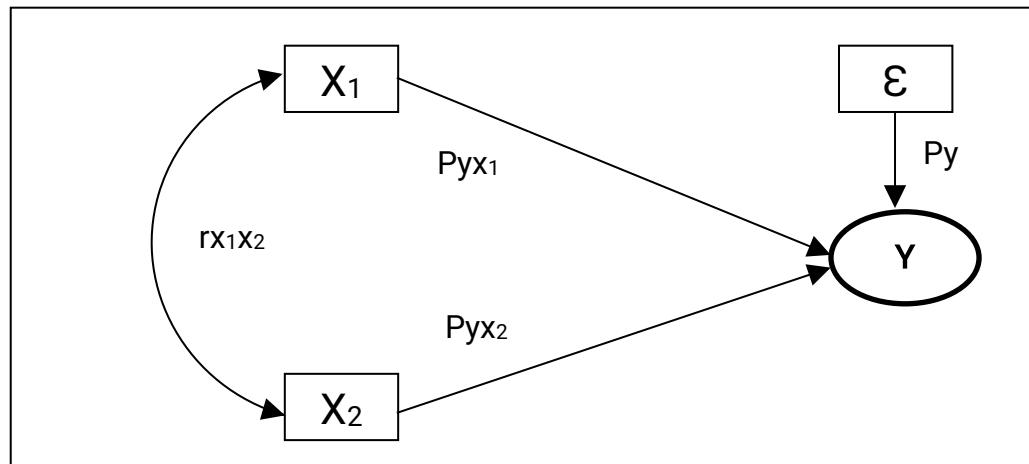
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.1 Metode Analisis Data

3.2.1.1 Model/Gambar

Untuk menentukan apakah sub-variabel memiliki dampak pada kinerja pegawai, pengujian dilakukan dengan menggunakan uji analisis jalur dengan terlebih dahulu mengubah data skala ordinal ke skala interval melalui metode interval kontinu (MSI). Ketika menggunakan analisis jalur, harus dipertimbangkan bahwa hubungan antara variabel dalam penelitian ini terkait dan kausal.

Hipotesis penelitian dipertimbangkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yang dapat dilihat pada gambar struktur jalur berikut:



Gambar 3.1 Struktur Analisis Path

Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py\epsilon$$

Dimana:

X_1 : Keterlibatan Kerja

X_2 : Beban Kerja

Y : Kinerja Pegawai

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Gunakan analisis jalur untuk menganalisis data yang dikumpulkan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara sub-variabel, sehingga menunjukkan efeknya. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sub-variabel ini tidak hanya dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 , tetapi juga variabel epsilon, yaitu variabel yang belum diukur dan diperiksa.

3.2.1.2 Langkah-Langkah Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan Path Analisys dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu:

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X1,X2, dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matrix invers R₁₋₁
5. Menghitung koefisien jalur Py_i (i= 1 dan 2)
6. Menghitung R₂ yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X₁,X₂, terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain (Py_e)
8. Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian. Statistik uji yang digunakan adalah uji F dan uji T

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan

Kabupaten Boalemo

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Boalemo Nomor. Tahun dan Peraturan Bupati Nomor. Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan organisasi perangkat daerah kabupaten Boalemo. Dalam upaya mendukung penyelenggaraan good governance, Dinas lingkungan Hidup dan Kehutanan berkomitmen untuk mengembangkan dan menerapkan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan terukur sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas korupsi, kolusi dan nepotisme Setiap aparatur pemerintah harus dapat mempertanggung jawabkan kepada public dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan wewenang atau lebih di kenal dengan pemerintahan akuntabilitas. Akuntabilitas merupakan salah satu prasyarat yang di butuhkan untuk menjamin pemerintah yang legitimate, kredibel, akuntabel dan bisa di pertanggungjawabkan.

4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan

Kabupaten Boalemo

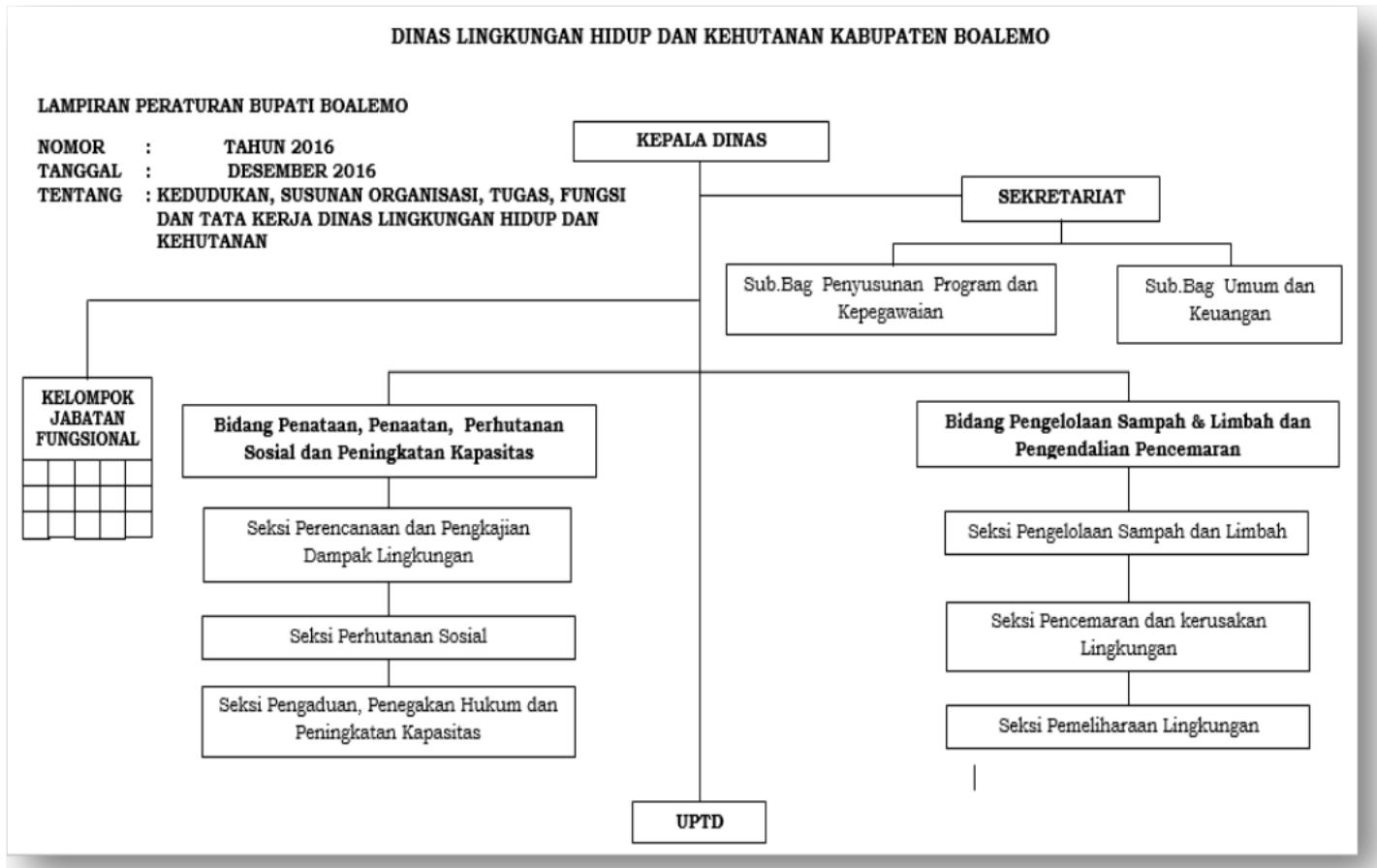
Visi:

" Terwujudnya lingkungan hidup yang handal dan proaktif menuju pembangunan yang berkelanjutan yang ramah lingkungan".

Misi:

- a. Meningkatkan upaya perlindungan dan pengelolaan serta pemanfaatan sumber daya alam dengan mempertahankan kelestarian sumber daya alam bagi generasi masa kini dan generasi masa depan.
- b. Meningkatkan upaya pengendalian dan pemulihan pencemaran dan sumber daya alam lingkungan.
- c. Meningkatkan Kesadaran, kepedulian dan pemahaman masyarakat akan pentingnya pelestarian lingkungan.
- d. Mewujudkan upaya pemulihan kualitas lingkungan secara proaktif.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah unsur yang sangat menentukan sukses tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Struktur Organisasi yang baik harus mampu berfungsi sebagai alat pengatur, maupun mengawasi usaha pelaksanaan, pencapaian tujuan perusahaan, sehingga semua usaha yang dilakukan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Struktur organisasi yang

disusun dengan baik dan jelas sangat mempengaruhi semua sumber-sumber yang di miliki yang di gerakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

(1) Susunan Organisasi Dinas, terdiri dari:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat membawahkan :
 1. Sub Bagian Penyusunan Program dan Kepegawaian
 2. Sub Bagian Umum dan Keuangan
- c. Bidang Penataan, Penaatan, Perhutanan Sosial dan Peningkatan Kapasitas
 1. Seksi Perencanaan dan Pengkajian Dampak Lingkungan
 2. Seksi Perhutanan Sosial
 3. Seksi Pengaduan, Penegakan Hukum dan Peningkatan Kapasitas
- d. Bidang Pengelolaan Sampah, Limbah dan Pengendalian Pencemaran
 1. Seksi Pengelolaan Sampah dan Limbah
 2. Seksi Pengendalian Pencemaran dan Pengrusakan Lingkungan
 3. Seksi Pemeliharaan Lingkungan

(2) Bidang dan Sekretariat dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan

- Sekretaris yang berada dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.
- (3) Seksi dan Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Seksi dan Kepala sub Bagian yang berada dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang dan Sekretaris Dinas.
 - (4) Kelompok Jabatan Fungsional yang mempunyai kompetensi dan kemampuan sesuai bidangnya.
 - (5) Struktur Organisasi Dinas sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.

4.1.4 Tugas dan Fungsi

- 1. Tugas Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo
Tugas pokok Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo adalah mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten Boalemo di Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan berdasarkan peraturan perundang-undangan serta potensi dan karakteristik yang dimiliki.
- 2. Fungsi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo
 - a. Melaksanakan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup;
 - b. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data, penyusunan dan pengelolaan keuangan, penyusunan rencana dan program di bidang Lingungan Hidup;
 - c. Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan tugas di bidang Lingungan Hidup;
 - d. Penyiapan bahan bimbingan dan Pengendalian teknis terhadap

kegiatan UPTD dalam lingkup tugas dinas;

- e. Penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pengumpulan dan pengelolaan informasi Lingkungan;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo, yang terdiri dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	30	56,61
Perempuan	23	43,39
Total	53	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022.

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 30 orang atau sekitar 56,61%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 23 orang atau sekitar 43,39%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan atau kedua responden ini tidak seimbang.

2. Usia

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo, yang menurut jenis usia seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Usia

UMUR	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 20 tahun	0	0
20-30 tahun	21	39,63
>31 tahun	32	60,37
Total	53	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 20 tahun tidak ada. Jumlah responden yang umurnya 20-30 tahun sebanyak 21 orang atau sekitar 39,63%, jumlah responden yang umurnya > 31 tahun sebanyak 32 orang atau sekitar 60,37%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden yang umurnya, 20-30 tahun lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang berusia > 31 tahun.

3. Pendidikan

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang responden pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo, yang menurut tingkat pendidikan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
SMA	7	13,20
D.I	0	0
D.III	12	22,65
S.I	33	62,26
S.II	1	1,89

Total	53	100
-------	----	-----

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari hasil yang terlihat pada tabel di atas menunjukan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S.II yakni 1 orang atau sekitar 1,89% jumlah responden dengan tingkat pendidikan S.I yakni 33 orang atau sekitar 62,26%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan D.III yakni 12 orang atau sekitar 22,65%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan D.I tidak ada responden atau sekitar 0%, dan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang atau sekitar 13,20% dari total responden. Hal ini menunjukan bahwa antara responden dengan tingkat pendidikan, SMA, D.I, D.III, S.I, S.II tidak seimbang.

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 53 = 265$

Bobot Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 53 = 53$

$$\frac{265-53}{5} = 32,8$$

Rentang skala: $= 42,4$ dibulatkan jadi 42

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

Angka (%)	Kriteria
221 – 265	Sangat Positif/ Sangat Tinggi
179 – 220	Positif/Tinggi
137 – 178	Netral / Sedang
95 – 136	Negatif/ Rendah
53 – 94	Sangat Negatif/ Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 53 responden yang ditetapkan sebagai sampel data variabel pelatihan dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. Keterlibatan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Keterlibatan Kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel
Keterlibatan Kerja (X1)**

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	37	185	69.8	34	170	64.2	35	175	66.0
4	10	40	18.9	15	60	28.3	12	48	22.6
3	2	6	3.8	4	12	7.5	4	12	7.5
2	4	8	7.5	0	0	0.0	2	4	3.8

1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	53	239	100.0	53	242	100.0	53	239	100.0
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Keterlibatan Kerja (X1) responden yang menjawab item pertanyaan X1-1, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 239, responden yang menjawab item pertanyaan X1-2 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 242, responden yang menjawab item pertanyaan X1-3 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 239.

Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Beban Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Beban Kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Beban Kerja (X2)

SKOR	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%									
5	31	155	58.5	24	120	45.3	30	150	56.6	27	135	50.9
4	16	64	30.2	23	92	43.4	16	64	30.2	19	76	35.8
3	5	15	9.4	2	6	3.8	6	18	11.3	6	18	11.3
2	1	2	1.9	4	8	7.5	1	2	1.9	1	2	1.9
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0

Σ	5 3	236	100. 0	5 3	226	100. 0	5 3	234	100. 0	5 3	231	100. 0
Kategori	Sangat Tinggi		Sangat Tinggi		Sangat Tinggi		Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

SKOR	Item											
	X2.5			X2.6			X2.7			X2.8		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	3 1	155	58.5	2 3	115	43.4	3 0	150	56.6	2 7	135	50.9
4	1 6	64	30.2	2 4	96	45.3	1 6	64	30.2	1 9	76	35.8
3	5	15	9.4	2	6	3.8	6	18	11.3	6	18	11.3
2	1	2	1.9	4	8	7.5	1	2	1.9	1	2	1.9
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	5 3	236	100. 0	5 3	225	100. 0	5 3	234	100. 0	5 3	231	100. 0
Kategori	Sangat Tinggi		Sangat Tinggi		Sangat Tinggi		Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel Penempatan Kerja (X2) responden yang menjawab item pertanyaan X2-1, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 236, responden yang menjawab item pertanyaan X2-2 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 225, responden yang menjawab item pertanyaan X2-3 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 234. responden yang menjawab item pertanyaan X2-4 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 231. Responden yang menjawab item pertanyaan X2-5 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 236. Responden yang menjawab item pertanyaan X2-6 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 225. Responden yang menjawab item pertanyaan X2-7 berada pada

kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 234. Responden yang menjawab item pertanyaan X2-8 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 231.

Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Kinerja Pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Skor	%									
5	32	160	60.4	32	160	60.4	24	120	45.3	29	145	54.7
4	21	84	39.6	21	84	39.6	20	80	37.7	24	96	45.3
3	0	0	0.0	0	0	0.0	9	27	17.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	53	244	100.0	53	244	100.0	53	227	100.0	53	241	100.0
Kategori	Sangat Tinggi											

SKOR	Item														
	Y.5			Y.6			Y.7			Y.8			Y.9		
	F	Sko	%	F	Sko	%	F	Sko	%	F	Sko	%	F	Sko	%

		r			r			r		r		r		r		r
5	2 6	130	49.1	3 0	150	56.6	2 6	130	49.1	2 8	140	52.8	2 8	140	52.8	
4	2 2	88	41.5	2 3	92	43.4	2 7	108	50.9	2 5	100	47.2	2 5	100	47.2	
3	5	15	9.4	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	
Σ	5 3	233	100. 0	5 3	242	100. 0	5 3	238	100. 0	5 3	240	100. 0	5 3	240	100. 0	
Kategori	Sangat Tinggi															

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pertanyaan Y-1, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 144, responden yang menjawab item pertanyaan Y-2 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 244, responden yang menjawab item pertanyaan Y-3 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 227, responden yang menjawab item pertanyaan Y-4 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 241, responden yang menjawab item pertanyaan Y-5 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 233. Responden yang menjawab item pertanyaan Y-6 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 242. Responden yang menjawab item pertanyaan Y-7 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 238. Responden yang menjawab item pertanyaan Y-8 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 240. Responden yang menjawab item pertanyaan Y-9 berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan nilai skor 240.

Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua

indikator mempunyai skor sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kinerja yang tinggi.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 53 responden. Instrumen penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Keterlibatan Kerja (X1)	X1.1	0,958	0,270	Valid	0,917	$> 0,60 = \text{Reliabel}$
	X1.2	0,906	0,270	Valid		
	X1.3	0,913	0,270	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Keterlibatan Kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,270). Sedangkan koefisien alphanya

sebesar $0,917 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel keterlibatan kerja adalah valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,642	0,270	Valid	0,969	$> 0,60 =$ Reliabel
	X2.2	0,629	0,270	Valid		
	X2.3	0,564	0,270	Valid		
	X2.4	0,676	0,270	Valid		
	X2.5	0,642	0,270	Valid		
	X2.6	0,619	0,270	Valid		
	X2.7	0,564	0,270	Valid		
	X2.8	0,676	0,270	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,270). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,969 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel beban kerja adalah valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Uji Validitas	Uji Reliabilitas

	r	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,74 4	0,270	Valid	0,922	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,70 4	0,270	Valid		
	Y.3	0,82 1	0,270	Valid		
	Y.4	0,80 6	0,270	Valid		
	Y.5	0,84 7	0,270	Valid		
	Y.6	0,76 4	0,270	Valid		
	Y.7	0,84 8	0,270	Valid		
	Y.8	0,84 8	0,270	Valid		
	Y.9	0,74 0	0,270	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$. (0,270. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,922 > 0,6 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid dan reliabel.

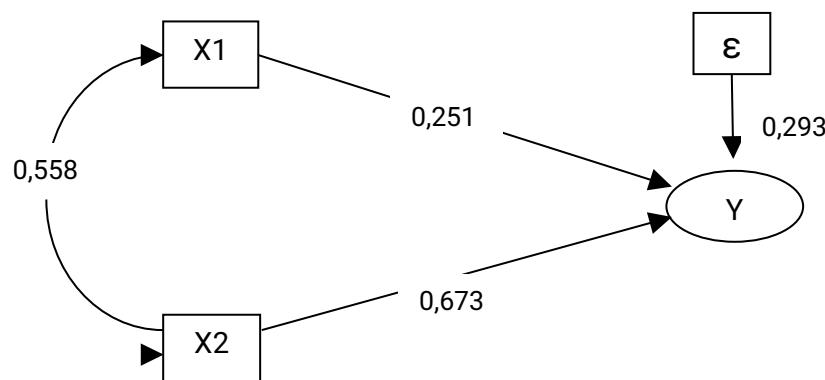
4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja (X1) dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo. Maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata

(signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1, dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,254X_1 - 0,673X_2 + 0,293\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1, dan X2 Terhadap Y

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah Beban Kerja (X2), dengan nilai sebesar 0,673.

Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel (X) Terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ($R^2=yx_1x_2$)
		Langsung	Total	
X1	0,251	0,642	64,2%	-
X2	0,673	0,049	4,9%	-
ε	0,293	0,610	61%	-
X1,X2	-	-	-	0,707 atau 70,7%

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

4.3 Pengujian Hipotesis

1. Keterlibatan Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji simultan digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan pengujian statistik diketahui bahwa uji simultan menghasilkan nilai signifikansi 0.000 dan nilainya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo. **Diterima**

2. Keterlibatan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa Keterlibatan Kerja mempunyai

nilai sig sebesar 0,008. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata nilai tersebut lebih kecil dengan nilai probabilitas sig atau ($0,008 < 0,05$) artinya Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo (Y).

Diterima.

3. Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa Beban Kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai tersebut lebih kecil dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$) artinya Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo (Y). **Diterima.**

4.4 Pembahasan

1. Keterlibatan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan Keterlibatan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo. Hal ini disebabkan berdasarkan wawancara dan

jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada pegawai menyatakan bahwa sangat setuju sehingga hal-hal yang berkaitan dengan keterlibatan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai memiliki kategori yang sangat tinggi. Misalnya para pegawai terampil dan mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja, selain itu para pegawai bekerja dengan teliti sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang baik. Bahkan pegawai ini bersedia lembur kerja jika perkerjaan belum diselesaikan dengan tuntas. Dan para pegawai menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh pimpinan.

Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Yelli Dwi Pratiwi (2015) Keterlibatan kerja akan memberikan potensi yang positif bagi instansi atau suatu organisasi apabila beban kerja yang dirasakan oleh pegawai tidak berlebihan dan apabila beban kerja yang diberikan berlebihan akan membuat pegawai tersebut tidak nyaman dengan pekerjaannya dan hasilnya pun akan membuat pekerjaannya banyak yang tertunda sebaliknya apabila pegawai yang memiliki beban kerja yang seusai dengan kemampuan mereka serta keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan waktu yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut Erni Hayati Nasution (2018) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. Analisis data *structural equation*

modelling (SEM) dengan bantuan program Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Keterlibatan Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan berdasarkan wawancara dan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada responden menyatakan bahwa lebih banyak para pegawai menjawab sangat setuju pernyataan yang dibagikan sehingga hal yang berkaitan dengan keterlibatan kerja berada pada kategori sangat tinggi. Misalnya para pegawai selalu menyalurkan ide-ide baru untuk kemajuan instansi, selain itu para pegawai meluangkan perhatian untuk ikut serta melaksanakan tugas yang di berikan oleh pimpinan. Bahkan para pegawai selalu bekerja sama dengan pegawai lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Peneltian ini searah dengan pendapat Hiriyappa (2009 : 134) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan partisipasi atau keterlibatan pegawai yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan di dalam suatu organisasi. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan suatu keputusan didalam suatu organisasi maka pegawai juga akan mempunyai rasa tanggung jawab dan merasa turut andil dalam kemajuan organisasi yang ia ada di dalamnya. Dengan tingkat keterlibatan kerja yang

tinggi dalam suatu organisasi maka kinerjanya juga semakin tinggi dan pegawai akan merasa puas karena dengan keterlibatan kerjanya mereka merasa bahwa seorang pegawai merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu organisasi dan tentunya kemajuan organisasi tidak lepas dari kinerja pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian sebelumnya Hendrawati (2020) Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yaitu keterlibatan kerja dan budaya organisasi sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan.

3. Beban Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan jawaban responden dalam menjawab kuesioner pada masing-masing item pernyataan menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju bahkan sangat setuju. Misalnya para pegawai merasa senang bekerja karena tidak ada hambatan atau gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan. Selain itu para pegawai tidak mau menyiakan waktu dalam menyelesaikan tugas

yang diberikan pimpinan bahkan lebih banyak pegawai yang selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh instansi. Dan setiap melaksanakan tugas selalu fokus agar tugas yang diberikan dapat terselesaikan tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Prihatini dalam Rusda Irawati (2017) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai secara maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut Frenelly F. M. Kimbal (2015) Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterlibatan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo.
2. Keterlibatan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo.
3. Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo agar hendaknya memberikan dukungan penuh bagi pegawai untuk meningkatkan keterlibatan kerja dengan cara memberikan kesempatan secara terbuka bagi pegawai untuk memberikan ide-ide positifnya kepada instansi. Selain itu pegawai perlu diberikan pemahaman tentang hak dan kewajibannya

dalam menjalankan tugas dengan jelas, sehingga pegawai merasa tidak terbebani dengan pekerjaan tersebut.

2. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang peningkatan kinerja pegawai dan diharapkan dapat menganalisis variabel lain seperti gaya kepemimpinan, loyalitas kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adare, D., Sendow, G., & Kimbal, F. F. (2015). Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 1061–1072.
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Bakker, Arnold. B., & Evangelia, D. (2007). The Job-Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Cendhikia, D., Utami, H., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt.Telkomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 136–145.
- Cummings, T..& Worley, C. (2008). *Organization Development & Change*. Usa: Southwestern Engage Learning.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister*

- Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah, 1(1), 35–45.*
- Ferri Alfian, Muh.Adam, M. I. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi, 8(2)*, 84–96.
- Hannani, A., Muzakkir, & Ilyas, G. B. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii Rsu Wisata Uit Makassar. *Jurnal Mirai Management, 1(2)*, 516–526.
- Hendrawati, Alam, S., & Djalante, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. *Nmar, 1(2)*, 225–234.
- Imam Ghazali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Liao, Shun Chi & Lee, W. C. (2009). An Empirical Study On Job Involvement And Personality Traits. *The Case Of Taiwan, International Journal Of Economic And Management, 3(1)*, 22–36.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Munandar. (2014a). *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri Dan Organisasi.
- Munandar. (2014b). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal*

- Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah, 2(1), 123–134.*
- Riduwan. (2014). *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis* (Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Robbins. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Septiadi, Sebastianus Alexander, Sintaasih, Desak Ketut, & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Nasional , E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103–3132.
- Siswanto. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untu Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, R., & M., D. (2013). *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Pt. Raja Grafindo, Jakarta.
- Wayne, M. R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kese). Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Lampiran

1. Instrumen Penelitian

A. IDENTITAS

1. Nomor urut responden : _____

2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Unit kerja : _____

B. Instrumen Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja

Berilah tanda (✓) jawaban yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

Keterlibatan Kerja (X1)

1. Saya selalu menyalurkan ide-ide baru untuk kemajuan instansi ini.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Saya selalu meluangkan perhatian untuk ikut serta melaksanakan tugas yang di berikan oleh pimpinan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Saya selalu bekerja sama dengan pegawai lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

Beban Kerja (X2)

- 4. Saya merasa senang bekerja karena tidak hambatan atau gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
- 5. Saya tidak mau menyi-nyiakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
- 6. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh instansi.
 - a. Sangat setuju

- b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Setiap melaksanakan tugas selalu fokus agar tugas yang diberikan dapat terselesaikan tepat waktu.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Tingkat ketanggapan instansi dalam menangani risiko pekerjaan sangat baik.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju.
9. Para pegawai di instansi tempat saya bekerja tidak mengalami kebingungan maupun frustasi dalam melaksanakan pekerjaan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu

- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju.

C. Instrumen Kinerja Pegawai

Berilah tanda (✓) yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

1. Para pegawai ini terampil dan mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Para pegawai bekerja dengan teliti sehingga pekerja dapat diselesaikan dengan hasil yang baik.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Pegawai ini bersedia lembur kerja jika perkerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.

- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Pegawai ini menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh pimpinan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Para pegawai menunjukkan pekerjaan yang baik dan sesuai yang diharapkan oleh pimpinan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Pegawai ini mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju

- c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Pegawai ini selalu mencari waktu yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum diselesaikan dengan tuntas.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Pegawai ini menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh pimpinan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
9. Pegawai ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh pimpinan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju

e. Sangat tidak setuju

Data Ordinal X1

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1total
1	5	5	5	15
2	4	4	5	13

3	5	5	5	15
4	4	5	4	13
5	5	5	5	15
6	2	2	2	6
7	5	5	5	15
8	2	2	3	7
9	5	4	5	14
10	5	5	5	15
11	3	4	3	10
12	5	5	4	14
13	5	5	5	15
14	5	4	4	13
15	5	5	5	15
16	4	4	5	13
17	5	5	5	15
18	5	5	4	14
19	5	5	5	15
20	5	5	5	15
21	4	4	4	12
22	5	5	5	15
23	4	5	4	13
24	4	4	5	13
25	5	5	5	15
26	5	5	5	15
27	4	5	4	13
28	5	5	5	15
29	5	4	4	13
30	5	5	5	15
31	5	4	5	14
32	5	5	5	15
33	5	4	5	14
34	4	5	4	13
35	5	5	5	15
36	5	5	5	15
37	5	4	4	13
38	5	5	5	15
39	5	4	5	14
40	5	5	5	15
41	5	5	5	15
42	4	4	5	13

43	5	5	5	15
44	4	5	4	13
45	5	5	5	15
46	2	2	2	6
47	5	5	5	15
48	2	2	3	7
49	5	4	5	14
50	5	5	5	15
51	3	4	3	10
52	5	5	4	14
53	5	5	5	15

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	4.000	0.075	0.075	0.142	-1.436	1.000
	3.000	2.000	0.038	0.113	0.192	-1.210	1.567
	4.000	10.000	0.189	0.302	0.349	-0.519	2.054
	5.000	37.000	0.698	1.000	0.000		3.384
	2.000	4.000	0.075	0.075	0.142	-1.436	1.000
2.000	4.000	15.000	0.283	0.358	0.374	-0.362	2.067
	5.000	34.000	0.642	1.000	0.000		3.467
	2.000	2.000	0.038	0.038	0.082	-1.778	1.000
3.000	3.000	4.000	0.075	0.113	0.192	-1.210	1.723
	4.000	12.000	0.226	0.340	0.366	-0.413	2.408
	5.000	35.000	0.660	1.000	0.000		3.732

Succesive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1total
3.384	3.467	3.732	10.583
2.054	2.067	3.732	7.853
3.384	3.467	3.732	10.583
2.054	3.467	2.408	7.929
3.384	3.467	3.732	10.583
1.000	1.000	1.000	3.000
3.384	3.467	3.732	10.583
1.000	1.000	1.723	3.723
3.384	2.067	3.732	9.184
3.384	3.467	3.732	10.583
1.567	2.067	1.723	5.358
3.384	3.467	2.408	9.259
3.384	3.467	3.732	10.583

3.384	2.067	2.408	7.859
3.384	3.467	3.732	10.583
2.054	2.067	3.732	7.853
3.384	3.467	3.732	10.583
3.384	3.467	2.408	9.259
3.384	3.467	3.732	10.583
3.384	3.467	3.732	10.583
2.054	2.067	2.408	6.529
3.384	3.467	3.732	10.583
2.054	3.467	2.408	7.929
2.054	2.067	3.732	7.853
3.384	3.467	3.732	10.583
3.384	3.467	3.732	10.583
2.054	3.467	2.408	7.929
3.384	3.467	3.732	10.583
3.384	2.067	2.408	7.859
3.384	3.467	3.732	10.583
3.384	2.067	3.732	9.184
3.384	3.467	3.732	10.583
3.384	2.067	3.732	9.184
2.054	3.467	2.408	7.929
3.384	3.467	3.732	10.583
3.384	3.467	3.732	10.583
3.384	2.067	3.732	9.184
3.384	3.467	3.732	10.583
3.384	3.467	3.732	10.583
2.054	2.067	3.732	7.853
3.384	3.467	3.732	10.583
2.054	3.467	2.408	7.929
3.384	3.467	3.732	10.583
1.000	1.000	1.000	3.000
3.384	3.467	3.732	10.583
1.000	1.000	1.723	3.723
3.384	2.067	3.732	9.184
3.384	3.467	3.732	10.583
1.567	2.067	1.723	5.358
3.384	3.467	2.408	9.259
3.384	3.467	3.732	10.583

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.5	7.5	7.5
	3	2	3.8	3.8	11.3
	4	10	18.9	18.9	30.2
	5	37	69.8	69.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.5	7.5	7.5
	4	15	28.3	28.3	35.8
	5	34	64.2	64.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.8	3.8	3.8
	3	4	7.5	7.5	11.3
	4	12	22.6	22.6	34.0
	5	35	66.0	66.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1total
X1.1	Pearson Correlation	1	.810**	.844**	.958**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	.810**	1	.703**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	.844**	.703**	1	.913**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53
X1total	Pearson Correlation	.958**	.906**	.913**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53

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

Scale: X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha		N of Items
.917		3

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Sko r	%	F	Sko r	%	F	Sko r	%
5	37	185	69.8	3 4	170	64.2	3 5	175	66.0
4	10	40	18.9	1 5	60	28.3	1 2	48	22.6
3	2	6	3.8	4	12	7.5	4	12	7.5
2	4	8	7.5	0	0	0.0	2	4	3.8
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0

Σ	53	239	100. 0	5 3	242	100. 0	5 3	239	100. 0
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		rhitung	rabel	Ket	Alpha	Ket
Keterlibatan Kerja (X1)	X1.1	0,958	0,27 0	Valid	0,917	> 0,60 = Reliabel
	X1.2	0,906	0,27 0	Valid		
	X1.3	0,913	0,27 0	Valid		

Data Ordinal X2

1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	3	3	5	4	3	3	5	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	3	3	4	4	3	3	3	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	3	2	3	3	3	2	3	3	3	22
12	5	4	5	5	5	4	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	4	3	4	5	4	3	4	32	
15	5	5	5	4	5	5	5	4	32	
16	4	4	5	3	4	4	5	3	32	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	4	4	5	4	4	4	5	4	20	
19	2	2	3	3	2	2	3	3	20	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
21	5	4	5	4	5	4	5	4	40	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
24	5	4	4	5	5	4	4	5	39	
25	5	5	5	5	5	4	5	5	39	

26	3	2	2	2	3	2	2	2	18
27	5	4	4	5	5	4	4	5	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	5	5	5	5	5	5	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	34
34	4	4	4	5	4	4	4	5	34
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	5	4	4	4	5	4	4	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	4	4	4	5	4	4	4	34
45	5	5	5	5	5	5	5	5	30
46	3	3	5	4	3	3	5	4	30
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	3	3	4	4	3	3	28
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	3	2	3	3	3	2	3	3	38
52	5	4	5	5	5	4	5	5	38
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.019	0.019	0.046	-2.078	1.000
	3.000	5.000	0.094	0.113	0.192	-1.210	1.896
	4.000	16.000	0.302	0.415	0.390	-0.214	2.787
	5.000	31.000	0.585	1.000	0.000		4.109
	2.000	4.000	0.075	0.075	0.142	-1.436	1.000
2.000	3.000	2.000	0.038	0.113	0.192	-1.210	1.567
	4.000	23.000	0.434	0.547	0.396	0.119	2.414
	5.000	24.000	0.453	1.000	0.000		3.759
	3.000	2.000	0.019	0.019	0.046	-2.078	1.000
3.000	3.000	6.000	0.113	0.132	0.214	-1.117	1.960

		4.000	16.000	0.302	0.434	0.393	-0.166	2.847
			5.000	30.000	0.566	1.000	0.000	4.137
	4.000	2.000	1.000	0.019	0.019	0.046	-2.078	1.000
			3.000	6.000	0.113	0.132	0.214	-1.117
			4.000	19.000	0.358	0.491	0.399	-0.024
		5.000	27.000	0.509	1.000	0.000		4.225
	5.000	2.000	1.000	0.019	0.019	0.046	-2.078	1.000
			3.000	5.000	0.094	0.113	0.192	-1.210
			4.000	16.000	0.302	0.415	0.390	-0.214
		5.000	31.000	0.585	1.000	0.000		4.109
	6.000	2.000	4.000	0.075	0.075	0.142	-1.436	1.000
			3.000	2.000	0.038	0.113	0.192	-1.210
			4.000	24.000	0.453	0.566	0.393	0.166
		5.000	23.000	0.434	1.000	0.000		3.791
	7.000	2.000	1.000	0.019	0.019	0.046	-2.078	1.000
			3.000	6.000	0.113	0.132	0.214	-1.117
			4.000	16.000	0.302	0.434	0.393	-0.166
		5.000	30.000	0.566	1.000	0.000		4.137
	8.000	2.000	1.000	0.019	0.019	0.046	-2.078	1.000
			3.000	6.000	0.113	0.132	0.214	-1.117
			4.000	19.000	0.358	0.491	0.399	-0.024
		5.000	27.000	0.509	1.000	0.000		4.225

Successive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2total
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
2.787	2.414	2.847	2.926	2.787	2.440	2.847	2.926	21.974
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
4.109	2.414	2.847	2.926	4.109	2.440	2.847	2.926	24.618
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
1.896	1.567	4.137	2.926	1.896	1.567	4.137	2.926	21.054
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
2.787	2.414	2.847	2.926	2.787	2.440	2.847	2.926	21.974
2.787	2.414	1.960	1.960	2.787	2.440	1.960	1.960	18.267
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
1.896	1.000	1.960	1.960	1.896	1.000	1.960	1.960	13.632
4.109	2.414	4.137	4.225	4.109	2.440	4.137	4.225	29.796
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
4.109	2.414	1.960	2.926	4.109	2.440	1.960	2.926	22.844
4.109	3.759	4.137	2.926	4.109	3.791	4.137	2.926	29.896
2.787	2.414	4.137	1.960	2.787	2.440	4.137	1.960	22.622
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
2.787	2.414	4.137	2.926	2.787	2.440	4.137	2.926	24.554
1.000	1.000	1.960	1.960	1.000	1.000	1.960	1.960	11.840
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
4.109	2.414	4.137	2.926	4.109	2.440	4.137	2.926	27.198
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493

2.787	2.414	2.847	2.926	2.787	2.440	2.847	2.926	21.974
4.109	2.414	2.847	4.225	4.109	2.440	2.847	4.225	27.216
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	2.440	4.137	4.225	31.141
1.896	1.000	1.000	1.000	1.896	1.000	1.000	1.000	9.792
4.109	2.414	2.847	4.225	4.109	2.440	2.847	4.225	27.216
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
2.787	2.414	2.847	2.926	2.787	2.440	2.847	2.926	21.974
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
2.787	2.414	2.847	2.926	2.787	2.440	2.847	2.926	21.974
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
2.787	2.414	2.847	2.926	2.787	2.440	2.847	2.926	21.974
2.787	2.414	2.847	4.225	2.787	2.440	2.847	4.225	24.572
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
2.787	2.414	2.847	2.926	2.787	2.440	2.847	2.926	21.974
2.787	2.414	2.847	2.926	2.787	2.440	2.847	2.926	21.974
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
2.787	3.759	2.847	2.926	2.787	3.791	2.847	2.926	24.671
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
2.787	2.414	2.847	2.926	2.787	2.440	2.847	2.926	21.974
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
4.109	2.414	2.847	2.926	4.109	2.440	2.847	2.926	24.618
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
1.896	1.567	4.137	2.926	1.896	1.567	4.137	2.926	21.054
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
2.787	2.414	2.847	2.926	2.787	2.440	2.847	2.926	21.974
2.787	2.414	1.960	1.960	2.787	2.440	1.960	1.960	18.267
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493
1.896	1.000	1.960	1.960	1.896	1.000	1.960	1.960	13.632
4.109	2.414	4.137	4.225	4.109	2.440	4.137	4.225	29.796
4.109	3.759	4.137	4.225	4.109	3.791	4.137	4.225	32.493

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
				Percent
Valid	2	1	1.9	1.9
	3	5	9.4	9.4
	4	16	30.2	30.2
	5	31	58.5	58.5
	Total	53	100.0	100.0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.5	7.5
	3	2	3.8	11.3
	4	23	43.4	54.7
	5	24	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9
	3	6	11.3	13.2
	4	16	30.2	43.4
	5	30	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9
	3	6	11.3	13.2
	4	19	35.8	49.1
	5	27	50.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9
	3	5	9.4	9.4
	4	16	30.2	30.2
	5	31	58.5	58.5
	Total	53	100.0	100.0

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.5	7.5
	3	2	3.8	3.8
	4	24	45.3	45.3
	5	23	43.4	43.4
	Total	53	100.0	100.0

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9
	3	6	11.3	11.3
	4	16	30.2	30.2
	5	30	56.6	56.6
	Total	53	100.0	100.0

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	6	11.3	11.3	13.2
	4	19	35.8	35.8	49.1
	5	27	50.9	50.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2total
X2.1	Pearson Correlation		.858**	.635**	.789**	1.000**	.847**	.635**	.789**	.642**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	.858**		.733**	.793**	.858**	.987**	.733**	.793**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000			.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	.635**	.733**		.790**	.635**	.720**	1.000**	.790**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	.789**	.793**	.790**		.789**	.780**	.790**	1.000**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000

		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
		Pearson Correlation	1.000**	.858**	.635**	.789**	1	.847**	.635**	.789**	.642**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.6	Pearson Correlation		.847**	.987**	.720**	.780**	.847**	1	.720**	.780**	.619**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N		53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.7	Pearson Correlation		.635**	.733**	1.000**	.790**	.635**	.720**	1	.790**	.564**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N		53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.8	Pearson Correlation		.789**	.793**	.790**	1.000**	.789**	.780**	.790**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N		53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2total	Pearson Correlation		.642**	.629**	.564**	.676**	.642**	.619**	.564**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N		53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

Scale: X2

Case Processing Summary

Cases		N	%
	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	8

SKOR	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Sko r	%									
5	31	155	58.5	2 4	120	45.3	3 0	150	56.6	2 7	135	50.9
4	16	64	30.2	2 3	92	43.4	1 6	64	30.2	1 9	76	35.8
3	5	15	9.4	2	6	3.8	6	18	11.3	6	18	11.3
2	1	2	1.9	4	8	7.5	1	2	1.9	1	2	1.9
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	53	236	100. 0	5 3	226	100. 0	5 3	234	100. 0	5 3	231	100. 0
Kategori	Sangat Tinggi											

SKOR	Item											
	X2.5			X2.6			X2.7			X2.8		
	F	Sko r	%									
5	31	155	58.5	2 3	115	43.4	3 0	150	56.6	2 7	135	50.9
4	16	64	30.2	2 4	96	45.3	1 6	64	30.2	1 9	76	35.8
3	5	15	9.4	2	6	3.8	6	18	11.3	6	18	11.3
2	1	2	1.9	4	8	7.5	1	2	1.9	1	2	1.9
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	53	236	100. 0	5 3	225	100. 0	5 3	234	100. 0	5 3	231	100. 0
Kategori	Sangat Tinggi											

Variabel	Indikato	Uji Validitas	Uji Reliabilitas
----------	----------	---------------	------------------

	r	rhitung	rabel	Ket	Alpha	Ket
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,642	0,27 0	Valid	0,969	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,629	0,27 0	Valid		
	X2.3	0,564	0,27 0	Valid		
	X2.4	0,676	0,27 0	Valid		
	X2.5	0,642	0,27 0	Valid		
	X2.6	0,619	0,27 0	Valid		
	X2.7	0,564	0,27 0	Valid		
	X2.8	0,676	0,27 0	Valid		

Data Ordinal Y

21	5	4	4	4	3	4	4	4	4	36
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	4	4	4	3	4	4	4	4	36
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
25	4	4	4	4	3	5	5	5	5	39
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
27	5	4	3	4	4	4	4	4	4	36
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	4	5	3	4	4	4	4	4	4	36
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	4	5	4	4	3	5	4	4	4	37
34	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	4	5	3	4	4	4	5	4	4	37
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	4	5	3	5	4	4	4	4	4	37
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
49	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	5	4	4	4	4	5	4	4	5	39
53	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
	1.000	4.000	21.000	0.396	0.396	0.385	-0.263 1.000
		5.000	32.000	0.604	1.000	0.000	2.611
	2.000	4.000	21.000	0.396	0.396	0.385	-0.263 1.000
		5.000	32.000	0.604	1.000	0.000	2.611

3.000	3.000	9.000	0.170	0.170	0.253	-0.955	1.000
	4.000	20.000	0.377	0.547	0.396	0.119	2.109
	5.000	24.000	0.453	1.000	0.000		3.364
4.000	4.000	24.000	0.453	0.453	0.396	-0.119	1.000
	5.000	29.000	0.547	1.000	0.000		2.599
5.000	3.000	5.000	0.094	0.094	0.168	-1.314	1.000
	4.000	22.000	0.415	0.509	0.399	0.024	2.227
	5.000	26.000	0.491	1.000	0.000		3.595
6.000	4.000	23.000	0.434	0.434	0.393	-0.166	1.000
	5.000	30.000	0.566	1.000	0.000		2.602
7.000	4.000	27.000	0.509	0.509	0.399	0.024	1.000
	5.000	26.000	0.491	1.000	0.000		2.596
8.000	4.000	25.000	0.472	0.472	0.398	-0.071	1.000
	5.000	28.000	0.528	1.000	0.000		2.597
9.000	4.000	25.000	0.472	0.472	0.398	-0.071	1.000
	5.000	28.000	0.528	1.000	0.000		2.597

Succesive Interval

2.611	1.000	1.000	1.000	2.227	1.000	1.000	1.000	1.000	11.838
2.611	2.611	3.364	2.599	3.595	2.602	2.596	2.597	2.597	25.171
1.000	1.000	2.109	1.000	2.227	1.000	1.000	1.000	1.000	11.336
2.611	2.611	3.364	2.599	3.595	2.602	2.596	2.597	2.597	25.171
1.000	2.611	1.000	1.000	2.227	1.000	1.000	1.000	1.000	11.838
2.611	2.611	3.364	2.599	3.595	2.602	2.596	2.597	2.597	25.171
1.000	2.611	2.109	1.000	1.000	2.602	1.000	1.000	1.000	13.322
1.000	2.611	2.109	1.000	2.227	1.000	2.596	2.597	1.000	16.140
2.611	2.611	3.364	2.599	3.595	2.602	2.596	2.597	2.597	25.171
1.000	1.000	2.109	1.000	2.227	1.000	1.000	1.000	1.000	11.336
1.000	2.611	1.000	1.000	2.227	1.000	2.596	1.000	1.000	13.433
2.611	2.611	3.364	2.599	3.595	2.602	2.596	2.597	2.597	25.171
1.000	1.000	2.109	1.000	2.227	1.000	1.000	1.000	1.000	11.336
2.611	2.611	3.364	2.599	3.595	2.602	2.596	2.597	2.597	25.171
2.611	2.611	3.364	2.599	3.595	2.602	2.596	2.597	2.597	25.171
2.611	2.611	3.364	2.599	3.595	1.000	1.000	1.000	1.000	18.780
2.611	2.611	3.364	2.599	3.595	2.602	2.596	2.597	2.597	25.171
1.000	2.611	1.000	2.599	2.227	1.000	1.000	1.000	1.000	13.436
2.611	2.611	3.364	2.599	3.595	2.602	2.596	2.597	2.597	25.171
1.000	1.000	2.109	1.000	2.227	1.000	1.000	1.000	1.000	11.336
2.611	2.611	3.364	2.599	3.595	2.602	2.596	2.597	2.597	25.171
1.000	1.000	2.109	1.000	2.227	2.602	2.596	2.597	2.597	17.728
2.611	1.000	2.109	1.000	3.595	1.000	1.000	1.000	1.000	14.316
2.611	2.611	3.364	2.599	3.595	2.602	2.596	2.597	2.597	25.171
1.000	1.000	2.109	1.000	2.227	1.000	1.000	1.000	1.000	11.336
2.611	1.000	2.109	1.000	2.227	2.602	1.000	1.000	1.000	16.146
2.611	2.611	3.364	2.599	3.595	2.602	2.596	2.597	1.000	23.574

X2.1

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
				Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	5	9.4	9.4	11.3
4	16	30.2	30.2	41.5
5	31	58.5	58.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.5	7.5	7.5
	3	2	3.8	3.8	11.3
	4	23	43.4	43.4	54.7
	5	24	45.3	45.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	6	11.3	11.3	13.2
	4	16	30.2	30.2	43.4
	5	30	56.6	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	6	11.3	11.3	13.2
	4	19	35.8	35.8	49.1
	5	27	50.9	50.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	5	9.4	9.4	11.3
	4	16	30.2	30.2	41.5
	5	31	58.5	58.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.5	7.5
	3	2	3.8	11.3
	4	24	45.3	56.6
	5	23	43.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9
	3	6	11.3	13.2
	4	16	30.2	43.4
	5	30	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9
	3	6	11.3	13.2
	4	19	35.8	49.1
	5	27	50.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	39.6	39.6

<u>5</u>	32	60.4	60.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	39.6	39.6
	5	32	60.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17.0	17.0
	4	20	37.7	54.7
	5	24	45.3	100.0
Total		53	100.0	100.0

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	45.3	45.3
	5	29	54.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9.4	9.4
	4	22	41.5	41.5
	5	26	49.1	100.0
Total		53	100.0	100.0

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	43.4	43.4	43.4
	5	30	56.6	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	50.9	50.9	50.9
	5	26	49.1	49.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	47.2	47.2	47.2
	5	28	52.8	52.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	47.2	47.2	47.2
	5	28	52.8	52.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Correlations

		N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2total	Pearson Correlation		.642**	.629**	.564**	.676**	.642**	.619**	.564**	.676**		1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N		53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

Scale: X2

Case Processing Summary

Cases		N	%
		Valid	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	8

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Ytotal
Y.1	Pearson Correlation	1	.448**	.625**	.658**	.668**	.458**	.486**	.471**	.471**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N		53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.2	Pearson Correlation	.448**	1	.468**	.813**	.609**	.380**	.563**	.548**	.239	.704**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.005	.000	.000	.085	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.3	Pearson Correlation	.625**	.468**	1	.555**	.707**	.491**	.648**	.671**	.517**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.4	Pearson Correlation	.658**	.813**	.555**	1	.725**	.504**	.514**	.583**	.431**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.5	Pearson Correlation	.668**	.609**	.707**	.725**	1	.472**	.617**	.630**	.515**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.6	Pearson Correlation	.458**	.380**	.491**	.504**	.472**	1	.707**	.698**	.850**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.7	Pearson Correlation	.486**	.563**	.648**	.514**	.617**	.707**	1	.852**	.700**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.8	Pearson Correlation	.471**	.548**	.671**	.583**	.630**	.698**	.852**	1	.621**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.9	Pearson Correlation	.471**	.239	.517**	.431**	.515**	.850**	.700**	.621**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.085	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Ytot al	Pearson Correlation	.744**	.704**	.821**	.806**	.847**	.764**	.848**	.848**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

Scale: Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	9

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Sko r	%									
5	32	160	60.4	3 2	160	60.4	2 4	120	45.3	2 9	145	54.7
4	21	84	39.6	2 1	84	39.6	2 0	80	37.7	2 4	96	45.3
3	0	0	0.0	0	0	0.0	9	27	17.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	53	244	100. 0	5 3	244	100. 0	5 3	227	100. 0	5 3	241	100. 0
Kategori	Sangat Tinggi											

SKOR	Item														
	Y.5			Y.6			Y.7			Y.8			Y.9		
	F	Sko r	%												
5	2 6	130	49.1	3 0	150	56.6	2 6	130	49.1	2 8	140	52.8	2 8	140	52.8

4	2 2	88	41.5	2 3	92	43.4	2 7	108	50.9	2 5	100	47.2	2 5	100	47.2
3	5	15	9.4	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	5 3	233	100. 0	5 3	242	100. 0	5 3	238	100. 0	5 3	240	100. 0	5 3	240	100. 0
Kategori	Sangat Tinggi		Sangat Tinggi		Sangat Tinggi		Sangat Tinggi		Sangat Tinggi		Sangat Tinggi		Sangat Tinggi		

Hasil Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	Beban Kerja (X2), Keterlibatan Kerja (X1) ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
			Square		
1	.841 ^a	.707	.695	3.243	2.666

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Keterlibatan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1268.274	2	634.137	60.313	.000 ^b
	Residual	525.707	50	10.514		
	Total	1793.981	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Keterlibatan Kerja (X1)

Model	Coefficients ^a			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	-4.224	2.170		-1.947	.057
	Keterlibatan Kerja (X1)	.692	.252	.254	2.748	.008
	Beban Kerja (X2)	.624	.086	.673	7.291	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Correlations						
		Keterlibatan Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)		
Keterlibatan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.558**	.629**		
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	
	N	53	53	53	53	
Beban Kerja (X2)	Pearson Correlation	.558**	1	.814**		
	Sig. (2-tailed)	.000			.000	
	N	53	53	53	53	
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.629**	.814**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	
	N	53	53	53	53	

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



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3769/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2021

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Boalemo
di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Kepala Lembaga Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO

DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Jl. Nani WartaBone Kecamatan Tilamuta Kab. Boalemo



SURAT KETERANGAN NOMOR: 660/DLHK/ 62 /IV/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo menerangkan bahwa :

Nama : Felia Sumigar

Tempat Tanggal Lahir : Kaaruyan, 26 Juli 1998

Nim : E2118140

Fakultas : Ekonomi

Program Studi/Jurusan : Manajemen



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 089/SRP/FE-UNISAN/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN	: 0928116901
Jabatan	: Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa	: Felia Sumigar
NIM	: E2118140
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

 **turnitin** Similarity Report ID: oid:25211:18010062

● 17% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 17% Internet database
- Crossref database
- 2% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Source	Category	Similarity (%)
1	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	Submitted works	1%
2	jurnal.unigo.ac.id	Internet	1%
3	123dok.com	Internet	1%
4	repository.uin-suska.ac.id	Internet	1%
5	peraturan.bpk.go.id	Internet	1%
6	download.garuda.ristekdikti.go.id	Internet	<1%
7	pelajaran.co.id	Internet	<1%
8	repository.unpas.ac.id	Internet	<1%

[Sources overview](#)



Similarity Report ID: oid:25211:18010062

9	library.binus.ac.id	<1%
10	jurnal.stiekma.ac.id	<1%
11	kajianpustaka.com	<1%
12	repo.darmajaya.ac.id	<1%
13	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
14	jurnal.unmuhjember.ac.id	<1%
15	scribd.com	<1%
16	repository.umpalopo.ac.id	<1%
17	journal.feb.unmul.ac.id	<1%
18	jtebr.unisan.ac.id	<1%
19	repository.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
20	etheses.iainkediri.ac.id	<1%

Sources overview

 Similarity Report ID: oid:25211:18010062

21	eprints.unm.ac.id Internet	<1%
22	repository.uma.ac.id Internet	<1%
23	repository.ummat.ac.id Internet	<1%
24	mafiadoc.com Internet	<1%
25	repository.umsu.ac.id Internet	<1%
26	media.neliti.com Internet	<1%
27	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet	<1%

Sources overview

ABSTRACT

FELIA SUMIGAR, E2118178. THE EFFECT OF WORK ENGAGEMENT AND WORKLOAD ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF ENVIRONMENT AND FORESTRY OF BOALEMO DISTRICT

This study aims to determine and analyze to what extent the effect of the work engagement and workload on the employee performance at the Office of Environment and Forestry, Boalemo District. This study employs a quantitative research method. The data analysis uses Path Analysis. The results of the study show that work engagement and workload simultaneously have a significant effect on employee performance at the Office of Environment and Forestry, Boalemo District. The workload and employee performance have a very high category. Work engagement partially has a significant effect on employee performance. the results of the study indicate that those related to work engagement are in high category. The workload has a significant effect on employee performance. It is shown that based on the respondents' answers in replying to the questionnaire statements have the category of 'agree' and even 'strongly agree'.

Keywords: work engagement, workload, employee performance



ABSTRAK

FELIA SUMIGAR, E2118178. PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN KABUPATEN BOALEMO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo. Penelitian adalah penelitian kuantitatif. Metode analisis menggunakan Path Analisis. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo hal ini disebabkan berdasarkan wawancara dan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada pegawai menyatakan bahwa sangat setuju sehingga hal-hal yang berkaitan dengan beban Beban Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki kategori yang sangat tinggi. Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan berdasarkan wawancara dan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada responden menyatakan yang dibagikan sehingga hal yang berkaitan dengan Keterlibatan Kerja berada kategori sangat tinggi. Beban Kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan jawaban responden dalam menjawab kuesioner pada masing-masing item pernyataan bahwa kuesioner pada responden yang menjawab setuju bahkan sangat setuju.

Kata kunci: keterlibatan kerja, beban kerja, kinerja pegawai



B I O D A T A



A. BIODATA PRIBADI

1. Nama : Felia Sumigar
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat/Tanggal Lahir : Kaaruyan/26 Juli 1998
4. Status : Menikah
5. Tinggi/Berat Badan : 160 Cm/72 Kg
6. NIM : E2118140
7. Agama : Kristen Protestan
8. Alamat : Desa Dunggala, Kecamatan Tibawa, Kabupaten Gorontalo
9. No. HP : 0822 93 0039 89
10. Email : feliasumigar260798@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Sekolah Dasar : SD N 04 Mananggu tahun 2005 s/d 2010
2. Sekolah Menengah Pertama :SMP N 01 Mananggu tahun 2010

s/d

2013

3. Sekolah Menengah Atas : SMA N 01 Mananggu tahun 2013
s/d 2016