

**PENGARUH KUALIFIKASI PENDIDIKAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo)**

**Oleh :**

**MOH. ANDI RIZKY RIAWAN**

**E2121028**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2025**

**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**PENGARUH KUALIFIKASI PENDIDIKAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI**

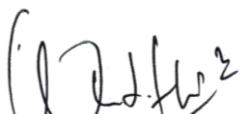
(Studi Pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo)

**Oleh:**  
**MOH. ANDI RIZKY RIAWAN**  
**E2121028**

**SKRIPSI**

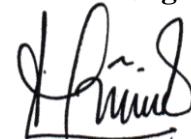
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal  
Gorontalo, 20 Mei 2025

**Pembimbing I**



Wiwin L Husin, SE, MM  
NIDN : 0923088302

**Pembimbing II**



Nur Rahmi, SE.,S.Pd.I  
NIDN : 0928127702

## HALAMAN PERSETUJUAN

# PENGARUH KUALIFIKASI PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo)

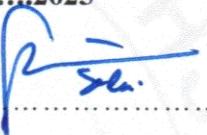
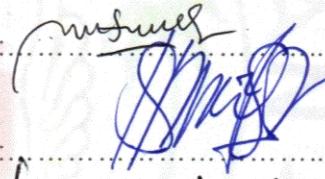
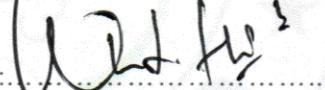
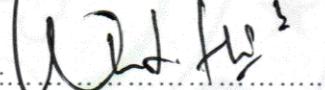
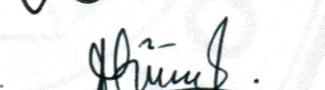
Oleh:

MOH. ANDI RIZKY RIAWAN

E21.21.028

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo)  
Gorontalo, ..... 2025

1. Dr. Muh Sabir M, SE.,M.Si .....  
(Ketua Penguji) 
2. Poppy Mu'jizat, SE.,MM .....  
(Anggota Penguji) 
3. Sri Meike Jusup, SE.,MM .....  
(Anggota Penguji) 
4. Wiwin L. Husin, SE.,MM .....  
(Pembimbing Utama) 
5. Nur Rahmi, SE.,S.Pdi.,MM .....  
(Pembimbing Pendamping) 

Mengetahui



## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya 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 kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 20 Mei 2025

Yang Membuat Pernyataan



Moh. Andi Rizky Riawan  
E2121028

## **ABSTRAK**

**MOH. ANDI RIZKY RIAWAN. E2121028. PENGARUH KUALIFIKASI PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA KANTOR TELEVISI REPUBLIK INDONESIA PROVINSI GORONTALO)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kualifikasi Pendidikan (X1), Lingkungan Keja (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo sebanyak 47 orang, Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang diuji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualifikasi Pendidikan (X1), Lingkungan Keja (X2) dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo. Kualifikasi Pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo, Lingkungan Keja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap Pegawai (Y) pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo.

Kata kunci: kualifikasi pendidikan, lingkungan kerja, beban kerja

## **ABSTRACT**

**MOH. ANDI RIZKY RIAWAN. E2121028. THE EFFECT OF EDUCATIONAL QUALIFICATIONS, WORK ENVIRONMENT, AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A STUDY AT THE REPUBLIC OF INDONESIA TELEVISION OFFICE IN GORONTALO PROVINCE**

*This study aims to determine the effect of Educational Qualifications (X1), Work Environment (X2), and Workload (X3) on Employee Performance (Y) at the Republic of Indonesia Television Office in Gorontalo Province. The population for this study consists of 47 employees in the office. Data collection uses a questionnaire with two stages of testing: validity testing and reliability testing for each item in the questionnaire. The analysis method employs Multiple Regression Analysis. The results indicate that Educational Qualifications (X1), Work Environment (X2), and Workload (X3) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y), both simultaneously and partially, at the Republic of Indonesia Television Office in Gorontalo Province. Partially, the variable of Educational Qualifications (X1) affects Employee Performance (Y) positively and significantly, as the Work Environment (X2) and the Workload (X3).*

*Keywords:* educational qualifications, work environment, workload

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupanya dia mendapat (pahala) Dari (kebaikan) yang di kerjakanya dan mendapat (siksa) dari (kejahanan) yang di perbuatnya”

(Q.S AL-Baqarah:286)

“Orang tua dirumah menanti kepuunganmu dengan hasil yang membangakan, jangan kecewakan mereka ,simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu”.

“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalanya menemukanmu”

-Ali bin Abi Thalib

“Setetes keringat orangtuaku seribu langkahku untuk maju”

“Terbentur, terbentur,terbentur dan Terbentuk”

**(MOH. ANDI RIZKY RIAWAN)**

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada kedua orangtua tercinta saya, Bapak Sofyan dan Ibunda tercinta saya yaitu ibu Susliaty , terimakasih telah merawat, membimbing dan melindungi dengan tulus dan penuh keikhlasan, mencerahkan segala kasih sayang dan cintanya, serta yang senantiasa mendoakan, dan memberikan semangat dan juga dukungan sepenuh hati.

**ALMAMATERKU TERCINTA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
TEMPATKU MENIMBA ILMU  
2025**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

Bapak Ichsan Gaffar, SE., MSi, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE., M.Si selaku Dekan di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Wiwin L Husin, SE,MM selaku Pembimbing I yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini dan Ibu Nur Rahmi,SE,S.Pdi., MM selaku Pembimbing II yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan Skripsi ini. Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yg telah membantu/mendukung anda Semua yang telah membantu penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan pengaji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, 20 Mei 2025

Moh. Andi Rizky Riawan  
E2121028

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Praktis .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	10
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Kualifikasi Pendidikan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kualifikasi Pendidikan.....	10
2.1.1.2 Manfaat Kualifikasi Pendidikan .....	11
2.1.1.3 Indikator Kualifikasi Pendidikan.....	13
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	14
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja .....	15

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	17
2.1.3 Beban Kerja.....	18
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	18
2.1.3.2 Faktor Penyebab Beban Kerja .....	19
2.1.3.3 Indikator Beban Kerja .....	21
4.1.4 Kinerja Pegawai.....	22
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	22
2.1.4.2 Karakteristik Kinerja.....	23
2.1.4.3 Indikator Kinerja.....	25
2.1.5 Hubungan Antara Variabel .....	26
2.1.6 Penelitian Terdahulu .....	27
2.2 Kerangka Pemikiran .....	30
2.3 Hipotesis Penelitian .....	32
 BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....	33
3.1 Objek Penelitian .....	33
3.2 Metode Penelitian.....	40
3.3 Populasi Dan Sampel.....	35
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Instrumen Pengujian Penelitian.....	39
3.7 Metode Analisis Data .....	44
3.8 Pengujian Hipotesis .....	45
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	47
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	47
4.1.1 Sejarah TVRI Stasiun Gorontalo .....	47
4.1.2 Visi Misi TVRI Stasiun Gorontalo .....	48
4.1.3 Struktur Organisasi TVRI Stasiun Gorontalo.....	49
4.1.4. Deskriftif Karakteristik Responden .....	52
4.1.6. Uji Instrumen penelitian .....	58
4.1.7 Analisis Data Statistik .....	62

4.1.8 Analisis Regresi Berganda .....	66
4.1.9 Uji Koefisien Determinasi .....	68
4.1.10 Pengujian Hipotesis.....	68
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	82
5.1Kesimpulan.....	82
5.2 Saran .....	82
DAFTAR PUSTAKA .....	84

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	34
Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner .....	35
Tabel 3.3 Populasi Penelitian .....	35
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi .....	40
Tabel 3. 1 Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi .....	43
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
Tabel 4.3. Kriteria Interpretasi Skor.....	54
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Kualifikasi Pendidikan (X1).....	54
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja (X2).....	55
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Beban Kerja (X3).....	56
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y) .....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kualifikasi Pendidikan (X1) .....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2) .....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X3) .....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y) .....	61
Tabel 4.12 Uji Multikolonieritas.....	62
Tabel 4.13 Uji Normalitas .....	64
Tabel 4.14 Uji Durbin-Watson.....	66
Tabel 4.15 Hasil Estimasi Pengujian Hipotesis dan Besarnya Pengaruh Variabel X terhadap Y .....	68
Tabel 4.16 Anova.....	69

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	32
Gambar 3.1 Regresi Linear Berganda.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	49
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	63
Gambar 4.4 Regresi Linear Berganda .....	67

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuisisioner/Angket Penelitian .....	89
Lampiran 2 Tabulasi Data Ordinal.....	92
Lampiran 3 Frequency Table .....	97
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	104
Lampiran 5 Regression .....	115
Lampiran 6 Tabel F .....	118
Lampiran 7 Tabel R .....	119
Lampiran 8 Surat Penelitian .....	120
Lampiran 9 Surat Balasan Rekomendasi Penelitian .....	121
Lampiran 10 Surat Bebas Plagiasi .....	122
Lampiran 11 Hasil Plagiasi .....	123
Lampiran 12 <i>Abstrak Translate</i> .....	125
Lampiran 13 Biodata Diri Penulis .....	127

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kinerja merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Di Indonesia, kinerja menjadi fokus utama dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan, kesehatan, dan industry. Peningkatan kinerja di Indonesia menunjukkan tren positif dalam beberapa tahun terakhir. Namun, di balik tren positif tersebut, masih terdapat kesenjangan kinerja yang signifikan antara berbagai daerah dan sektor di Indonesia (Kemenkeu, 2022).

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memastikan bahwa sasaran kinerja pegawai selaras dengan visi dan misi institusi, diperlukan penjabaran atau cascading kinerja dari target organisasi dan unit kerja yang lebih mendetail. Proses ini tidak hanya membantu pegawai memahami ekspektasi yang diharapkan dari mereka, tetapi juga memperjelas bagaimana kontribusi mereka dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan yang lebih besar. Dengan adanya penjabaran yang jelas, pegawai dapat lebih mudah menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, sehingga mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi target, tetapi juga merasakan dampak positif dari kinerja mereka terhadap organisasi. Hal ini juga menciptakan rasa keterlibatan yang lebih tinggi, di mana pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan nilai yang lebih besar, baik untuk organisasi itu sendiri maupun bagi masyarakat luas (Menparb 2021).

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sofiaty 2021). kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hendra 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualifikasi pendidikan (Pariasi, Dama, dan Ahmad 2022), secara umum kualifikasi pendidikan mengacu pada tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh individu. Hal ini dapat mencakup jenjang pendidikan seperti pendidikan dasar, menengah, dan tinggi, serta gelar atau sertifikasi yang relevan dengan bidang pekerjaan atau profesi tertentu. (Nuryadin, Poetra, dan Putri 2020), kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan penempatan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kualifikasi pendidikan dan kinerja pegawai. Peningkatan kualifikasi akademis pegawai melalui pelatihan-pelatihan sesuai bidangnya dapat menunjang dan meningkatkan kinerja pegawai. Ini merupakan salah satu rekomendasi yang diberikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja (Sihaloho dan Siregar 2020), lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efesien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang

baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya. (Yuliantari dan Prasasti 2020), perusahaan perlu memelihara kinerja Pegawai karena penurunan dan peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, sangat diperlukan penataan ruang kerja yang nyaman dan aman, peraturan kerja yang tegas dan jelas, dan hubungan kerja yang harmonis agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mudah untuk beradaptasi sehingga produktivitas kerja meningkat dan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. dalam hal ini, lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja (Manalu 2020), Beban kerja merupakan salah satu unsur yang dapat diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan akan menghambat kinerja karena mengalami ketidakseimbangan kerja.beban kerja yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mengalami ketidakseimbangan kerja. (Ohorela 2021), kinerja akan memuaskan jika pembebanan kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah atau sesuai dengan kemampuan Pegawai. Karena bisa saja seorang Pegawai sanggup diberikan tugas yang banyak namun apakah ia mampu menyelesaikan dalam waktu yang tepat.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo, TVRI Gorontalo adalah stasiun televisi daerah yang dimiliki

oleh Televisi Republik Indonesia (TVRI) dan beroperasi di area Gorontalo. Stasiun ini memiliki kantor dan studio yang terletak di Jl. HB. Jassin No. 317, Kota Gorontalo. Sebagai Lembaga Penyiaran Publik (LPP), TVRI Gorontalo menyajikan siaran berkualitas untuk kepentingan masyarakat, yang mencakup informasi, pendidikan, dan hiburan.

Pada saat melakukan obeservasi di kantor TVRI Gorontalo, menemukan fenomena terkait kinerja pegawai. Ini bisa diihat dari kualitas kerja pegawai yang masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan di karenakan masih ada keluhan dari masyarakat mengenai kualitas tayangan yang di tampilkan, dan juga terkait kuantitas kerja pegawai di mana seoarang pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan sesuai dengan waktu yang di tentukan kinerja TVRI sebagai LPP dinilai menurun, dilihat dari indikator efektivitas yaitu peningkatan acara-acara yang menarik, baik berita maupun non berita dan kualitas SDM TVRI yang menurun. Kualitas pelayanan secara keseluruhan dinilai belum begitu baik, karena masih banyak keluhan dari masyarakat kepada TVRI Gorontalo mengenai produksi acara-acara yang kurang menarik (Ahmad & Musrifa, 2024).

Saat melakukan wawancara dengan beberapa pegawai guna untuk mendapatkan jawaban dari dugaan sementara yang di asumsikan terkait menurunya kinerja pegawai disana .salah seorang pegawai mengatakan bahwa ada seorang pegawai yang tidak di tempatkan sesuai dengan Kualifikasi Pendidikan yang iya miliki dikarenakan tvri sendiri lebih dominan pegawai kontrak di bandikan PNS hal tersebut saya ketahui saat sedang ngobrol bersama pegawai TVRI, seperti salah seorang pegawai di salah satu unit Kerja Konten Media Baru

yang lulusan D3 Ilmu komunikasi, yang seharusnya posisi tersebut diisi dengan kualifikasi Pendidikan S1 Digital Content Broadcasting yang sesuai dengan bidang tersebut .hal ini akan berdampak terhadap kualitas tayangan yang di hasilkan apalagi terhadap proses produksi program baik berita maupun non berita ketidakselarasan antara kualifikasi Pendidikan dan tanggung jawab tersebut jelas berkontribusi pada berkurangnya daya Tarik tayangan di mata publik yang pada giliranya menimbulkan keluhan dari masyarakat mengenai kualitas tayangan yang di sajikan.

Permasalahan terkait dengan lingkungan kerja, seperti ruang kerja yang masih kurang luas hal ini akan berdampak terhadap proses kerja pegawai di karenakan pegawai akan kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga sirukulasi udara yang masih kurang baik serta kebisingan saat berada di halaman luar kantor dikarenakan kantor TVRI sendiri sangat berdekatan dengan jalan raya atau jalan utama menuju pusat kota Gorontalo, dengan lingkungan kerja yang baik bisa membuat pegawai fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

TVRI Gorontalo merupakan stasiun ke 25 dari 29 stasiun yang ada di lingkungan TVRI. Pada saat ini TVRI Gorontalo masih berada pada kelas C yang jauh tertinggal dari Stasiun Televisi lainnya, mulai dari gedung yang kurang memadai, teknologi, dan prasarana sehingga sangat jauh tertinggal dengan stasiun televisi lain. Serta kurangnya koordinasi antar ruang-ruang produksi pendukung Studio Televisi. Oleh karena itu di butuhkan gedung kantor dan studio yang memadai agar bisa membantu kinerja kegiatan penyiaran serta produksi yang mampu berkembang pada masa kini serta ramah lingkungan dan memberi dampak

positif bagi manusia sehingga dapat menciptakan sebuah kawasan pusat Lembaga Penyiaran Publik TVRI Gorontalo dengan tema Arsitektur berkelanjutan (Pahrizal et al., 2022)

Faktor lain yang mempengaruhi permasalahan kinerja yaitu beban kerja Dimana masih kurangnya produktifitas pegawai apalagi ada beberapa pegawai yang bermasalah mengenai kehadiran, Seperti hasil wawancara bersama salah seorang pegawai “...kalau disiplin memang ada beberapa pegawai saja sih cuman memang satu dua orang lah yang kurang di siplin kehadiran dan juga kurangnya keikut sertaan proses produksi”(Pak ABC 05/09/2024:18:44). dan juga inofasi atau kreativitas yang perlu di perhatikan karena inofasi sendiri sangat penting apalagi dalam segi tayangan yang di tampilkan hal ini dapat mempengaruhi pandangan masyarakat dalam menonton tayangan yang akan di tampilkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menduga bahwa kinerja pegawai pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo dipengaruhi oleh beberapa faktor yang telah di bahas pada fenomena di atas. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai studi pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh Kualifikasi Pendidikan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3), Terhadap Kinerja (Y) Pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh Kualifikasi Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo?
4. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### 1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kualifikasi Pendidikan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo.

#### 1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui besarnya Pengaruh Kualifikasi Pendidikan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3), Terhadap Kinerja (Y)

Pada Kantor Kantor Televisi Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Gorontalo.

2. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Kualifikasi Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo.
3. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo.
4. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat diharapkan bisa bermanfaat dapat menambah atau memperluas pengetahuam maupun pengalaman tentang teori-teori yang di dapat di bangku perkuliahan juga sebagai acuan informasi untuk penelitian selanjutnya, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi sumber penelitian yaitu Kualifikasi pendidikan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil Penelitian ini di harapkan dapat memberikan data dan kontribusi yang actual dalam meningkatkan kinerja, sehingga dapat membuat pemahaman tentang faktor-faktor yang memperngaruhi kinerja , Sehingga Penelitian ini dapat

membantu dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, penempatan Pegawai yang sesuai dengan kualifikasi Pendidikan dan kemampuan mereka. hasil penelitian ini untuk merancang lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mengatur beban kerja yang sesuai untuk meningkatkan kinerja Pegawai.

#### 1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan pemahaman peneliti terkait teori-teori manajemen sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kualifikasi Pendidikan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kualifikasi Pendidikan**

Menurut (Nuryadin, Poetra, dan Putri 2020), kualifikasi pendidikan mengacu pada tingkat pendidikan formal dan kemampuan akademik yang dimiliki oleh pegawai. Kualifikasi pendidikan mencakup tingkat pendidikan formal seperti sekolah menengah, diploma, sarjana, dan sebagainya. sedangkan Menurut (Pariasi, Dama, dan Ahmad 2022), kualifikasi pendidikan mengacu pada tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh individu. Hal ini dapat mencakup jenjang pendidikan seperti pendidikan dasar, menengah, dan tinggi, serta gelar atau sertifikasi yang relevan dengan bidang pekerjaan atau profesi tertentu.

Menurut (Pitriyani 2020), kualifikasi pendidikan merujuk pada tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung dianggap sebagai faktor yang positif oleh perusahaan, karena dapat menunjukkan adanya kecerdasan dan kemampuan intelektual yang lebih tinggi. Sedangkan Menurut (Pariasi, Dama, dan Ahmad 2022), Semakin tinggi kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan. kualifikasi pendidikan dapat diartikan sebagai tingkat atau jenjang pendidikan formal yang dimiliki oleh seorang pegawai, yang

dapat mempengaruhi kualitas dan kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

Berdasarkan Definisi di atas Kualifikasi pendidikan mengacu pada tingkat atau jenjang pendidikan formal yang dimiliki oleh seorang pegawai atau tenaga kerja, mencakup mulai dari pendidikan dasar, menengah, hingga pendidikan tinggi. Kualifikasi pendidikan ini mencerminkan pengetahuan, kemampuan akademik, dan potensi individu untuk mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan formal yang ditempuh, semakin baik pula kualitas dan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

### **2.1.1.2 Manfaat Kualifikasi Pendidikan**

Menurut (Alamsyah, Ahmad, dan Harris 2020), terdapat beberapa manfaat kualifikasi pendidikan yang dikemukakan dalam konteks pengaruh kualifikasi Pendidikan terhadap profesionalisme . Beberapa manfaat kualifikasi pendidikan tersebut antara lain:

1. Meningkatkan profesionalisme Pegawai: Kualifikasi akademik yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan profesionalisme Pegawai. Pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik, termasuk dalam merencanakan dan melaksanakan Tugas.
2. Mendorong pengembangan profesional yang berkelanjutan: Kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan formal sering kali menjadi dasar untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi seorang pegawai. Setelah memperoleh kualifikasi awal, Pegawai dapat terus

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka melalui pelatihan lanjutan, pengembangan diri, atau partisipasi dalam program-program pengembangan profesional.

Sedangkan Menurut (Nuryadin, Poetra, dan Putri 2020), berikut adalah beberapa manfaat dari kualifikasi pendidikan:

1. Kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan penempatan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. ada pengaruh yang signifikan antara kualifikasi pendidikan dan kinerja pegawai.
2. Peningkatan kualifikasi akademis pegawai melalui pelatihan-pelatihan sesuai bidangnya dapat menunjang dan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kualifikasi pendidikan yang memadai memungkinkan pegawai untuk memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
4. Kesesuaian antara kualifikasi pendidikan dan penempatan kerja dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerjanya

Adapun Menurut (Puspasari 2020), Manfaat Kualifikasi Pendidikan Sebagai

Berikut:

1. Pentingnya investasi pada pendidikan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
2. Semakin tinggi kualifikasi pendidikan tenaga kerja, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Hal ini menunjukkan bahwa modal manusia

dalam bentuk tingkat pendidikan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas.

Selain Itu Menurut (Riani dan Putra 2023), terdapat beberapa manfaat kualifikasi pendidikan yang dapat disimpulkan:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
2. Pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan optimal. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan, keahlian, dan kompetensi yang lebih baik.
3. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat mendukung Pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Pegawai dengan pendidikan yang lebih baik akan lebih siap menghadapi tantangan dan perkembangan di tempat kerja.
4. Kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja Pegawai dalam mencapai tujuan.

#### **2.1.1.3 Indikator Kualifikasi Pendidikan**

Menurut (Suharno & Winarto, 2023) indikator Kualifikasi pendidikan adalah:

1. Tingkat Pendidikan Terakhir
2. Relevansi Pendidikan dengan Pekerjaan
3. Kompetensi Teknis yang Diperoleh

Sedangkan Menurut (Fenetruma 2021), indikator kualifikasi pendidikan adalah:

1. pengaruh tingkat pendidikan formal terakhir yang ditempuh oleh pegawai
2. Kesesuaian Tingkat Pendidikan dengan Kebutuhan Organisasi

Adapun Menurut(Edi Yusman, Yandra Rivaldo 2021), indikator kualifikasi Pendidikan:

1. Kemampuan pegawai
2. Kualitas, ketepatan waktu, dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan pegawai sesuai dengan penugasan
3. Minimnya kesalahan yang dilakukan pegawai dalam pekerjaannya
4. Tingkat absensi dan kedisiplinan pegawai
5. Tingkat inisiatif dan kreativitas pegawai dalam bekerja
6. Kemampuan bekerja sama dan berkomunikasi dengan rekaan kerja

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Manihuruk dan Tirtayasa 2020), lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi

yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif..

Sedangkan Menurut (A. A. Saputra 2021) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain sebagainya.

Menurut (A. Yulia, T. Bernhard 2019), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam konteksni adalah kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Sedangkan Menurut (U. P. Lestari et al. 2020), Lingkungan kerja merupakan gabungan dari keadaan fisik, mental, dan lingkungan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dan mengganggu karyawan saat bekerja akan menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan Definisi Di Atas lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, seperti iklim atau suasana kerja yang positif, kebersihan, dan faktor-faktor lain yang mendukung, dapat meningkatkan gairah, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dan mengganggu, dapat menurunkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

### **2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut (Karina, Gadzali, dan Budiarti 2020), Berikut adalah beberapa manfaat lingkungan kerja yang dapat dilihat Berikut:

1. Meningkatkan kinerja pegawai: Lingkungan kerja yang baik dapat berdampak positif pada kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman dan mendukung di lingkungan kerja, mereka cenderung bekerja lebih efektif dan efisien.

2. Meningkatkan motivasi pegawai: Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman, mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan hasil yang lebih baik.
3. Meningkatkan kepuasan pegawai: Lingkungan kerja yang baik juga berkontribusi pada kepuasan karyawan.
4. Meningkatkan kolaborasi dan komunikasi: Lingkungan kerja yang memadai menciptakan suasana yang baik untuk kolaborasi dan komunikasi antar pegawai. Hal ini membantu dalam pertukaran ide, pemecahan masalah, dan meningkatkan produktivitas tim.
5. Meningkatkan loyalitas pegawai: Ketika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan lingkungan kerja yang baik, mereka cenderung lebih loyal terhadap organisasi.

Sedangkan Menurut (U. P. Lestari et al. 2020), Manfaat Lingkungan Kerja sebagai Berikut:

1. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik dan mengganggu pegawai saat bekerja akan menurunkan kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kinerja pegawai, yang kemudian berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.
3. Terdapat korelasi positif antara lingkungan kerja yang baik dengan kepuasan kerja pegawai.

Adapun Menurut (A. A. Saputra 2021), manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan kondusif dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat melindungi keselamatan dan kesejahteraan pegawai. Hal ini penting untuk menjaga motivasi dan semangat kerja pegawai.
4. Lingkungan kerja yang mendukung komunikasi dan kerjasama antar pegawai dapat meningkatkan hubungan yang harmonis di tempat kerja. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang positif.
5. Lingkungan kerja yang menyediakan fasilitas dan peralatan yang memadai dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien.

#### **2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Maswar, Muhammad Jufri 2020), indikator lingkungan kerja yang disebutkan adalah:

1. Kebersihan ruang kerja
2. Kenyamanan ruang kerja

Sedangkan Menurut (Sihaloho dan Siregar 2020), Indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan (Lighting)
2. Sirkulasi Udara (Air Circulation)

3. Kebisingan (Noise)
4. Kebersihan Lingkungan Kerja (Workspace Cleanliness)
5. Tata Ruang Kerja (Workspace Layout)
6. Hubungan dengan Rekan Kerja (Relationships with Coworkers)
7. Hubungan dengan Atasan (Relationships with Superiors)

Adapun Menurut (Karina, Gadzali, dan Budiarti 2020), Indikator Lingkungan Kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Secara Keseluruhan
2. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
  - a) Tata ruang dan layout kantor
  - b) Penerangan (pencahayaan) di tempat kerja
  - c) Suhu, kelembapan, dan sirkulasi udara
  - d) Ketersediaan dan kondisi peralatan kerja

### **2.1.3 Beban Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut (Finamore et al. 2021) Beban kerja didefinisikan sebagai tingginya volume bekerja dalam satuan waktu yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Tingginya tuntutan dalam waktu kerja yang tinggi diidentifikasi berbanding lurus dengan beban kerja karyawan. Sedangkan Menurut (Manalu 2020) Beban kerja merupakan salah satu unsur yang dapat diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut (Haddad, Soleh, dan Abi 2023) Beban kerja merupakan suatu jenis kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu dengan berbagai tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak dianggap sebagai beban kerja. Namun apabila pegawai tersebut tidak menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, maka dapat dikatakan sebagai beban kerja.

Berdasarkan Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa, secara keseluruhan beban kerja merupakan jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, dimana beban kerja yang tinggi atau berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai.

### **2.1.3.2 Faktor Penyebab Beban Kerja**

Menurut (Ira 2022), faktor Penyebab beban kerja adalah:

1. Tuntutan tugas: bahwa beban kerja dapat muncul dari interaksi antara tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai.
2. Lingkungan kerja: bahwa beban kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana pegawai ditempatkan.
3. Keterampilan Pegawai: menjelaskan bahwa beban kerja timbul jika tuntutan tugas tidak sebanding dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai.
4. Waktu yang tersedia: bahwa beban kerja dapat timbul jika tuntutan tugas tidak sebanding dengan waktu yang tersedia bagi pegawai untuk menyelesaikannya.

Sedangkan Menurut (P. S. Lestari dan Kencana 2022), faktor-faktor utama Penyebab beban kerja adalah:

1. Ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dan jumlah pegawai – Jika terjadi ketidakseimbangan dimana jumlah pekerjaan yang terlalu banyak dibandingkan dengan jumlah pegawai maka dapat mengakibatkan beban kerja yang berlebihan pada pegawai.
2. Pembagian tugas yang tidak merata - Jika tugas tidak didistribusikan secara merata di antara pegawai, beberapa pegawai mungkin mempunyai beban kerja yang lebih berat dibandingkan yang lain.
3. Kurangnya sumber daya atau dukungan – pegawai kekurangan sumber daya, alat, atau dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efisien, hal ini dapat meningkatkan beban kerja yang mereka rasakan.

Adapun Menurut (Haddad, Soleh, dan Abi 2023), Faktor penyebab beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu, Jika seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dalam waktu yang ditentukan, meskipun memiliki banyak tugas, maka ini bukan merupakan beban kerja. Namun, jika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif, maka hal ini dapat dikatakan sebagai beban kerja.
2. Efisiensi dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, Jika pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan efektif, maka beban kerja dapat menjadi berat bagi mereka. Efisiensi dan

efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas mempengaruhi persepsi mereka terhadap beban kerja.

3. Kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dan tugas, Jika pegawai tidak dapat mengelola waktu dan tugas-tugasnya dengan baik, maka beban kerja dapat menjadi berlebihan bagi mereka.Kemampuan manajemen waktu dan tugas pegawai adalah faktor penting yang mempengaruhi persepsi mereka terhadap beban kerja.

#### **2.1.3.3 Indikator Beban Kerja**

Menurut (Beban, Dan, dan Kerja 2022), indikator utama Beban Kerja adalah:

1. Beban kerja fisik (beban fisik)
2. Beban kerja mental (beban mental)
3. Beban kerja waktu (beban waktu)

Sedangkan Menurut (F. Saputra et al. 2023), indikator beban kerja adalah:

1. Produktivitas kerja (output) pegawai
2. Kehadiran kerja pegawai
3. Disiplin pegawai dalam pekerjaan
4. Inovasi atau kreativitas pegawai
5. Kemampuan pegawai dalam bekerja sama dalam tim

Adapun menurut (Indahningrum dan lia dwi jayanti 2020), indikator Beban Kerja adalah:

1. Stres kerja (job stress)
2. Kemampuan pegawai

### 3. Tuntutan pekerjaan

#### **2.1.4 Kinerja Pegawai**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut (Sofiaty 2021), Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut (Hendra 2020), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja di didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Sihaloho dan Siregar 2020), Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dapat dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam kurun waktu tertentu.

Menurut (Indrayana dan Putra 2024), Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi . Kinerja pegawai berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa ,Kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.4.2 Karakteristik Kinerja**

Menurut (Astuti 2022), karakteristik kinerja pegawai, antara lain:

1. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan.
2. Kinerja pegawai sangat penting karena akan menentukan efektif atau tidaknya kinerja instansi/organisasi tersebut. Kinerja pegawai yang baik akan membawa dampak positif bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.
3. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti komitmen organisasi dan budaya organisasi.
4. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai adalah latar belakang pendidikan, etos kerja sumber daya manusia, serta kewenangan yang dimiliki oleh pegawai.
5. Kinerja pegawai yang rendah akan mencerminkan moral kerja yang rendah, yang ditandai dengan turunnya komitmen dalam bekerja.

6. Faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai adalah latar belakang pendidikan, etos kerja sumber daya manusia, serta kewenangan yang dimiliki oleh pegawai.

Sedangkan Menurut (Indrayana dan Putra 2024), karakteristik Kinerja adalah:

1. Pengaruh Beban Kerja:
  - a) Beban kerja yang terlalu berat berdampak negatif pada kinerja pegawai
  - b) Beban kerja yang terlalu ringan juga berdampak tidak efisien bagi organisasi
2. Pengaruh Stres Kerja:
  - a. Stres kerja yang tinggi berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
  - b. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja pegawai.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja:
  - a. Lingkungan kerja yang kondusif berdampak positif ( dan signifikan terhadap kinerja)
  - b. Kondisi pekerjaan, tata kerja, letak fisik dan struktur organisasi yang tidak jelas.

Adapun Menurut (Ohorela 2021), Karakteristik Kinerja Adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja Pegawai, Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai Pengelolaan beban kerja yang baik dapat mempengaruhi pegawai secara positif.
2. Tingkat Kontribusi Beban Kerja terhadap Kinerja, Ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat dan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja**

Menurut (Nuruzzaman, Chilyatul Baroroh, dan Mia Audina 2021), indikator utama kinerja adalah:

1. Iklim/lingkungan kerja
2. Pencapaian tujuan
3. Retensi karyawan organisasi
4. Tanggung jawab
5. Produktivitas.

Sedangkan Menurut (Nurhasanah & Purnami, 2024) Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. Komitmen

Adapun Menurut (Nurhasanah, Jufrizen, dan Tupti 2022), Indikator Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Etika
2. Budaya Organisasi

### **2.1.5 Hubungan Antara Variabel**

#### **2.1.5.1 Hubungan Antara Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja**

Kualifikasi pendidikan memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai, di mana tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan kompetensi dalam melaksanakan tugas. Pendidikan yang baik juga memperkuat kemampuan analisis, pemecahan masalah, serta membentuk sikap profesional dan etos kerja yang tinggi. dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang berpendidikan lebih rendah. Meski demikian, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan (Suharno & Winarto, 2023).

#### **2.1.5.2 Hubungan Antara lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan tata letak ruang, maupun dari segi non-fisik seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan gaya kepemimpinan, dapat menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung tercapainya kinerja optimal (Nurhandayani, 2022).

#### **2.1.5.3 Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Beban kerja adalah jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun

mental. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja karena menciptakan motivasi dan tantangan yang positif. Namun, beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang justru dapat menurunkan kinerja akibat tekanan berlebih, stres, dan kelelahan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif sangat penting agar pegawai dapat bekerja secara optimal (Putri et al., 2023).

### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

1. (Pariasi, Dama, dan Ahmad 2022), dengan judul pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantror Badan SAR Nasional Gorontalo). Metode yang digunakan kuantitatif, dengan populasi sebanyak 57 orang Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling total yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis. menunjukan variabel X1 (Kualifikasi Pendidikan) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Pegawai).
2. (Asa dan Wahida 2023), Dengan Judul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja ( Studi pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Luwu Utara) Teknik penelitian kuantitatif diterapkan dalam akuisisi data penelitian ini. Sebanyak 32 responden yang diperoleh dengan menggunakan uji asumsi klasik( uji normalitas, uji heterokedastisitas, autokorelasi), Sampel penelitian ini yakni seluruh pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Luwu Utara. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. (Sihaloho dan Siregar 2020), Dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Super Setia Sagita Medan). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. (Yuliantari dan Prasasti 2020), Dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ( Studi Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta). Metode pengumpulan data dengan metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan metode analisisnya berupa analisis kuantitatif deskriptif yaitumetode analisis. Metode pengambilan sampelyang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 30 responden karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta dan data diolah menggunakan SPSS 22. Hasil yang diperoleh pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja.
5. (Ohorela 2021), Dengan Judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja ( Studi Pada PT BANK Rakyat Indonesia Cabang Jayapura). Dengan menggunakan metode kuantitatif , Sampel dalam penelitian ini adalah

sebanyak 66 orang, dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan data diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura.

6. (Rahmadyah 2021), Dengan Judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Bornout Syndrome ( Studi Pada PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir ). Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif, dengan populasi karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir dan teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh dengan sampel sebanyak 89 karyawan. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis Partial Least Square (PLS) dan dengan software SmartPLS3. Alat analisis statistik pada penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi software SmartPLS3. Hasil penelitian menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. (Madani, 2024) Dengan judul Pengaruh latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja,Lingkungan Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ( Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. KCP Pangeran Antasari Banjarmasin). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dianalisis menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial latar belakang pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam pelaksanaan penelitian di gunakan empat variabel yaitu: variabel kualifikasi pendidikan, variabel lingkungan kerja dan variabel beban kerja yang merupakan variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memastikan bahwa sasaran kinerja pegawai selaras dengan visi dan misi institusi, diperlukan penjabaran atau cascading kinerja dari target organisasi dan unit kerja yang lebih mendetail. Proses ini tidak hanya membantu pegawai memahami ekspektasi yang diharapkan dari mereka, tetapi juga memperjelas bagaimana kontribusi mereka dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan yang lebih besar.

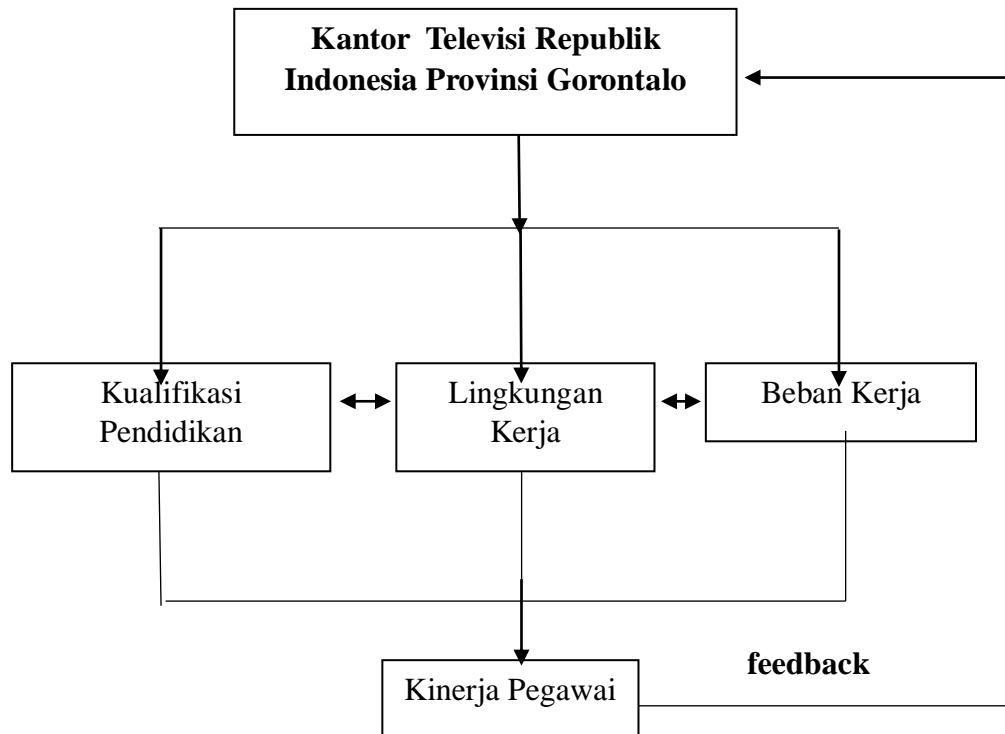
Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja di antaranya adalah kualifikasi pendidikan, lingkungan kerja dan beban kerja. Kualifikasi Pendidikan merujuk pada tingkat atau jenis pendidikan yang telah dicapai oleh seseorang, yang biasanya diukur melalui gelar, sertifikat, atau diploma yang diperoleh dari institusi pendidikan formal. Kualifikasi ini mencakup berbagai jenjang pendidikan, mulai dari pendidikan dasar, menengah, hingga pendidikan tinggi, seperti sarjana, magister, atau doktor.

Lingkungan kerja adalah segala kondisi dan situasi di sekitar tempat seseorang melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam konteks pekerjaan. Ini mencakup berbagai aspek, seperti fisik (desain ruang, peralatan, dan fasilitas), sosial (hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi), serta

psikologis (tingkat stres, motivasi, dan kepuasan kerja). Serta Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kesejahteraan karyawan, sementara lingkungan yang buruk dapat menyebabkan masalah seperti stres, konflik, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat penting bagi keberhasilan individu dan organisasi secara keseluruhan.

Beban Kerja merujuk pada jumlah tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam periode waktu tertentu. Beban kerja dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan, tingkat tanggung jawab, dan sumber daya yang tersedia. Beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat atau tidak realistik dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat di gambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, maka hipotesis ini adalah:

1. Kualifikasi Pendidikan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Kualifikasi Pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

4. Beban Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek dalam penilitian adalah Kualifikasi Pendidikan (X1), Lingkungan Kerja,(X2) dan Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y) di Kantor Televisi Republik Indonesia Gorontalo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Yang Digunakan**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek dalam penilitian adalah Kualifikasi Pendidikan (X1), Lingkungan Kerja,(X2) dan Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y) di Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo.

##### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variable yang terdiri dari:

1. Variabel bebas (Independent) atau disebut sebagai variabel X yaitu:
  - a. Kualifikasi pendidikan yang terdiri dari Tingkat Pendidikan, Relevansi Pendidikan dengan Pekerjaan, Kompetensi Tekhnis yang di miliki
  - b. Lingkungan kerja yang terdiri dari Pencahayaan, Sirkulasi udara, Kebisingan, Kebersihan lingkungan kerja, Tata ruang Kerja, Hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan

- c. Beban kerja yang terdiri dari Produktifitas Pegawai, Kehadiran kerja pegawai, Displin pegawai dalam pekerjaan, Inovasi atau kreativitas pegawai, dan Kemampuan Pegawai Bekerja sama dalam tim.
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Kinerja Pegawai (Y) Yang terdiri dari Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian, dan Komitmen.

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas dari table berikut ini:

**Table 3. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kualifikasi Pendidikan (X1) (Suharno & Winarto, 2023)	1. Tingkat Pendidikan Terakhir 2. Relevansi Pendidikan dengan pekerjaan 3. Kompetensi Teknis yang dimiliki	Ordinal
Lingkungan Kerja (X2) (Sihaloho dan Siregar 2020)	1. Sirkulasi udara, 2. Kebisingan, 3. Kebersihan 4. Tata ruang Kerja 5. Hubungan dengan rekan kerja 6. Hubungan dengan atasan.	Ordinal
Beban Kerja (X3) (F. Saputra et al. 2023),	1. Produktifitas Pegawai 2. Kehadiran kerja pegawai 3. Displin pegawai dalam pekerjaan 4. Inovasi atau kreativitas pegawai 5. Kemampuan Pegawai Bekerja sama dalam tim	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y) (Nurhasanah & Purnami, 2024)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen	Ordinal

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah - langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Independen Kualifikasi Pendidikan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) serta Variabel Dependent Kinerja Pegawai (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (likert's type item).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai grade dari sangat positif sampai sangat negative.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (option), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Table 3. 3 Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi.(Hardianto et al., 2023) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunya kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya“. Sedangkan menurut (Mulyadi & Liauw,

2020) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Di Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo sebanyak 90 orang yang terdiri dari :

**Table 3. 4 Populasi Penelitian**

No	Divisi/Jabatan	Jumlah orang
1	Kepala Stasiun	1
2	Kepala Sub Tata Usaha	1
3	Tim Perencanaan dan Pengendalian Produksi & Penyiaran Program	10
4	Tim Perencanaan dan Pengendalian Produksi & Penyiaran Berita	14
5	Tim Perencanaan , Pengendalian dan Pengembangan Tehnik	12
6	Tim Perencanaan dan pengendalian PU	10
7	Tim Perencanaan dan Pengendalian KMB	7
8	Tim Perencanaan dan Pengendalian Promo	9
9	Tim Perencanaan, Pengendalian dan Anggaran	11
10	Tim Perencanaan, Pengendalian dan Pengembangan Umum	8
11	Tim SDM	2
12	Pejabat Pembuat Komitmen	2
13	Pejabat Pengadaan Barang	3
<b>Jumlah</b>		<b>90</b>

*Sumber: Tvrigorontalo.com*

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Risfandini, 2022) Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode

penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode rasoft sebagaimana pada gambar berikut:

The screenshot shows the Raosoft Sample size calculator. The user has input the following values:

- What margin of error can you accept? 10 %
- What confidence level do you need? 95 %
- What is the population size? 90
- What is the response distribution? Leave this at 50%

The calculator outputs a recommended sample size of 47. It also provides additional information and alternative scenarios for different sample sizes.

Sumber: <http://www.raosoft.com/samplesize.html>

Berdasarkan margin of error sebanyak 10% dengan tingkat kepercayaan 95% dengan populasi sebesar 90 pegawai maka di peroleh sampel sebanyak 47 pegawai .

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

#### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

## 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

## 3.5 Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara, dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data yang berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pegawai pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo.
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarluaskan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### **3.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

#### **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 (Novriana et al., 2022) 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

dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan.

Untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, (Utomo, 2017) menyatakan bahwa “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah  $r = 0,3$ . Jika korelasi antara butir dengan skor total  $< 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total  $> 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi Pearson Product Moment (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Table 3. 5 Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber: (Nainggolan et al., 2022).

## 2. Uji Reliabilitas

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 nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus alpha cronbach menurut (Fatmalawati & Andriana, 2021) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = 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* (Fatmalawati & Andriana, 2021). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### **3.2.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Lailatusholihah et al., 2023)

Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Ningsih & Tasman, 2020).

#### **2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada

sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Dety Lafera, 2020).

### **3. Uji Normalitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ganar et al., 2021). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

Uji normalitas data menurut Ghozali (2021:160) juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov\_Smirnov Test atau uji KolmogrovSmirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut.

- 1) Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

### **4. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan

ada problem autokorelasi (khan et al., 2023). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

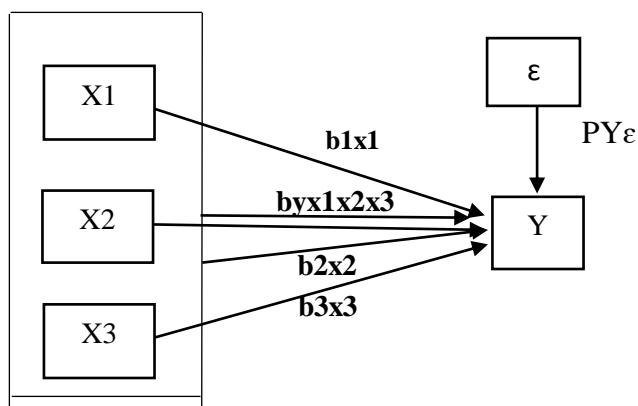
**Table 3. 6 Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi**

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No Decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak Ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

(khan et al., 2023)

### 3.7 Analisis Regresi Berganda/Sederhana

Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan persamaan regresi berganda. Variabel terikat (dependent variabel) dalam penelitian ini adalah Kualifikasi Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja sedangkan sebagai variabel bebas (independent variabel) adalah Kinerja Pegawai. Adapun gambar dan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 3. 1 Regresi Linear Berganda**

Adapun persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja

$X_1$  = Kualifikasi pendidikan

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Beban Kerja

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien  $X_1$

$b_2$  = Koefisien  $X_2$

$b_3$  = Koefisien  $X_3$

### 3.8 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji F Simultan (F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai  $sig < \alpha$ . Uji F dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$n$  = Jumlah Sampel

$k$  = Jumlah variabel Independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil analisis regresi berganda. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan antara  $F_{\text{hitung}}$  dan  $F_{\text{tabel}}$  sehingga:

- a. Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan

- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh signifikan

## 2. Uji T Parsial

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila  $sig < \alpha$ . Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kenyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_1$  diterima,  $H_0$  ditolak
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_1$  ditolak,  $H_0$  diterima

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

- $b$  : Koefisien regresi variabel independen  
 $\sigma b$  : Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah TVRI Stasiun Gorontalo**

TVRI Stasiun Gorontalo, pada awalnya merupakan sebuah Satuan Transmisi yang berada di bawah naungan TVRI Manado. Mulai beroperasi pada tahun 1982 Stasiun ini awalnya hanya menyiarkan program TVRI Nasional dan belum melakukan produksi program dan siaran lokal. Pada tahun 2002, TVRI Gorontalo memulai perjalanan penting yakni melakukan siaran ujicoba dengan menyiarkan kembali siaran lokal TVRI Manado secara tunda.

Pada tahun 2003, Drs. I. P. Kadang, yang saat itu menjabat sebagai Manajer TVRI Manado, menunjuk dan menugaskan beberapa pegawai TVRI Manado yang dipimpin oleh Drs. Sunusi sebagai ketua tim dan anggota antara lain Minarni Abdul, Ferdi Sanggor, Ismail Musa, Haris Uno, Bambang Ismadi, Taufik Sako, Yakobus Rumpa, dan Abdurahman Ayuba. Tim bertugas mempersiapkan pengalihan status TVRI Gorontalo dari Satuan Transmisi menjadi Stasiun Penyiaran Daerah. Langkah ini diambil sejalan dengan pemekaran Gorontalo menjadii provinsi tersendiri, terpisah dari Sulawesi Utara. Persiapan yang dilakukan antara lain melakukan siaran percobaan, penyusunan program siaran lokal dan produksi program-program mandiri, agar masyarakat sudah bisa mengikuti perkembangan peristiwa yang terjadi di Provinsi Gorontalo.

Siaran perdana TVRI Gorontalo saat itu belum menyajikan beragam program seperti yang ada sekarang. Beberapa program lokal perana, seperti

Pelangi Gorontalo, Info Mana Suka, dan Dialog Interaktif, dipandu oleh sejumlah penyiar, antara lain Abdurahman Yahya, Herlina Dumbi, dan Suhendro Polapa, yang berperan sebagai pembawa acara dan pembaca berita.

Perjalanan TVRI Gorontalo terus berlanjut hingga mencapai tonggak bersejarah pada tanggal 13 Juni 2007, ketika TVRI Satuan Transmisi Gorontalo diresmikan sebagai Stasiun Penyiaran Daerah. Peristiwa ini menandai perkembangan yang signifikan dalam dunia penyiaran di Gorontalo, memungkinkan TVRI Gorontalo untuk memberikan layanan yang lebih luas kepada masyarakat, terutama di Provinsi Gorontalo.

#### **4.1.2 Visi misi TVRI Stasiun Gorontalo**

##### **1. Visi**

Visi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia adalah menjadi lembaga penyiaran kelas dunia yang memotivasi dan memberdayakan, melalui program informasi, pendidikan dan hiburan yang menguatkan persatuan dan keberagaman guna meningkatkan martabat bangsa.

##### **2. Misi**

Misi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia adalah :

1. Menyelenggarakan program siaran yang terpercaya, memotivasi, dan memberdayakan yang menguatkan kesatuan dan keberagaman guna meningkatkan martabat bangsa.
2. Mengelola sumber daya keuangan dengan tata kelola yang transparan, akuntabel dan kredibel, secara profesional, modern, serta terukur kemanfaatannya.

3. Menyelenggarakan penyiaran berbasis digital konvergensi dalam bentuk layanan multiplatform dengan menggunakan teknologi terkini, yang dikelola secara modern dan tepat guna, serta dapat diakses secara global.
4. Menyelenggarakan tata kelola sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, kreatif dan beretika secara transparan berbasis meritokrasi, serta mencerminkan keberagaman.
5. Menyelenggarakan tata kelola kelembagaan beserta tata kerjanya yang ramping dan dinamis, serta pengelolaan aset secara optimal dan tepat guna berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. Mengoptimalkan pemanfaatan aset, meningkatkan pendapatan siaran iklan, dan usaha lain terkait penyelenggaraan penyiaran, serta pengembangan bisnis sesuai peraturan perundang-undangan.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi TVRI Stasiun Gorontalo**

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen-komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan tersebut. Berikut gambar struktur organisasi lokasi penelitian:



## **1. Kepala Stasiun**

Merupakan pimpinan tertinggi di tingkat stasiun penyiaran daerah atau cabang. Bertanggung jawab atas keseluruhan operasional, manajerial, strategis, dan koordinasi lintas unit di lingkungan stasiun tersebut. Perannya mencakup pengambilan keputusan penting, pengawasan program, serta menjamin pencapaian target siaran dan bisnis.

## **2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha**

Bertugas mengelola administrasi internal, kepegawaian, persuratan, kearsipan, serta mendukung kegiatan operasional organisasi secara administratif. Jabatan ini umumnya berada di bawah kepala stasiun dan berfungsi sebagai pengelola tata kelola dokumen dan sumber daya manusia.

## **3. Unit Kerja Berita**

Unit ini bertanggung jawab dalam merencanakan, memproduksi, dan menyajikan konten berita. Termasuk peliputan, penyusunan naskah, editing, dan penyiaran berita. Tim ini biasanya terdiri dari reporter, produser berita, editor, dan pembaca berita (anchor).

## **4. Program**

Unit ini mengelola perencanaan, penyusunan, dan penjadwalan program acara (non-berita), seperti hiburan, edukasi, dokumenter, talkshow, dsb. Bertanggung jawab terhadap kualitas dan keberagaman isi siaran untuk memenuhi minat audiens serta kepatuhan terhadap regulasi penyiaran.

## **5. Teknik**

Unit ini menangani aspek teknis penyiaran, termasuk operasional alat-alat siaran, pemeliharaan peralatan elektronik, transmisi siaran, serta sistem teknologi informasi pendukung siaran. Sangat vital untuk memastikan siaran berjalan lancar dan bebas gangguan teknis.

## **6. Pengembangan Usaha**

Bertugas merancang strategi bisnis dan menjalin kerja sama komersial, seperti iklan, sponsorship, dan peluang monetisasi lainnya. Unit ini berperan penting dalam menjaga keberlangsungan keuangan lembaga penyiaran.

## **7. Promosi**

Unit ini bertanggung jawab untuk kegiatan promosi dan pemasaran siaran atau program-program unggulan. Tugasnya termasuk membuat kampanye promosi, media partner, branding stasiun, serta strategi komunikasi untuk meningkatkan rating dan citra lembaga.

## **8. Konten Media Baru**

Unit ini fokus pada produksi dan distribusi konten melalui platform digital seperti media sosial, YouTube, podcast, dan website. Tugasnya adalah mengadaptasi konten konvensional ke format digital dan membuat konten yang eksklusif untuk platform online agar menjangkau audiens yang lebih luas dan lebih muda.

## **9. Unit Kerja Keuangan dan Umum**

Merupakan unit yang mengelola aspek keuangan (anggaran, pengeluaran, pelaporan keuangan) serta urusan umum seperti logistik, pengadaan barang, aset,

dan layanan penunjang lainnya. Unit ini penting dalam mendukung operasional keseluruhan organisasi.

#### **4.1.4 Deskriftif Karakteristik Responden**

Untuk mengetahui karakteristik responden yang mengisi kuisioner dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin dan Usia pada TVRI Stasiun Gorontalo seperti dijelaskan sebagai berikut :

##### **1. Jenis Kelamin Responden**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan Jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase (%)
Laki-Laki	27	58.7%
Perempuan	19	41,3%
Jumlah	46	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dari tabel diatas menunjukkan jenis kelamin responden pada TVRI Stasiun Gorontalo, dimana responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang atau 58,7%. Sedangkan, responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 41,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki.

##### **2. Masa Kerja Responden**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan Masa Kerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Karakteristik responden	Jumlah (orang)	Percentase (%)
Masa Kerja	5 - 10 Tahun	26
	10 - 15 Tahun	14
	>15	6
Jumlah	46	100%

Seumber : Hasil Olahan Data 2025

Karakteristik responden pada TVRI Stasiun Gorontalo berdasarkan masa kerja terdiri 5 sampai 10 tahun sebanyak 26 orang atau 56,5%, 10 sampai 15 tahun sebanyak 14 orang atau 30,4% dan 15 keatas sebanyak 6 orang atau 13,0%. Responden tersebut dapat di simpulkan bahwa dari segi masa kerja responden berada 5 sampai 10 tahun pada TVRI Stasiun Gorontalo.

#### 4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel etos kerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih. Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekuensi. Berikut Proses perhitungannya.

$$\text{Jumlah skor tertinggi: } 5 \times 1 \times 46 = 230$$

$$\text{Jumlah skor rendah: } 1 \times 1 \times 46 = 46$$

$$\text{Rentang skala: } \frac{230-46}{5} = 36,8 \text{ dibulatkan menjadi } 37$$

**Tabel 4.3 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
46 - 83	Sangat Rendah
84 - 121	Rendah
122 - 159	Sedang
160 - 197	Tinggi
198 - 235	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 46 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

### 1. Kualifikasi Pendidikan (X1)

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

**Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kualifikasi Pendidikan (X1)**

SKOR	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3					
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	29	145	63.0	29	145	63.0	26	130	56.5			
4	7	28	15.2	8	32	17.4	8	32	17.4			
3	6	18	13.0	7	21	15.2	7	21	15.2			
2	3	6	6.5	2	4	4.3	2	4	4.3			
1	1	1	2.2	0	0	0	3	3	6.5			
$\Sigma$	<b>46</b>	<b>198</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>202</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>190</b>	<b>100</b>			
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>					
Item												
X1.4			X1.5									
F	Skor	%	F	Skor	%							
32	160	69.6	36	180	78.3							
13	52	28.3	7	28	15.2							
1	3	2.2	3	9	6.5							
0	0	0,0	0	0	0,0							
0	0	0,0	0	0	0,0							
<b>46</b>	<b>215</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>217</b>	<b>100</b>							
<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>									

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kualifikasi pendidikan (X1) yaitu untuk item X1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 198, Item X1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 202, Item X1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor 190, Item X1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor 215 dan X1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 217. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa sangat tingginya kualifikasi pendidikan yang terdapat pada Kantor TVRI Provinsi Gorontalo.

## 2. Lingkungan Kerja (X2)

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

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

SKOR	Item														
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4					
	F	Skor	%												
5	14	70	30.4	11	55	275	13	65	28.3	11	55	23.9			
4	26	104	56.5	22	88	352	27	108	58.7	22	88	47.8			
3	6	18	13.0	9	27	81	2	6	4.3	9	27	19.6			
2	0	0	0,0	4	8	16	4	8	8.7	4	8	8.7			
1	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0			
$\Sigma$	<b>46</b>	<b>192</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>178</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>187</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>178</b>	<b>100</b>			
<b>Kategori</b>	<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>					
Item															
X2.5			X2.6			X2.7									
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%							
15	75	32.6	20	100	43.5	16	80	34.8							
17	68	37.0	17	68	37.0	22	88	47.8							
6	18	13.0	5	15	10.9	5	15	10.9							
8	16	17.4	4	8	8.7	2	4	0							

0	0	0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>46</b>	<b>177</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>191</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>187</b>	<b>100</b>
<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X2) yaitu untuk item X2.1 berada pada kategori tinggi dengan skor 192. Item X2.2 berada pada kategori tinggi dengan skor 178 Item X2.3 berada pada kategori tinggi dengan skor 187. Item X2.4 berada pada kategori tinggi dengan skor 178. Item X2.5 berada pada kategori tinggi dengan skor 177. Item X2.6 berada pada kategori tinggi dengan skor 191 dan Item X2.7 berada pada kategori tinggi dengan skor 187 Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pada Kantor TVRI Provinsi Gorontalo memiliki lingkungan kerja yang sangat tinggi.

### 3. Beban Kerja (X3)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Beban Kerja (X3) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Beban Kerja (X3)**

X3.4			X3.5		
F	Skor	%	F	Skor	%
32	160	69.6	32	160	69.0
9	36	19.6	6	24	13.0
4	12	8.7	5	15	10.9
1	2	2.2	2	4	4.3
0	0	0	1	1	2.2
<b>46</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>204</b>	<b>100</b>
<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel beban kerja (X3) yaitu untuk item pernyataan X3.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 208 Item pernyataan X3.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 218. Item pernyataan X3.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 215. Item pernyataan X3.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 210. Item pernyataan X3.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 204. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang sangat tinggi pada Kantor TVRI Provinsi Gorontalo memperlancar kinerja pegawai.

#### 4. Kinerja Pegawai (Y)

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

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)**

SKOR	Item								
	Y.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	33	165	71.7	34	170	73.9	29	145	63.0
4	9	36	19.6	7	28	15.2	8	32	17.4
3	3	9	8.7	4	12	8.7	3	9	6.5

2	0	0	0,0	1	2	2.2	3	6	6.5
1	0	0	0.0	0	0	0	3	3	6.5
$\Sigma$	<b>45</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>212</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>195</b>	<b>100</b>
<b>Kategori</b>	<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>		
<b>Item</b>									
<b>Y1.4</b>			<b>Y1.5</b>			<b>Y1.6</b>			
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	
26	130	56.5	26	130	56.5	34	170	73.9	
12	48	26.1	12	48	26.1	7	28	15.2	
7	21	15.2	8	24	17.4	4	12	8.7	
1	2	2.2	0	0	0,0	1	2	2.2	
0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	
<b>46</b>	<b>201</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>202</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>212</b>	<b>100</b>	
<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>			

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu untuk item pernyataan Y1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 210. Item pernyataan Y1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 212. Item pernyataan Y1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor 195. Item pernyataan Y1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 201. Item pernyataan Y1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 202 dan Item pernyataan Y1.6 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 212. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingginya kinerja Kantor TVRI Provinsi Gorontalo.

#### 4.1.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada TVRI Stasiun Gorontalo dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 47 orang pegawai. Dalam penelitian ini tidak terdapat kendala-kendala yang dihadapi oleh peneliti dalam mendistribusikan kuesioner.

## 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 46 responden.

### a. Uji Validitas dan Reliabilitas Kualifikasi Pendidikan (X1)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel Kualifikasi Pendidikan (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kualifikasi Pendidikan (X1)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	Nilai r	Ket	Alpha	ket
Kualifikasi Pendidikan (X1)	X1.1	0,782	r=0,3	Valid	0,773>0,60	Reliabel
	X1.2	0,737		Valid		
	X1.3	0,767		Valid		
	X1.4	0,681		Valid		
	X1.5	0,514		Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS.27 2025

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kualifikasi Pendidikan (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid. Dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,3. Sedangkan pada uji

reliabilitas variable Kualifikasi Pendidikan (X1) dikatakan reliabel karena nilai koefisien alphanya (0,773) di atas dari nilai 0,60. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel variabel Kualifikasi Pendidikan adalah valid dan reliable.

### **b. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel Lingkungan Kerja (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kualifikasi Lingkungan Kerja (X2)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	Nilai r	Ket	Alpha	ket
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,658	r=0,3	Valid	0,774>0,60	Reliabel
	X2.2	0,816		Valid		
	X2.3	0,607		Valid		
	X2.4	0,770		Valid		
	X2.5	0,735		Valid		
	X2.6	0,760		Valid		
	X2.7	0,578		Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS.27 2025

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid. Dikatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari 0,3. Sedangkan pada uji reliabilitas variable Lingkungan Kerja (X2) dikatakan reliabel karena nilai koefisien alphanya (0,774) di atas dari nilai 0,60. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel variabel Lingkungan Kerja adalah valid dan reliable.

### c. Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X3)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel Beban Kerja (X3) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X3)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	Nilai r	Ket	Alpha	ket
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,700	r=0,3	Valid	0,739>0,60	Reliabel
	X3.2	0,502		Valid		
	X3.3	0,524		Valid		
	X3.4	0,480		Valid		
	X3.5	0,806		Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS.27 2025

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X3) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid. Dikatakan valid karena nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari 0,3. Sedangkan pada uji reliabilitas variable Beban Kerja (X3) dikatakan reliabel karena nilai koefisien alphanya (0.739) di atas dari nilai 0.60. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja adalah valid dan reliable

### d. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel Kinerja Pegawai (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	Nilai r	Ket	Alpha	ket
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,577	r=0,3	Valid	0,764>0,60	Reliabel
	Y1.2	0,703		Valid		
	Y1.3	0,641		Valid		
	Y1.4	0,732		Valid		
	Y1.5	0,714		Valid		
	Y1.6	0,703				

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS.27 2025

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid. Dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,3. Sedangkan pada uji reliabilitas variable kinerja pegawai (Y) dikatakan reliabel karena nilai koefisien alphanya (0.764) di atas dari nilai 0.60. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid dan reliable.

#### **4.1.7 Analisis Data Statistik**

##### **4.1.7.1 Uji Asumsi Klasik**

###### **1. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi variabel bebas yang disebut dengan multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	X1	.449	2.227
	X2	.995	1.005
	X3	.448	2.233

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS.27 2025

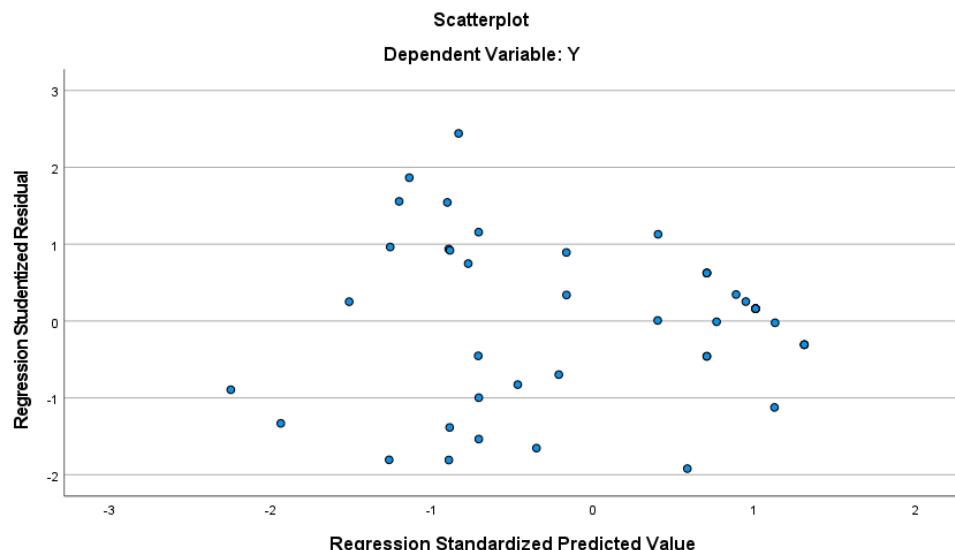
Berdasarkan tabel 4.12 nilai toleransi dan VIF menunjukkan bahwa tidak ada nilai toleransi di bawah 0,10 dengan tolerance Variabel Kualifikasi Pendidikan (X1) dengan rentang nilai 0,449 Demikian pula, tidak ada nilai VIF di atas 10, Variabel Kualifikasi Pendidikan dengan nilai 2.227,

Tolerance Variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan rentang nilai 0,995 Demikian pula, tidak ada nilai VIF di atas 10, variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai 1.005 dan variabel beban kerja (X3) dengan rentang nilai 0,448 Demikian pula, tidak ada nilai VIF di atas 10, variabel beban Kerja (X3) dengan nilai 2.233. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Menurut Melati (2021) heteroskedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan analisis grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heteroskedastisitas.

Sebagaimana pada grafis di bawah ini:



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut diatas ditunjukkan bahwa titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka variabel penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas

Untuk memperkuat pengujian normalitas, maka akan dilakukan pengujian Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail. Suatu persamaan regresi dikatakan telah lolos uji normalitas apabila hasil perhitungan dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau ( $Sig$ )  $> 5\%$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13 Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83211406
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.059
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.177
	99% Confidence Interval	.168
		.187

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS.27 2025

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa Uji normalitas merupakan langkah krusial dalam analisis data karena bertujuan untuk memastikan bahwa

distribusi data residual sesuai dengan asumsi model regresi yang diusulkan. Salah satu metode yang digunakan adalah One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, sebagaimana ditunjukkan pada gambar. Pada tahap awal, jumlah sampel penelitian sebanyak 47, namun hasil uji normalitas awal menunjukkan bahwa data residual tidak berdistribusi normal, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang berada di bawah ambang batas 0,05 ( $p<0,05$ ). Oleh karena itu, dilakukan proses pembersihan data (data cleaning) dengan menghapus outlier sebanyak satu kali. Tujuan dari langkah ini adalah untuk menghilangkan nilai-nilai ekstrem yang dapat mendistorsi distribusi data dan menyebabkan pelanggaran terhadap asumsi normalitas. Setelah proses pembersihan selesai, jumlah data akhir yang digunakan untuk analisis adalah sebanyak 46 sampel. Berdasarkan hasil uji terhadap residual tak terstandarisasi dari 46 sampel tersebut, diperoleh nilai mean sebesar 0,1574468 dan standard deviation sebesar 1.83211406. Nilai test statistic sebesar 0.109 dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0.200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0.200>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, sehingga model statistik dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Normalitas data ini memperkuat validitas model dan hasil estimasi yang dihasilkan, serta mendukung kesimpulan penelitian yang lebih akurat dan dapat dipercaya.

#### **4. Uji Autokorelasi**

Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW), sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Uji Durbin-Watson**

Model	Durbin-Watson
1	1.297

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS.27 2025

Berdasarkan hasil penelitian jumlah data (n) sebanyak 46 data, serta jumlah variabel independen 3 variabel yaitu Kualifikasi Pendidikan (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) sehingga melihat tabel Durbin Watson pada tabel statistik maka dapat diperoleh nilai DU sebesar 1,6677 dan nilai DL sebesar 1,3912 dan nilai DW pada penelitian ini sebesar 1.297. Keputusan dalam penelitian ini adalah  $du < dw < 4 - du$  ( $1,6677 < 1.297 < 2,3323$ ) sehingga tidak terjadi autokorelasi, keputusan ini diambil karena nilai du sebesar 1,6677 lebih kasil dari nilai dw sebesar 1.297 dan lebih kecil dari  $4 - 1,6677 = 2,3323$ .

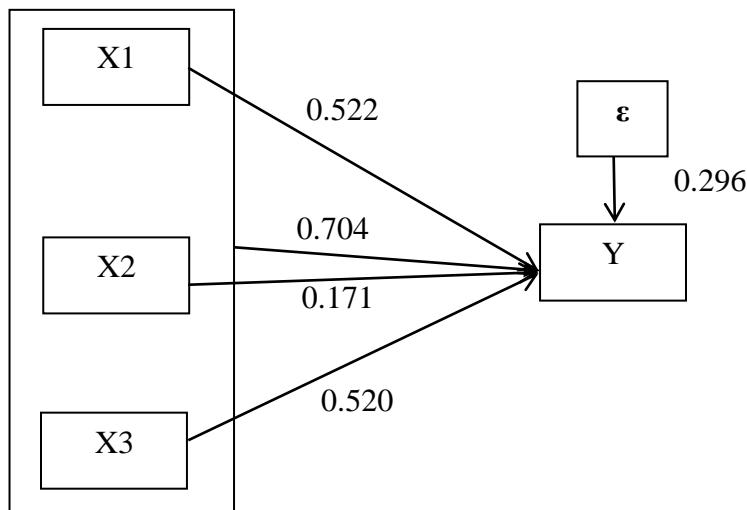
##### **4.1.8 Uji Regresi Linear Berganda**

Uji Regresi Linear Berganda merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan beberapa variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi. Dalam penelitian ini, dapat di gambarkan persamaan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y} = \mathbf{a} + \mathbf{b}_1\mathbf{X}_1 + \mathbf{b}_2\mathbf{X}_2 + \mathbf{b}_3\mathbf{X}_3 + \boldsymbol{\varepsilon}$$

$$\mathbf{Y} = -1.607a + 0.522X_1 + 0.171X_2 + 0.520X_3 + 0.296\boldsymbol{\varepsilon}$$

Dengan  $R^2 = 0,704$



**Gambar 4.3 Gambar Regresi Linear Berganda**

Model regresi tersebut menunjukkan nilai konstanta negatif artinya bahwa bila variabel Kualifikasi pendidikan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan beban kerja (X3) bernilai nol atau mengalami perubahan, maka variabel kinerja pegawai sebesar -1.458. Selanjutnya untuk variabel bebas (independen), setiap terjadi peningkatan Kualifikasi pendidikan (X1) satu satuan akan diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.522. Setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja (X2) satu satuan akan diikuti penurunan kinerja pegawai sebesar 0.171. Setiap terjadi peningkatan beban kerja (X3) satu satuan akan diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.520. Variabel lain yang tidak diteliti mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 0.296.

#### 4.1.9 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau angka *R Square* adalah sebesar 0,704. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (kualifikasi pendidikan, lingkungan kerja dan beban kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 70,4% dan sisanya sebesar 0.296 atau 29,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti sertakan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil analisis linier berganda pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.15 Hasil Estimasi Pengujian Hipotesis dan Besarnya Pengaruh Variabel X terhadap Y**

Pengaruh antar variabel	Besarnya Pengaruh	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Y ← x <sub>1</sub> , x <sub>2</sub> dan x <sub>3</sub>	0,296	0,000		Signifikan
Y ← x <sub>1</sub>	0,552	0,000		Signifikan
Y ← x <sub>2</sub>	0,171	0,013	0,05	Signifikan
Y ← x <sub>3</sub>	0,520	0,004		Signifikan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS.27 2025

#### 4.1.10 Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh model persamaan regresi, maka langkah selanjutnya melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t.

##### 1. Hasil Uji F

Untuk menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah fit atau tidak. Syarat menilai hasil hipotesis uji F adalah jika nilai *Sig.* < 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen adapun jika nilai *Sig.* > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen

dengan variabel dependennya. Begitupun jika nilai F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh secara simultan dan sebaliknya (Ghozali, 2018:54). Adapun tabel ANOVA sebagai berikut :

**Tabel 4.16 ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.886	3	119,629	33.263	.000 <sup>b</sup>
	Residual	151,049	42	3.596		
	Total	509.935	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS.27 2025

Berdasarkan tabel output ANOVA dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam Uji F adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai sig. 0.5 (0.000 < 0/05). Sedangkan, nilai F hitungnya sebesar 33,263 lebih besar dari nilai F tabel yaitu sebesar 2.81 (33,263 > 2.81). Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel kualifikasi pendidikan, lingkungan kerja kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo, sehingga hipotesis yang diajukan dapat **diterima**.

## 2. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan dengan syarat jika nilai Sig.< 0,05 atau t hitung > t tabel berarti

variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

Berdasarkan Hasil Analisis Uji t sebagaimana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai signifikan pada variabel Kualifikasi pendidikan (X1) sebesar 0.007 lebih kecil dari nilai sig. 0,05 ( $0.000 < 0.05$ ). selanjutnya, nilai t-hitung sebesar 3,832 lebih besar dari nilai t-tabel 1.680 ( $3,832 > 1.680$ ). oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kualifikasi pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai pada kantor TVRI Provinsi Gorontalo. Sehingga, hipotesis yang diajukan dapat **diterima**.
- b. Nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.013 lebih kecil dari nilai sig. 0,05 ( $0.013 < 0.05$ ). selanjutnya, nilai t-hitung sebesar 2,606 lebih besar dari nilai t-tabel 1.680 ( $2,606 > 1.680$ ). oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada kantor TVRI Provinsi Gorontalo. Sehingga, hipotesis yang diajukan dapat **diterima**.
- c. Nilai signifikan pada variabel beban kerja (X3) sebesar 0.004 lebih kecil dari nilai sig. 0,05 ( $0.004 < 0.05$ ). selanjutnya, nilai t-hitung sebesar 3,017 lebih besar dari nilai t-tabel 1.680 ( $3,017 > 1.680$ ). oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja (X3) terhadap kinerja

pegawai pada kantor TVRI Provinsi Gorontalo. Sehingga, hipotesis yang diajukan dapat **diterima**

#### **4.2 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **1. Kualifikasi Pendidikan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada TVRI Provinsi Gorontalo**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diketahui bahwa variabel kualifikasi pendidikan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor TVRI Provinsi. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki kontribusi yang berarti dalam mendorong kinerja pegawai pada Kantor TVRI Provinsi. Hal ini bahwa Kualifikasi pendidikan mencerminkan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kualifikasi pendidikan, maka semakin besar potensi pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, juga memegang peranan penting dalam menunjang produktivitas dan kenyamanan kerja. lingkungan yang positif dapat meningkatkan semangat dan motivasi pegawai dalam bekerja. sementara itu, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai dapat memaksimalkan kinerja tanpa menimbulkan tekanan berlebih. jika beban kerja terlalu berat, maka dapat menyebabkan stres kerja dan penurunan performa. maka ketiga variabel ini secara bersama-sama berkontribusi besar dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai di lingkungan TVRI Provinsi Gorontalo.

Kualifikasi pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai memberikan dasar pengetahuan dan wawasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, relevansi antara latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan sangat memengaruhi efektivitas kerja, karena pegawai yang memiliki pendidikan sesuai dengan pekerjaannya cenderung lebih cepat memahami tugas, memiliki kemampuan analitis yang baik, dan mampu menyelesaikan masalah dengan lebih efisien. Kompetensi teknis yang dimiliki, seperti kemampuan mengoperasikan perangkat lunak penyiaran atau teknik produksi siaran, juga merupakan aset penting dalam menunjang kinerja pegawai, terutama dalam lingkungan media seperti TVRI yang sangat bergantung pada keterampilan teknis.

Lingkungan kerja yang kondusif juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Faktor-faktor seperti sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang minimal, kebersihan ruangan, serta tata ruang kerja yang ergonomis dapat meningkatkan kenyamanan dan fokus pegawai saat bekerja. Hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan juga menciptakan suasana kerja yang supotif dan kolaboratif, yang dapat mendorong semangat kerja serta mengurangi potensi konflik internal. Lingkungan kerja yang positif terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Sementara itu, beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas pegawai menjadi elemen penting dalam menjaga performa kerja yang optimal. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan

menurunkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang sesuai akan mendorong produktivitas pegawai, meningkatkan kehadiran, disiplin dalam menyelesaikan tugas, serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi. Pegawai yang mampu mengelola beban kerja dengan baik juga cenderung menunjukkan kemampuan kerja sama tim yang kuat, yang merupakan aspek krusial dalam dunia kerja modern, termasuk di lingkungan TVRI yang sangat mengandalkan kerja tim dalam proses produksi siaran.

Dengan demikian ketiga variabel tersebut secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang mencakup berbagai dimensi seperti kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas, kemandirian, serta komitmen terhadap tugas dan organisasi. Dengan peningkatan kualifikasi pendidikan, lingkungan kerja yang mendukung, dan pengelolaan beban kerja yang tepat, maka kinerja pegawai di TVRI Provinsi Gorontalo dapat ditingkatkan secara menyeluruh, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas layanan dan profesionalisme lembaga penyiaran publik tersebut. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualifikasi pendidikan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan pengelolaan beban kerja yang tepat secara simultan dapat meningkatkan kinerja pegawai di TVRI Provinsi Gorontalo.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sulastri & Sari (2020) menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan, lingkungan kerja, dan beban kerjas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. Hasil serupa juga ditemukan dalam studi oleh Ramadhani (2021),

yang menegaskan bahwa peningkatan kualifikasi pendidikan, penciptaan lingkungan kerja yang positif, dan pengelolaan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa faktor-faktor tersebut tidak dapat dipisahkan dalam upaya peningkatan kualitas kerja pegawai secara sistemik.

Berbagai penelitian yang telah menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2020), kualifikasi pendidikan memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kompetensi dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi secara efektif. Selain itu, studi dari Wibowo dan Setiawan (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun psikososial, mampu meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas pegawai. Penelitian oleh Lestari (2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai berdampak positif terhadap kualitas kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan penurunan performa. Penelitian-penelitian ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut kualifikasi pendidikan, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, sehingga organisasi perlu memperhatikan keselarasan antar faktor-faktor tersebut untuk mencapai hasil kinerja.

## **2. Kualifikasi Pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada TVRI Provinsi Gorontalo**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diketahui bahwa variabel kualifikasi pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor TVRI Provinsi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualifikasi pendidikan yang dimiliki pegawai, maka semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja individu. Kualifikasi pendidikan yang mencakup aspek seperti jenjang pendidikan terakhir, relevansi bidang studi dengan tugas pekerjaan, serta penguasaan kompetensi teknis yang sesuai, menjadi fondasi penting dalam menunjang efektivitas kerja.

Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dan kompeten cenderung memiliki kemampuan berpikir kritis, keterampilan teknis yang dibutuhkan, serta pemahaman yang lebih baik terhadap prosedur dan standar kerja yang berlaku. Dalam penelitian pada TVRI Provinsi Gorontalo sebagai lembaga penyiaran publik, kualifikasi pendidikan yang kuat juga membantu pegawai dalam menguasai teknologi penyiaran, memahami dinamika media, serta mampu berinovasi dalam menyajikan program siaran semakin menggaris bawahi pentingnya pengelolaan sumber daya manusia melalui peningkatan kualifikasi pendidikan, baik melalui rekrutmen pegawai yang sesuai kualifikasi maupun melalui pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan.

Pegawai yang bekerja di bidang yang sesuai dengan keahlian akademiknya cenderung lebih cepat beradaptasi, mampu menyelesaikan tugas secara lebih tepat, dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kompetensi teknis yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun

pelatihan juga memainkan peran krusial dalam menunjang kinerja, terutama di lingkungan kerja seperti TVRI yang memerlukan penguasaan teknologi penyiaran dan kemampuan teknis lainnya. Maka hasil ini menegaskan pentingnya peningkatan kualifikasi pendidikan, baik melalui jenjang pendidikan formal maupun pelatihan teknis berkelanjutan, guna mendukung pencapaian kinerja pegawai yang maksimal.

Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan Kualifikasi pendidikan pegawai. Pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar apabila di dukung dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. Kualifikasi pendidikan ini berhubungan dengan tingkat pendidikan seseorang dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. Penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh (Atutuli 2017: 6) yang menyatakan bahwa kualifikasi pendidikan berhubungan dengan tingkat pendidikan seseorang dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Atutuli (2017) yang menyatakan bahwa Kualifikasi Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

### **3. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada TVRI Provinsi Gorontalo**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor TVRI Provinsi. Hasil ini menunjukkan bahwa

lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik seperti sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, tata ruang kerja, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar pegawai dan dukungan dari atasan. pegawai merasa nyaman secara fisik dan emosional di tempat kerja, mereka cenderung lebih termotivasi, fokus, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Suasana kerja yang positif juga mampu meminimalkan tingkat stres dan konflik, serta meningkatkan rasa kebersamaan dan semangat kerja tim. dilingkungan kerja seperti TVRI yang menuntut kolaborasi dan ketepatan waktu dalam proses penyiaran, faktor lingkungan kerja menjadi sangat krusial dalam memastikan kelancaran operasional.

Sirkulasi udara yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman dan sehat, sehingga pegawai dapat bekerja tanpa terganggu oleh rasa gerah atau kurangnya oksigen, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya konsentrasi dan produktivitas. Tingkat kebisingan yang rendah memungkinkan pegawai untuk fokus dan berkonsentrasi terhadap tugas-tugasnya tanpa gangguan suara-suara yang mengganggu. Kebersihan lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kesehatan pegawai, karena lingkungan yang bersih menciptakan suasana yang menyenangkan dan higienis. Tata ruang kerja yang tertata rapi dan ergonomis mempermudah mobilitas serta mendukung efisiensi kerja, mengurangi kelelahan, dan mempercepat penyelesaian tugas. hubungan antar pegawai yang harmonis mendorong terciptanya kerja sama tim yang efektif, komunikasi yang terbuka, serta suasana kerja yang suportif dan

menyenangkan. Hubungan sosial yang baik di tempat kerja terbukti meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi dan motivasi kerja pegawai. Dukungan dari atasan, baik dalam bentuk bimbingan, arahan, maupun penghargaan atas kinerja, juga memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Atasan yang peduli dan memberikan dukungan moral maupun profesional kepada bawahannya dapat membangun rasa percaya diri, loyalitas, serta semangat kerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan temuan dari Wibowo dan Sari (2020) yang menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja fisik dan sosial secara signifikan memengaruhi kinerja individu. Begitu pula dalam studi oleh Lestari (2018), disebutkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan efektivitas kerja, menurunkan tingkat stres, dan menciptakan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan suportif merupakan langkah strategis yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Penelitian yang sejalan dengan hasil ini Rahayu & Firmansyah (2023), yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan logistik di Jawa Barat. Studi tersebut menyoroti pentingnya kenyamanan tempat kerja dan komunikasi antar karyawan sebagai faktor pendorong kinerja. Saragih et al. (2022) dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja yang bersih, terorganisir, dan komunikatif mampu meningkatkan efektivitas kerja dan menurunkan tingkat stres karyawan.

Penelitian yang dilakukan Tambingon, B., & Trang, I. (2019) Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Firmansyah, A., & Lidya Delimah Pasaribu, V. (2023). hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Beban Kerja (X3), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada TVRI Provinsi Gorontalo**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diketahui bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor TVRI Provinsi. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kapasitas serta kompetensi pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja. Beban kerja yang tepat dapat memacu pegawai untuk lebih fokus, termotivasi, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan kejemuhan dan menurunkan produktivitas, sementara beban kerja yang terlalu berat berisiko menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja. Hal ini, pengelolaan beban kerja yang efektif dengan mempertimbangkan volume pekerjaan, waktu yang tersedia, serta kemampuan teknis dan mental pegawai sangat penting untuk memastikan pencapaian target kinerja secara optimal. Dalam penelitian di TVRI Provinsi yang memiliki ritme kerja dinamis dan tuntutan teknis tinggi, distribusi beban kerja yang adil dan terukur terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja serta mendorong pencapaian hasil yang maksimal. Temuan ini menegaskan

pentingnya evaluasi dan perencanaan beban kerja secara berkala sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia yang strategis.

Beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus dikelola dengan tepat, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas, agar dapat mendorong kinerja sempurna. Produktivitas pegawai meningkat ketika beban kerja sesuai dengan kapasitas dan kompetensi yang dimiliki, sehingga tugas dapat diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan. Kehadiran kerja yang tinggi mencerminkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan, yang turut memperkuat kontinuitas operasional organisasi. Disiplin kerja yang baik juga menjadi indikator penting, karena pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus, terorganisir, dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas. Di samping itu, inovasi dan kreativitas sangat dibutuhkan di lingkungan kerja seperti TVRI yang bergerak di bidang penyiaran dan membutuhkan ide-ide segar serta kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Kemampuan bekerja sama dalam tim juga memainkan peran penting, karena keberhasilan suatu program atau proyek sangat bergantung pada kolaborasi antarunit kerja. Hasil ini menegaskan bahwa manajemen beban kerja yang proporsional dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Temuan ini didukung oleh sejumlah penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat meningkatkan fokus, tanggung jawab, dan efektivitas kerja pegawai. Penelitian oleh Fitriani dan Prabowo (2020) mengungkapkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan individu dapat memacu semangat kerja dan mendorong

pencapaian target secara lebih optimal. Selanjutnya, studi yang dilakukan oleh Wulandari (2019) menunjukkan bahwa beban kerja yang terukur mendorong pegawai untuk lebih disiplin dan terorganisir dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak positif terhadap kinerjanya. Namun, penting pula untuk menjaga agar beban kerja tidak melebihi batas kemampuan karena dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan produktivitas.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan Teori Koesmowidjojo (2019) beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja suberdaya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Beban kerja adalah banyak atau sedikitnya aktivitas yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Semakin banyak aktivitas yang dilakukan maka semakin besar beban kerja yang ditanggungnya, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwan (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja , Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Artadi, (2015), dan Hadi & Hidayah, (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan, yakni sebagai berikut :

1. Kualifikasi Pendidikan (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada TVRI Provinsi Gorontalo
2. Kualifikasi Pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada TVRI Provinsi Gorontalo
3. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada TVRI Provinsi Gorontalo
4. Beban Kerja (X3), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada TVRI Provinsi Gorontalo

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Kepada Pimpinan TVRI Provinsi Gorontalo, disarankan agar tetap mempertahankan dan terus mengembangkan aspek Kualifikasi Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja, mengingat ketiga variabel tersebut terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Upaya pengembangan ini dapat dilakukan

melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan fasilitas kerja, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional dan adil.

2. Kepada Pimpinan TVRI Provinsi Gorontalo, disarankan untuk meningkatkan kualitas informasi dan komunikasi internal, baik secara vertikal maupun horizontal. Hal ini penting untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, memperkuat koordinasi antar unit, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik guna mencapai kepuasan masyarakat sebagai pemirsa.
3. Kepada peneliti selanjutnya, disarankan agar mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kemampuan intelektual, kemampuan fisik, energi, serta pemanfaatan teknologi, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2016:5). Dengan memperluas cakupan variabel, diharapkan hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat memberikan kontribusi yang lebih luas dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, E., & Musrifa, W. O. (2024). *Kinerja Televisi Republik IndonESIA (TVRI) Gorontalo Sebagai Media Penyiaran Publik*. 21–30.
- Ahmad, E., & Musrifa, W. O. (2024). *Kinerja Televisi Republik IndonESIA (TVRI) Gorontalo Sebagai Media Penyiaran Publik*. 21–30.
- Artadi, I. N. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. Jurnal Ilmu Manajemen, 3(2), 45–52.
- Atutuli, L. (2017). Kualifikasi Pendidikan dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 1–10.
- Dety Lafera. (2020). Pengaruh Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Di Kabupaten Tanah Datar. *Journal of Social and Economics Research*, 2(1), 052–060. <https://doi.org/10.54783/jser.v2i1.16>
- Dety Lafera. (2020). Pengaruh Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah Di Kabupaten Tanah Datar. *Journal of Social and Economics Research*, 2(1), 052–060. <https://doi.org/10.54783/jser.v2i1.16>
- Fatmalawati, D. S., & Andriana, A. N. (2021). Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Pembelian Ulang Kosmetik Pt. Paragon Technology and Innovation. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 177–186. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i1.4228>
- Fatmalawati, D. S., & Andriana, A. N. (2021). Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Pembelian Ulang Kosmetik Pt. Paragon Technology and Innovation. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 177–186. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i1.4228>
- Firmansyah, A., & Pasaribu, V. L. D. (2023). *Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai*. [Nama Jurnal, Volume(Nomor), halaman]. (*Lengkapi nama jurnal jika tersedia*)
- Fitriani, R., & Prabowo, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 55–64.
- Ganar, Y. B., Zulfitra, Z., & Sampurnaningsih, S. R. (2021). Pengaruh Nilai Investasi, Tenaga Kerja dan Pengeluaran Pemerintah terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Periode 1999-2019. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 44. <https://doi.org/10.32493/drbi.v4i1.9120>
- Ganar, Y. B., Zulfitra, Z., & Sampurnaningsih, S. R. (2021). Pengaruh Nilai Investasi, Tenaga Kerja dan Pengeluaran Pemerintah terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Periode 1999-2019. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 44. <https://doi.org/10.32493/drbi.v4i1.9120>
- Hadi, S., & Hidayah, N. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 78–86.
- Hardianto, W. T., Lebo, E. H., & Firdausi, F. (2023). Pembangunan Pariwisata Pantai Tamban Desa Tambak Rejo Kabupaten Malang Dalam Perspektif Peran Serta Masyarakat Dan Pemerintah Desa. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 28–39. <https://doi.org/10.31506/jap.v14i1.19631>

- Hardianto, W. T., Lebo, E. H., & Firdausi, F. (2023). Pembangunan Pariwisata Pantai Tamban Desa Tambak Rejo Kabupaten Malang Dalam Perspektif Peran Serta Masyarakat Dan Pemerintah Desa. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 28–39. <https://doi.org/10.31506/jap.v14i1.19631>
- Irwan, A. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama*. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(1), 89–97.
- Kemenkeu. (2022). *Laporan Kinerja Kementerian Keuangan 2022*. Laporan Kinerja Kementerian Keuangan 2022. <https://www.kemenkeu.go.id/media/18240/laporan-kinerja-kementerian-keuangan-2020.pdf>
- Kemenkeu. (2022). *Laporan Kinerja Kementerian Keuangan 2022*. Laporan Kinerja Kementerian Keuangan 2022. <https://www.kemenkeu.go.id/media/18240/laporan-kinerja-kementerian-keuangan-2020.pdf>
- khan, B., Fatima, H., Qureshi, A., Kumar, S., Hanan, A., Hussain, J., & Abdullah, S. (2023). Drawbacks of Artificial Intelligence and Their Potential Solutions in the Healthcare Sector. *Biomedical Materials & Devices*, 1(2), 731–738. <https://doi.org/10.1007/s44174-023-00063-2>
- khan, B., Fatima, H., Qureshi, A., Kumar, S., Hanan, A., Hussain, J., & Abdullah, S. (2023). Drawbacks of Artificial Intelligence and Their Potential Solutions in the Healthcare Sector. *Biomedical Materials & Devices*, 1(2), 731–738. <https://doi.org/10.1007/s44174-023-00063-2>
- Koesmowidjojo, S. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lailatusholihah, I., Musa, W. J., Setyoko, L. P., Widiyanto, H., Bialangi, N., & Situmeang, B. (2023). Cholesterol Lowering Activity from Methanol Extract of Bidara Leaves (*Ziziphus mauritiana*). *Stannum : Jurnal Sains Dan Terapan Kimia*, 5(1), 8–14. <https://doi.org/10.33019/jstk.v5i1.3847>
- Lailatusholihah, I., Musa, W. J., Setyoko, L. P., Widiyanto, H., Bialangi, N., & Situmeang, B. (2023). Cholesterol Lowering Activity from Methanol Extract of Bidara Leaves (*Ziziphus mauritiana*). *Stannum : Jurnal Sains Dan Terapan Kimia*, 5(1), 8–14. <https://doi.org/10.33019/jstk.v5i1.3847>
- Lestari, D. (2021). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(2), 115–123.
- Lestari, S. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. [Nama Jurnal, Volume(Nomor), halaman]. (Lengkapi nama jurnal jika tersedia)
- Madani, S. M. (2024). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK.KCP Pangeran Antasari Banjarmasin (Dalam Perspektif Ekonomi Syariah)*. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/19174>
- Madani, S. M. (2024). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.*

- Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK.KCP Pangeran Antasari Banjarmasin (Dalam Perspektif Ekonomi Syariah).* <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/19174>
- Menparb), (ald/Humas. (2021). *Sistem Manajemen Kinerja PNS di Lingkup Pemerintah Daerah di Jakarta.* (Ald/Humas Menparb). <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/pentingnya-kesesuaian-sasaran-kinerja-pegawai-dengan-target-kinerja-organisasi#>
- Menparb), (ald/Humas. (2021). *Sistem Manajemen Kinerja PNS di Lingkup Pemerintah Daerah di Jakarta.* (Ald/Humas Menparb). <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/pentingnya-kesesuaian-sasaran-kinerja-pegawai-dengan-target-kinerja-organisasi#>
- Mulyadi, Y. Y., & Liauw, F. (2020). Wadah Interaksi Sosial. *Jurnal Sains, Teknologi, Urban, Perancangan, Arsitektur (Stupa)*, 2(1), 37. <https://doi.org/10.24912/stupa.v2i1.6776>
- Mulyadi, Y. Y., & Liauw, F. (2020). Wadah Interaksi Sosial. *Jurnal Sains, Teknologi, Urban, Perancangan, Arsitektur (Stupa)*, 2(1), 37. <https://doi.org/10.24912/stupa.v2i1.6776>
- Nainggolan, E. G. M., Silalahi, B. T. F., & Sinaga, E. M. (2022). Analisis Kepuasan Gen Z Dalam Menggunakan QRIS Di Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 24–32. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.351>
- Nainggolan, E. G. M., Silalahi, B. T. F., & Sinaga, E. M. (2022). Analisis Kepuasan Gen Z Dalam Menggunakan QRIS Di Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 24–32. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.351>
- Ningsih, T. N., & Tasman, A. (2020). Pengaruh financial literacy dan financial inclusion terhadap kinerja UMKM. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 151. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100330>
- Ningsih, T. N., & Tasman, A. (2020). Pengaruh financial literacy dan financial inclusion terhadap kinerja UMKM. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 151. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100330>
- Novriana, D., Anom, K., Ad'hiya, E., & Haryani, M. E. (2022). ORBITAL : JURNAL PENDIDIKAN KIMIA Dari data di Program Studi Pendidikan Kimia FKIP Universitas Sriwijaya ., *Jurnal Pendidikan Kimia*, 6(2), 49–59.
- Novriana, D., Anom, K., Ad'hiya, E., & Haryani, M. E. (2022). ORBITAL : JURNAL PENDIDIKAN KIMIA Dari data di Program Studi Pendidikan Kimia FKIP Universitas Sriwijaya ., *Jurnal Pendidikan Kimia*, 6(2), 49–59.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurhasanah, P., & Purnami, S. (2024). *Pengaruh Implementasi Key Performance Indicator ( KPI ) Dan tingkat absensi terhadap kinerja PEGAWAI ( Studi Kasus pada Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia*

- Stasiun Sumatera Utara ). 11–22.*
- Nurhasanah, P., & Purnami, S. (2024). *Pengaruh Implementasi Key Performance Indicator ( Kpi ) Dan Tingkat Absensi Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Kasus pada Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Sumatera Utara ). 11–22.*
- Pahrizal, M. A., Syukri, M. R., & Djafar, A. G. (2022). Pusat Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kota Gorontalo. *JAMBURA Journal of Architecture*, 4(1), 108–112. <https://doi.org/10.37905/jjoa.v4i1.15432>
- Pahrizal, M. A., Syukri, M. R., & Djafar, A. G. (2022). Pusat Lembaga Penyiaran Publik TVRI Kota Gorontalo. *JAMBURA Journal of Architecture*, 4(1), 108–112. <https://doi.org/10.37905/jjoa.v4i1.15432>
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/18161/10611>
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/18161/10611>
- Rahayu, S., & Firmansyah, R. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan logistik di Jawa Barat*. [Nama Jurnal, Volume(Nomor), halaman].  
(Lengkapi nama jurnal jika tersedia)
- Ramadhani, A. (2021). *Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(1), 45–56.
- Risfandini, A. (2022). Strategi promosi dan pengembangan 5 objek wisata unggulan Kabupaten Kotabaru. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 7(1), 75–84.
- Risfandini, A. (2022). Strategi promosi dan pengembangan 5 objek wisata unggulan Kabupaten Kotabaru. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 7(1), 75–84.
- Saragih, M. A., Siregar, N., & Sembiring, R. (2022). *Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja serta stres karyawan*. [Nama Jurnal, Volume(Nomor), halaman].  
(Lengkapi nama jurnal jika tersedia)
- Suharno, S., & Winarto, B. (2023). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Negeri Sipil Bidang Perbendaharaan Dan Kas Daerah Kota Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 6(3), 320–331. <https://doi.org/10.37504/map.v6i3.568>
- Suharno, S., & Winarto, B. (2023). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Negeri Sipil Bidang Perbendaharaan Dan Kas Daerah Kota Probolinggo. *MAP*

- (*Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*), 6(3), 320–331.  
<https://doi.org/10.37504/map.v6i3.568>
- Sulastri, E., & Sari, M. (2020). *Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah*. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 7(3), 89–97.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana.
- Tambingon, B., & Trang, I. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. [Nama Jurnal, Volume(Nomor), halaman]. (*Lengkapi nama jurnal jika tersedia*)
- Utomo, M. (2017). Indonesia – Evaluation of NAPA in Agricultural Sector. *Jurnal Ilmu Lingkungan*, 15(1), 49. <https://doi.org/10.14710/jil.15.1.49-56>
- Utomo, M. (2017). Indonesia – Evaluation of NAPA in Agricultural Sector. *Jurnal Ilmu Lingkungan*, 15(1), 49. <https://doi.org/10.14710/jil.15.1.49-56>
- Wibowo, A., & Sari, D. (2020). *Kualitas lingkungan kerja fisik dan sosial serta pengaruhnya terhadap kinerja individu*
- Wibowo, A., & Setiawan, H. (2019). *Lingkungan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 5(2), 60–70.
- Wulandari, R. (2019). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Malang*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(1), 102–110.

## **Lampiran 1 Kuisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat,

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana “**Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Televisi Republik Indonesia Gorontalo**” Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i). Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

## KUISIONER PENELITIAN

### A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responen Identitas Responen:

- a. Jenis kelamin :  
 Pria :   
 Wanita :
- b. Masa Kerja :

2. Petunjuk pengisian kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Pernyataan	Ket	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

### Kuesioner Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala Likert
Kualifikasi Pendidikan (X1)	1. Tingkat Pendidikan Terakhir	1. Apa tingkat pendidikan terakhir Anda?	[ ] SMA [ ] D3 [ ] S1 [ ] S2
	2. Relevansi Pendidikan Terakhir	a) Pendidikan saya relevan dengan pekerjaan yang saya jalani sekarang. b) Saya merasa latar belakang pendidikan saya mendukung produktivitas kerja saya.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS  1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	3. Kompetensi Teknis yang di peroleh	1. Saya memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya. 2. Pendidikan saya memberikan dasar yang kuat dalam hal keterampilan teknis.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS  1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
Lingkungan Kerja (X2)	1. Sirkulasi udara	Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja saya baik.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	2. Kebisingan	Saya merasa lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	3. Kebersihan	Kebersihan tempat kerja saya selalu terjaga.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	4. Lingkungan kerja	Lingkungan kerja saya mendukung kenyamanan dalam bekerja.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	5. Tata ruang kerja	Tata ruang kerja saya tertata dengan baik.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	6. Hubungan dengan rekan kerja	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	7. Hubungan dengan atasan	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
Beban Kerja (X3)	1. Produktivitas Pegawai	Saya merasa produktivitas saya di tempat kerja tinggi.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	2. Kehadiran kerja	Saya jarang absen dalam bekerja.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	3. Disiplin kerja	Saya disiplin dalam menjalankan tugas pekerjaan.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	4. Inovasi/kreativitas	Saya sering memberikan ide-ide baru dalam pekerjaan.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	5. Kerja sama tim	Saya mampu bekerja sama dengan tim.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja	Hasil kerja saya memiliki kualitas tinggi.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	2. Kuantitas kerja	Saya dapat menyelesaikan banyak tugas.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	3. Ketepatan waktu	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	4. Efektivitas	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	5. Kemandirian	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa banyak arahan.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS
	6. Komitmen	Saya memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan.	1=STS 2=TS 3=KS 4=S 5=SS

**Lampiran 2 Tabulasi Data Ordinal**

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	3	3	4	3	18
25	5	4	3	5	4	21
26	5	5	4	5	5	24
27	4	4	4	4	5	21
28	4	3	4	4	5	20
29	4	3	5	4	5	21
30	3	4	5	5	4	21
31	2	5	5	4	4	20
32	1	4	4	4	4	17
33	3	3	4	4	5	19
34	4	2	4	4	5	19
35	5	2	4	5	3	19
36	4	4	4	5	4	21
37	3	4	3	5	5	20
38	2	4	1	5	5	17
39	5	5	3	3	5	21

40	3	5	1	4	5	18
41	4	3	3	4	3	17
42	2	3	2	4	4	15
43	3	5	2	4	5	19
44	3	3	3	4	5	18
45	4	4	3	5	5	21
46	5	5	1	5	5	21

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
1	3	5	4	4	3	3	4	26
2	4	2	2	3	5	2	2	20
3	5	4	4	4	4	5	4	30
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	5	4	4	5	4	32
7	4	4	4	4	4	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	3	3	4	4	3	3	3	23
10	5	2	2	2	2	5	5	23
11	4	4	4	2	2	4	5	25
12	4	3	4	4	3	3	4	25
13	4	4	4	4	2	2	5	25
14	5	3	4	3	3	4	3	25
15	4	4	4	4	4	5	5	30
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	4	4	4	5	4	4	29
18	3	3	4	3	4	4	4	25
19	4	4	4	4	5	5	4	30
20	5	4	5	4	4	4	4	30
21	4	4	4	4	5	5	4	30
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	4	4	5	4	4	4	5	30
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	3	3	5	2	2	3	4	22
27	4	4	4	5	4	5	4	30
28	5	5	5	5	5	5	5	35
29	4	3	4	3	2	4	3	23
30	4	4	4	5	4	4	4	29

31	4	4	4	3	3	4	4	26
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	4	5	4	29
34	4	4	2	4	4	4	4	26
35	4	2	4	3	5	5	4	27
36	4	2	3	2	2	2	5	20
37	5	4	2	3	5	5	5	29
38	4	3	5	3	4	3	2	24
39	4	4	4	5	5	4	4	30
40	4	3	4	4	3	4	3	25
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	3	3	3	4	2	2	3	20
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	4	4	4	4	2	4	4	26
46	3	5	4	3	4	5	2	26

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	4	5	24
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25

23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	3	5	5	23
25	5	4	2	5	5	21
26	5	4	5	4	4	22
27	5	4	5	4	3	21
28	5	4	5	5	3	22
29	4	4	4	5	2	19
30	3	4	4	5	3	19
31	3	5	5	5	4	22
32	2	5	3	5	1	16
33	5	5	2	2	5	19
34	5	5	5	3	4	22
35	5	5	4	4	4	22
36	5	3	5	4	5	22
37	4	4	5	5	3	21
38	4	4	5	3	3	19
39	2	4	5	4	2	17
40	3	5	5	5	4	22
41	3	5	5	4	4	21
42	2	5	5	5	5	22
43	5	5	5	4	5	24
44	5	4	5	4	5	23
45	4	5	4	3	5	21
46	4	5	4	3	5	21

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
1	5	5	5	5	4	5	29
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	4	5	28
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	4	4	5	28
10	4	4	4	4	5	4	25
11	5	5	5	4	4	5	28
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30

14	5	5	5	4	4	5	28
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	3	5	5	5	3	26
25	5	4	4	5	5	4	27
26	5	4	4	4	4	4	25
27	3	5	5	3	3	5	24
28	4	5	4	5	5	5	28
29	4	5	3	4	4	5	25
30	5	5	5	3	3	5	26
31	5	5	2	5	5	5	27
32	4	4	1	3	3	4	19
33	5	3	3	3	3	3	20
34	4	3	5	3	3	3	21
35	5	5	4	5	5	5	29
36	5	5	5	3	3	5	26
37	5	5	1	4	4	5	24
38	3	2	4	4	4	2	19
39	3	4	5	5	5	4	26
40	3	5	4	5	5	5	27
41	5	5	4	4	4	5	27
42	4	3	5	4	4	3	23
43	4	4	2	4	4	4	22
44	4	4	1	5	5	4	23
45	4	5	2	3	3	5	22
46	5	5	3	2	3	5	23

### Lampiran 3 Frequency Table

**X1.1**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	3	6.5	6.5	8.7
	3	6	13.0	13.0	21.7
	4	7	15.2	15.2	37.0
	5	29	63.0	63.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3	4.3
	3	7	15.2	15.2	19.6
	4	8	17.4	17.4	37.0
	5	29	63.0	63.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6.5	6.5	6.5
	2	2	4.3	4.3	10.9
	3	7	15.2	15.2	26.1
	4	8	17.4	17.4	43.5
	5	26	56.5	56.5	100.0

Total	46	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

**X1.4**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	13	28.3	28.3	30.4
	5	32	69.6	69.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.5	6.5	6.5
	4	7	15.2	15.2	21.7
	5	36	78.3	78.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.0	13.0	13.0
	4	26	56.5	56.5	69.6
	5	14	30.4	30.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.7	8.7	8.7
	3	9	19.6	19.6	28.3

4	22	47.8	47.8	76.1
5	11	23.9	23.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.7	8.7	8.7
	3	2	4.3	4.3	13.0
	4	27	58.7	58.7	71.7
	5	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.7	8.7	8.7
	3	9	19.6	19.6	28.3
	4	22	47.8	47.8	76.1
	5	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	17.4	17.4	17.4
	3	6	13.0	13.0	30.4
	4	17	37.0	37.0	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Total	46	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

**X2.6**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.7	8.7
	3	5	10.9	19.6
	4	17	37.0	56.5
	5	20	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0

**X2.7**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5
	3	5	10.9	17.4
	4	22	47.8	65.2
	5	16	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0

**X3.1**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5
	3	4	8.7	15.2
	4	5	10.9	26.1
	5	34	73.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0

**X3.2**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	10	21.7	21.7	23.9
	5	35	76.1	76.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.3	4.3	4.3
	3	2	4.3	4.3	8.7
	4	5	10.9	10.9	19.6
	5	37	80.4	80.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	4	8.7	8.7	10.9
	4	9	19.6	19.6	30.4
	5	32	69.6	69.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	2	4.3	4.3	6.5

3	5	10.9	10.9	17.4
4	6	13.0	13.0	30.4
5	32	69.6	69.6	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Y1.1**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.7	8.7
	4	9	19.6	28.3
	5	33	71.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Y1.2**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2
	3	4	8.7	10.9
	4	7	15.2	26.1
	5	34	73.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Y1.3**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6.5	6.5
	2	3	6.5	13.0
	3	3	6.5	19.6
	4	8	17.4	37.0

5	29	63.0	63.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Y1.4**

	Frequenc y		Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2
	3	7	15.2	17.4
	4	12	26.1	43.5
	5	26	56.5	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Y1.5**

	Frequenc y		Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17.4	17.4
	4	12	26.1	43.5
	5	26	56.5	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**Y1.6**

	Frequenc y		Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2
	3	4	8.7	10.9
	4	7	15.2	26.1
	5	34	73.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

**JENIS KELAMIN**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	27	58.7	58.7	58.7
	PEREMPUA N	19	41.3	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**MASA KERJA**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 - 10 Tahun	26	56.5	56.5	56.5
	10 -15 Tahun	14	30.4	30.4	87.0
	15- >	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas****Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	.401**	.495**	.502**	.212
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000	.158
	N	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.401**	1	.334*	.467**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.006		.023	.001	.000
	N	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.495**	.334*	1	.419**	.177

	Sig. (2-tailed)	.000	.023		.004	.238
	N	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.502**	.467**	.419**	1	.203
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004		.177
	N	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.212	.508**	.177	.203	1
	Sig. (2-tailed)	.158	.000	.238	.177	
	N	46	46	46	46	46
X1	Pearson Correlation	.782**	.737**	.767**	.681**	.514**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46

### Correlations

X1

X1.1	Pearson Correlation	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	46
X1.2	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	46
X1.3	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	46

X1.4	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	46
X1.5	Pearson Correlation	.514**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	46
X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	46

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

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

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	6

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	.353*	.229	.353*	.425**
	Sig. (2-tailed)		.016	.126	.016	.003
	N	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.353*	1	.558**	.688**	.470**
	Sig. (2-tailed)	.016		.000	.000	.001
	N	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.229	.558**	1	.467**	.261
	Sig. (2-tailed)	.126	.000		.001	.079
	N	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.353*	.688**	.467**	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.001		.000
	N	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	.425**	.470**	.261	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.079	.000	
	N	46	46	46	46	46
X2.6	Pearson Correlation	.542**	.531**	.301*	.371*	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.042	.011	.000
	N	46	46	46	46	46
X2.7	Pearson Correlation	.494**	.404**	.211	.285	.165

	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.159	.054	.274
	N	46	46	46	46	46
X2	Pearson Correlation	.658**	.816**	.607**	.770**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46

### Correlations

		X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	.542**	.494**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.531**	.404**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000
	N	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.301*	.211	.607**
	Sig. (2-tailed)	.042	.159	.000
	N	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.371*	.285	.770**
	Sig. (2-tailed)	.011	.054	.000
	N	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	.572**	.165	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.274	.000
	N	46	46	46
X2.6	Pearson Correlation	1	.396**	.760**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000

		N	46	46	46
X2.7	Pearson Correlation		.396**	1	.578**
	Sig. (2-tailed)		.007		.000
	N		46	46	46
X2	Pearson Correlation		.760**	.578**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	
	N		46	46	46

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

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

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	8

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
X3.1	Pearson Correlation	1	.112	.122	.047	.620**
	Sig. (2-tailed)		.459	.418	.758	.000
	N	46	46	46	46	46
X3.2	Pearson Correlation	.112	1	.065	.168	.460**
	Sig. (2-tailed)	.459		.670	.265	.001
	N	46	46	46	46	46
X3.3	Pearson Correlation	.122	.065	1	.291*	.161
	Sig. (2-tailed)	.418	.670		.050	.286
	N	46	46	46	46	46
X3.4	Pearson Correlation	.047	.168	.291*	1	.080
	Sig. (2-tailed)	.758	.265	.050		.599
	N	46	46	46	46	46
X3.5	Pearson Correlation	.620**	.460**	.161	.080	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.286	.599	
	N	46	46	46	46	46
X3	Pearson Correlation	.700**	.502**	.524**	.480**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000
	N	46	46	46	46	46

### Correlations

		X3
X3.1	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	46
X3.2	Pearson Correlation	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	46
X3.3	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	46
X3.4	Pearson Correlation	.480**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	46
X3.5	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	46
X3	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	46

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

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	46	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	46	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	6

#### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
Y1.1	Pearson Correlation	1	.433**	.253	.220	.207
	Sig. (2-tailed)		.003	.089	.141	.167
	N	46	46	46	46	46
Y1.2	Pearson Correlation	.433**	1	.177	.240	.233
	Sig. (2-tailed)	.003		.240	.108	.119
	N	46	46	46	46	46
Y1.3	Pearson Correlation	.253	.177	1	.326*	.296*
	Sig. (2-tailed)	.089	.240		.027	.046
	N	46	46	46	46	46

Y1.4	Pearson Correlation	.220	.240	.326*	1	.950**
	Sig. (2-tailed)	.141	.108	.027		.000
	N	46	46	46	46	46
Y1.5	Pearson Correlation	.207	.233	.296*	.950**	1
	Sig. (2-tailed)	.167	.119	.046	.000	
	N	46	46	46	46	46
Y1.6	Pearson Correlation	.433**	1.000**	.177	.240	.233
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.240	.108	.119
	N	46	46	46	46	46
Y	Pearson Correlation	.577**	.703**	.641**	.732**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46

### Correlations

		Y1.6	Y
Y1.1	Pearson Correlation	.433**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000
	N	46	46
Y1.2	Pearson Correlation	1.000**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	46	46
Y1.3	Pearson Correlation	.177	.641**
	Sig. (2-tailed)	.240	.000

	N	46	46
Y1.4	Pearson Correlation	.240	.732**
	Sig. (2-tailed)	.108	.000
	N	46	46
Y1.5	Pearson Correlation	.233	.714**
	Sig. (2-tailed)	.119	.000
	N	46	46
Y1.6	Pearson Correlation	1	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
Y	Pearson Correlation	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

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

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

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	7

### Lampiran 5 Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

c. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.683	1.896	1.297

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.886	3	119.629	33.263	.000 <sup>b</sup>
	Residual	151.049	42	3.596		
	Total	509.935	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.458	3.156		-.462	.647
	X1	.522	.136	.480	3.832	.000
	X2	.171	.066	.219	2.606	.013
	X3	.520	.172	.379	3.017	.004

**Coefficients<sup>a</sup>****Collinearity Statistics**

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.449	2.227
	X2	.995	1.005
	X3	.448	2.233

a. Dependent Variable: Y

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83211406
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.059
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.177
	99% Confidence Interval	Lower Bound .168
		Upper Bound .187

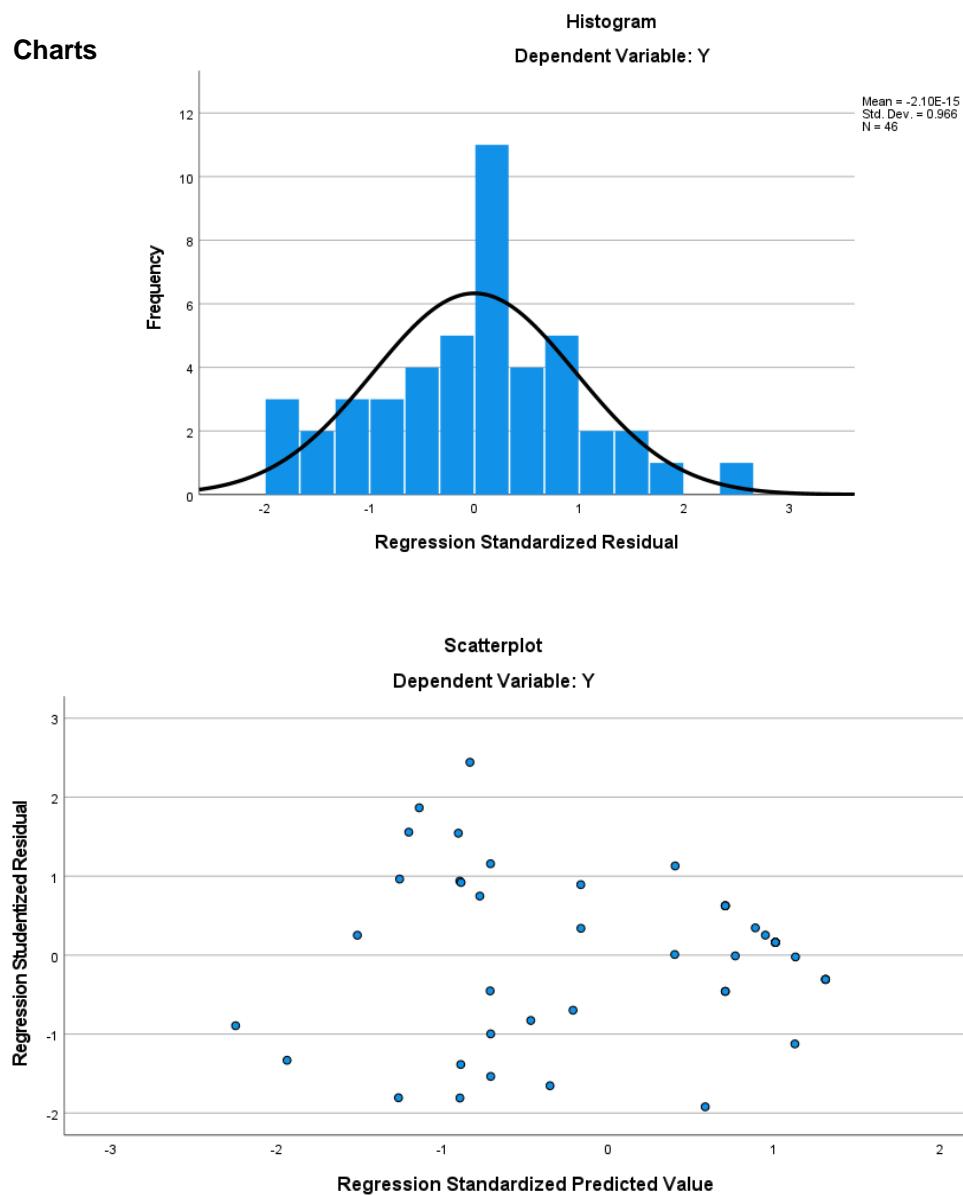
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

- d. This is a lower bound of the true significance.  
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

### Charts



## Lampiran 6 Tabel F

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.78	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.08	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.08	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.98	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.08	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

### Lampiran 7 Tabel R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## Lampiran 8 Surat Penelitian



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

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17, Kampus Unisan Gorontalo Lt. 1 Kota Gorontalo 96128  
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenlitian@unisan.ac.id

Nomor : 218/PIP/B.04/LP-UIG/2024  
 Lampiran  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,  
 Kepala Stasiun TVRI GORONTALO  
 di -  
 Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	Dr.Rahmisyari,ST.,SE.,MM
NIDN	0929117202
Pangkat Akademik	Lektor Kepala
Jabatan	Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan Proposal/Skripsi, kepada:

Nama	Moh.Aandi Rizky Riawan
NIM	E2121028
Fakultas	Ekonomi
Program Studi	Manajemen
Judul Penelitian	PENGARUH KUALIFIKASI I PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Lokasi Penelitian	KANTOR TVRI GORONTALO

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

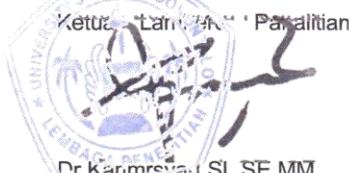
Tanggal 15/1/2024

Ketua Lembaga Penelitian

Dr.Karimrsyah,SL,SE,MM

NIDN:0929117202

0623-2569-2937



## Lampiran 9 Surat Balasan Rekomendasi Penelitian



**DISPOSISI  
KEPALA TVRI STASIUN GORONTALO**

Nomor Agenda                            033  
 Nomor Surat                            218/PIP/B.04/LP-UIG/2024  
 Tanggal                                10 Januari 2025  
 Dari                                      Ketua Lembaga Penelitian  
 Hal                                      Permohonan Izin Penelitian(Pengambilan Data)

Sifat :                                       Penting     Segera     Rahasia

<input checked="" type="checkbox"/>	Kasubag Tata Usaha	Tim Perencanaan dan Pengendalian Promo
	Tim Perencanaan dan Pengendalian Produksi &Penyiaran Program	Tim Perencanaan, Pengendalian dan Anggaran
	Tim Perencanaan dan Pengendalian Produksi &Penyiaran Berita	Tim Perencanaan,Pengendalian dan Pengembangan Umum
	Tim Perencanaan, Pengendalian dan Pengembangan Teknik	<input checked="" type="checkbox"/> Tim SDM
	Tim Perencanaan dan Pengendalian PU	Pejabat Pembuat Komitmen
	Tim Perencanaan dan Pengendalian KMB	Pejabat Pengadaan Barang

Disposisi:

Catatan:

Diteliti/Diselesaikan
Dipertimbangkan
<input checked="" type="checkbox"/> Untuk Diketahui/Diperhatikan
Mewakili/Menghadiri/Mengikuti
<input checked="" type="checkbox"/> Dikoordinasikan
Ditampung Permasalahanya
Peringatkan /Pendekatan
Pendapat/Analisa/Saran
Konsep Jawaban /Sambutan
Konsep Laporan
Data Diolah
Ditindaklanjuti
Diagendakan /Dijadwalkan
Harap Dibantu
File

Koordinasi KP

Sekretariat:

Gorontalo, 10 Januari 2025

Kepala Stasiun,

Maria M. Sopamena, S.Sos., MM

**Lampiran 10 Surat Bebas Plagiasi**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS 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

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
**No. 094/SRP/FE-UNISAN/V/2025**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN	:	092811690103
Jabatan	:	Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa	:	Moh. Andi Rizky Riawan
NIM	:	E2121028
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo)

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil **Similarity** sebesar 26%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui  
Dekan,  
  
DR. Musafir, SE., M.Si  
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 28 Mei 2025  
Verifikator,

  
Nurhasmi, S.KM

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin

## Lampiran 11 Hasil Plagiasi



Page 1 of 95 - Cover Page

Submission ID trn:oid::13261285332

### Fekon09 Unisan

### MOH. ANDI RIZKY RIAWAN\_PENGARUH KUALIFIKASI PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TER...

MANAJEMEN\_02  
Fak. Ekonomi  
LL Dikti IX Turnitin Consortium

#### Document Details

Submission ID	89 Pages
trn:oid::13261285332	
Submission Date	15,968 Words
May 27, 2025, 9:34 AM GMT+7	
Download Date	102,757 Characters
May 27, 2025, 10:36 AM GMT+7	
File Name	
SKRIPSI_ANDI_IRAWAN.doc	
File Size	
1.5 MB	



Page 1 of 95 - Cover Page

Submission ID trn:oid::13261285332



## 26% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

### Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

---

### Top Sources

23%	Internet sources
5%	Publications
16%	Submitted works (Student Papers)

---

### Integrity Flags

#### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



**Lampiran 12 *Abstrak Translate*****ABSTRAK**

**MOH. ANDI RIZKY RIAWAN. E2121028. PENGARUH KUALIFIKASI PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA KANTOR TELEVISI REPUBLIK INDONESIA PROVINSI GORONTALO)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kualifikasi Pendidikan (X1), Lingkungan Keja (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo sebanyak 47 orang. Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang diuji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualifikasi Pendidikan (X1), Lingkungan Keja (X2) dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo. Kualifikasi Pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo, Lingkungan Keja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap Pegawai (Y) pada Kantor Televisi Republik Indonesia Provinsi Gorontalo.

Kata kunci: kualifikasi pendidikan, lingkungan kerja, beban kerja



## ABSTRACT

**MOH. ANDI RIZKY RIAWAN. E2121028. THE EFFECT OF EDUCATIONAL QUALIFICATIONS, WORK ENVIRONMENT, AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A STUDY AT THE REPUBLIC OF INDONESIA TELEVISION OFFICE IN GORONTALO PROVINCE**

*This study aims to determine the effect of Educational Qualifications ( $X_1$ ), Work Environment ( $X_2$ ), and Workload ( $X_3$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) at the Republic of Indonesia Television Office in Gorontalo Province. The population for this study consists of 47 employees in the office. Data collection uses a questionnaire with two stages of testing: validity testing and reliability testing for each item in the questionnaire. The analysis method employs Multiple Regression Analysis. The results indicate that Educational Qualifications ( $X_1$ ), Work Environment ( $X_2$ ), and Workload ( $X_3$ ) have a positive and significant effect on Employee Performance ( $Y$ ), both simultaneously and partially, at the Republic of Indonesia Television Office in Gorontalo Province. Partially, the variable of Educational Qualifications ( $X_1$ ) affects Employee Performance ( $Y$ ) positively and significantly, as the Work Environment ( $X_2$ ) and the Workload ( $X_3$ ).*

*Keywords:* educational qualifications, work environment, workload



## BIODATA DIRI PENULIS

### I. IDENTITAS PRIBADI



Nama	:	Moh Andi Rizky Riawan
NIM	:	E2121028
Tempat tanggal lahir	:	Mepanga , 19-Juni-2003
Jenis kelamin	:	Laki-laki
Agama	:	Islam
Alamat Asal	:	Telaga, Hulawa
Email	:	<a href="mailto:andi3637477@gmail.com">andi3637477@gmail.com</a>
Nama Orang Tua		
Ayah	:	Sofyan Laparama S.Pd
Ibu	:	Susliati S. Lamohamad
Program Studi	:	Manajemen
Kosentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Fakultas	:	Ekonomi
Perguruan Tinggi	:	Universitas Ichsan Gorontalo
Angkatan	:	2021

### II. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. SD Negeri 1 Mepanga
- b. SMP Negeri 1 Mepanga
- c. SMK Negeri 1 Limboto