

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA
KERJA, ESDM DAN TRANSMIGRASI PROVINSI
GORONTALO**

**OLEH RISTI
DATAU
E.21.21.050**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA UNIVERSITAS
ICHSAN GORONTALO
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS TENAGA KERJA, ESDM DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI
GORONTALO**

OLEH
RISTI DATAU
E.21.21.050

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo, 27 April 2025

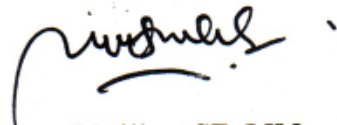
Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Rahmisyari, SE., MM
NIDN. 0929117202

Pembimbing II



Poppy Mu'jizat, SE., MM
NIDN: 0915016704

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, ESDM DAN TRANSMIGRASI PROVINSI GORONTALO

OLEH

RISTI DATAU

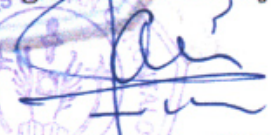
E.21.21.050

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

1. **Dr. Muh. Sabir M, SE., M.Si**
(Ketua penguji)
2. **Syaiful Pakaya, SE., MM**
(Anggota penguji)
3. **Sri Meike Jusup, SE., MM**
(Anggota penguji)
4. **Dr. Rahmisyari, SE., MM**
(Pembimbing utama)
5. **Poppy Mu'jizat, SE., MM**
(Pembimbing pendamping)



Mengetahui


Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901
Ketua Program Studi Manajemen
Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Gorontalo,... 2025

Yang membuat pernyataan



Risti Datau

E.21.21.050

E.21.21.050

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ “Sesungguhnya Bersama Kesulitan Ada Kemudahan” (Q.S AL-Insyirah:5)

PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi kecuali lembar persembahan. Alhaamdulliahirobbil alamin, dengan mengucapkan syukur atas rahmat Allah SWT dan sebagai ucapan terimakasih skripsi ini penulis persembahkan untuk:

- ❖ Ayahanda tercinta, Almarhum Sofyan Datau yang paling saya rindukan. Terimakasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, nasihat dan motivasi serta segala bentuk tanggung jawab atas kehidupan yang layak, yang di berikan semasa ayah hidup. Dengan selesainya tugas akhir skripsi ini, semoga bisa membuat ayah bangga dan bahagia di surganya Allah, aamiin.
- ❖ Pintu surgaku, ibu Titis Blongkod. Terimakasih telah berjuang untuk kehidupan saya. Wanita hebat yang selalu memberikan kasih sayang, semangat dan juga motivasi sehingga penulis mampu menghadapi segala hambatan yang ada dan pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Semoga ibu selalu di berikan kesehatan dan di panjangkan umurnya, aamiin.
- ❖ Saudari kandungku, Irawati Datau S.Pd, saudara ipar Alfazri Patilima, dan keponakanku Ansara Sofiyah Patilima yang selalu memberikan dorongan motivasi hingga bisa ke tahap saat ini. Semoga selalu diberkahi dan diberikan kesehatan.
- ❖ Sahabat penulis di bangku perkuliahan, Fitriyanti Ishak yang selalu kebersamai dalam empat tahun ini, yang banyak membantu penulis dalam mengerjakan skripsi dan tak pernah henti saling menyemangati.
- ❖ Seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya, Fikran Blongkod. Terimakasih telah menjadi bagian dalam proses perjalanan penulis menyusun skripsi. yang selalu memberikan doa dan motivasi, serta menghibur penulis dalam kesedihan, mendengarkan keluh kesah dan meyakinkan penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
- ❖ Terimakasih Risti Datau, diri saya sendiri, karena telah mampu berusaha keras

berjuang sampai sejauh ini tidak menyerah dan terus berusaha sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRACT

RISTI DATAU. E2121050. THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK LOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MANPOWER, ENERGY AND MINERAL RESOURCES, AND TRANSMIGRATION SERVICE OF GORONTALO PROVINCE

This study aims to find the extent to which the Work Environment (X1) and Work Load (X2) affect Employee Performance at the Manpower, Energy and Mineral Resources, and Transmigration Service of Gorontalo Province. Primary data collection involves a series of statements subjected to validity and reliability tests. The analysis method used is path analysis. The findings of the first test indicate that the Work Environment (X1) and Work Load (X2) variables simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at the Manpower, Energy and Mineral Resources, and Transmigration Service of Gorontalo Province, with an effect of 0.490, or 49%. The second hypothesis test reveals that the Work Environment variable (X1) positively and significantly affects Employee Performance by 0.690, or 69%. Conversely, the results of the third test indicate that Workload (X2) has a negative and significant effect on Employee Performance, with a value of -0.350, or -35%.

Keywords: work environment, workload, employee performance

ABSTRAK

RISTI DATAU. E2121050. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, ESDM DAN TRANSMIGRASI PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji *validitas* dan uji *reliabilitas*. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, yaitu sebesar 0,490 atau 49%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, yakni sebesar 0,690 atau 69%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, yakni sebesar -0,350 atau -35%.

Kata kunci: lingkungan kerja, beban kerja, kinerja pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja,ESDM dan Transmigras Provinsi Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hanturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Pembina Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Ibu Dr. Rahmisyari,SE.,MM selaku pembimbing I dan Ibu Poppy Mu'jizat,SE.,MM selaku pembimbing II, seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan Dinas Tenaga Kerja,ESDM dan Transmigras Provinsi Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu

memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Aamiin.

Gorontalo.....2025

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	12
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	12
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	12
2.1.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	14
2.1.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	16
2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.1.1.5 Aspek Aspek Lingkungan Kerja.....	19
2.1.1.6 Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.1.2 Beban Kerja.....	23
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	23

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	25
2.1.2.3 Aspek Aspek Beban Kerja.....	27
2.1.2.4 Indikator Beban Kerja.....	28
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	30
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	30
2.1.3.2 Manfaat Kinerja Pegawai.....	32
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	34
2.1.3.4 Aspek Aspek Kinerja Pegawai.....	36
2.1.3.5 Indikataor Kinerja Pegawai.....	37
2.1.4 Penelitian terdahulu.....	38
2.1.5 Kerangka Pemikiran.....	40
2.1.6 Hipotesis.....	42

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian.....	43
3.2. Metode Penelitian.....	43
3.2.1. Oprasional Variabel Penelitian.....	44
3.2.2. Populasi Dan Sampel.....	46
3.2.3. Jenis Dan Sumber Data.....	48
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.2.5. Pengujian Instrument Penelitian.....	50
3.2.6. Metode Analisis Data.....	54
3.2.7. Pengujian Hipotesis.....	55
3.2.8. Jadwal Penelitian.....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambar umum lokasi Penelitian.....	57
4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.....	57
4.1.2. Visi dan Misi.....	58
4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi.....	59
4.1.4. Struktur organisasi.....	64

4.2. Hasil penelitian.....	65
4.2.1. Deskriptif karakteristik responden.....	66
4.2.2. Deskriptif karakteristik variabel penelitian.....	68
4.2.3. Hasil uji Validitas dan Realibilitas.....	73
4.2.4. Analisis data statistik.....	76
4.2.5. Pengujian hipotesis.....	79
4.3. Pembahasan hasil penelitian.....	81
 BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	89
5.2. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel.1.1: Analisis Capaian Kinerja.....	8
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	44
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisisioner.....	46
Tabel 3.3. Tabel Populasi.....	46
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi.....	52
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	56
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	68
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	69
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X1)	69
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Beban Kerja (X2).....	71
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y).....	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1).....	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X2).....	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	76
Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y.....	79
Tabel 4.13 Uji Signifikasi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 3.1. Metode Raosof.....	48
Gambar 3.2. Struktur Path Analisis.....	54
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.....	65
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1,dan X2 Terhadap Y.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian.....	100
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	108
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian.....	119
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	125
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X.....	130
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	131
Lampiran 7 R Tabel, F Tabel dan T Tabel.....	133

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar lebih responsif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis dalam hal kompetensi, motivasi, pengembangan, dan manajemen menjadi kunci utama untuk menghadapi tantangan global dan membangun daya saing. Instansi Pemerintah adalah organisasi yang terdiri dari individu-individu yang dipilih khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan dari instansi pemerintah dapat dicapai jika mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Peran pegawai dalam organisasi sangat penting, karena keberlangsungan suatu instansi pemerintah sangat bergantung pada mereka. Pegawai berfungsi sebagai faktor kunci dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah dengan cara yang efektif dan efisien, serta menjadi penggerak utama organisasi.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menggerakkan dan menyinergikan seluruh potensi dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pengelolaan SDM, jika individu-individu dalam organisasi dapat berfungsi secara efektif, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Kegiatan pengelolaan SDM meliputi berbagai aspek, seperti pengadaan pegawai, penilaian kinerja, perlindungan, motivasi karyawan, pemberdayaan pegawai, peningkatan disiplin, dan

bimbingan. Pengelolaan dan optimalisasi sumber daya manusia sangat

bergantung pada kualitas pegawai yang ada. Organisasi perlu memiliki pegawai yang menunjukkan kinerja baik agar dapat beroperasi secara efektif. Dengan demikian, kelangsungan hidup suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para pegawainya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk fokus pada pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengelolaan SDM yang tepat, organisasi bisa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif, yang pada gilirannya meningkatkan hasil dan pencapaian organisasi secara keseluruhan.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) mengungkapkan bahwa pemerintah akan memecat Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak mencapai target kinerja. Menpan Anas mengakui banyak ASN yang tidak bisa mencapai target kinerja, namun sulit untuk diberhentikan. Pemerintah berencana untuk memperkuat aturan pemberhentian ASN yang tidak mencapai target kinerja (Faizal Fanani, 2023). Lebih lanjut kinerja pegawai menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir PNS. Selain itu, penilaian dan pemeringkatan kinerja pegawai juga digunakan untuk manajemen talenta, pemberian tunjangan kinerja, reward, dan punishment. Hal ini agar seluruh pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal dan selaras dengan tujuan unit kerja dan organisasi (Basma Sartika, 2021).

Bima Haria Wibisana, selaku Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Bima mengungkapkan bahwa kemampuan dan kinerja aparatur sipil negara (ASN) saat ini masuk dalam kategori *deadwood*, yang artinya performa dan kinerja ASN tersebut rendah bahkan buruk. Pernyataan ini ia

ungkapkan dalam Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kepegawaian yang berlangsung secara hybrid (Ade Miranti Karunia, 2022). Lebih Lanjut Kinerja pegawai adalah hasil evaluasi dan penilaian yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap hasil kerja dan perilaku pegawai. Penilaian kinerja ini didasarkan pada capaian atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika pegawai yang dinilai merupakan pimpinan organisasi, maka kinerja organisasi yang dipimpin oleh pegawai tersebut akan menjadi dasar penilaian kinerjanya (Zakharia, 2022).

Menurut (Resmana et al., 2021) kinerja pegawai didefinisikan sebagai prestasi kerja yang merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai juga mencakup ukuran produktivitas, prestasi, dan kemajuan dalam suatu organisasi, serta dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti Kualitas Kerja: Menilai sejauh mana pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. 2. Kuantitas Kerja: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu. 3. Ketepatan Waktu: Kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. 4. Pencapaian sasaran kerja: Mengukur seberapa baik pegawai mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi. Lebih lanjut Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Iryani et al., 2022).

Menurut (Nurlina et al., 2021) kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh pegawai, yang berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi. Kinerja pegawai dianggap sebagai faktor utama

dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin mudah tujuan organisasi tercapai, dan sebaliknya, rendahnya kinerja akan menyulitkan pencapaian tujuan tersebut.

Lebih lanjut kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas dari hasil kerja, yang harus sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang baik diharapkan dapat berdampak positif pada kemajuan perusahaan (Putra & Fernos, 2023).

Sebagaimana yang telah di kemukakan sebelumnya bahwa kinerja merupakan hasil yang di dapatkan oleh seseorang dalam bekerja. Dalam mencapai hasil yang baik tentunya di pengaruhi banyak faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja (Samanoi H. Fau, Progresif Buulolo, 2022; Sazly & Permana, 2020).

Sebagaimana di kemukakan oleh (Nasution & DR, 2020) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut (Nurhandayani, 2022) lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik tempat kerja, seperti tata ruang kantor, kelengkapan perabot, serta kenyamanan yang tercipta di lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja (Rahmah et al., 2024; Santoso, 2023). Sebagaimana di kemukakan oeh (Haddad et al., 2023) beban kerja didefinisikan sebagai sejumlah kegiatan atau tugas yang

harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut (Ahsan & Obaidellah, 2023) beban kerja didefinisikan sebagai beban kognitif atau mental yang dirasakan oleh peserta selama menyelesaikan tugas-tugas pemrograman.

Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo adalah salah satu OPD yang membantu tugas Gubernur dalam pelaksanaan tugas untuk Urusan Tenaga Kerja, Urusan Energi dan Sumberdaya Mineral dan Urusan Transmigrasi di Provinsi Gorontalo. Dinas ini dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan daerah Provinsi Gorontalo Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur Nomor 38 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Daerah.

Dinas ini resmi berdiri sendiri pada tahun 2023 setelah sebelumnya berfungsi sebagai bagian dari Dinas Penanaman Modal, ESDM, dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. Sebelum pemisahan, dinas tersebut menangani berbagai fungsi secara bersamaan, yang mungkin mengakibatkan kurangnya fokus pada setiap bidang. Pemisahan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pelayanan dan pengelolaan program-program di masing-masing bidang, sehingga dapat memberikan dampak yang lebih positif terhadap masyarakat dan pembangunan daerah.

Dengan struktur yang lebih terfokus, diharapkan dinas ini dapat lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, serta lebih efisien dalam menjalankan

program-program strategis yang berkaitan dengan tenaga kerja, pengelolaan sumber daya energi, dan kebijakan transmigrasi di Provinsi Gorontalo.

Dalam melaksanakan tugas-tugas teknis di bidang ketenagakerjaan dinas ini dilengkapi dengan Unit Pelaksana Teknik Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja yang melaksanakan tugas dan fungsi di bidang Ketenagakerjaan. Tugas Dinas tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja, energi sumber daya mineral dan transmigrasi. Adapun visi dan misi dari Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo adalah “Gorontalo Maju dan Mandiri”, 1. Mewujudkan ketahanan ekonomi Gorontalo yang handal 2. mewujudkan sumberdaya manusia Gorontalo yang handal 3. Mewujudkan Pemerintahan Daerah Gorontalo yang amanah (Renja OPD,2023).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung dengan sekretaris dinas dan beberapa pegawai, penulis memperoleh informasi bahwa secara umum kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja, ESDM, dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo telah sesuai dengan standar penilaian kinerja ASN yang berlaku sebagaimana yang setiap bulannya wajib di laporkan di dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) . Namun memang masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum optimal. Misalnya dari indikator kuantitas kerja, dimana setiap bulannya pegawai memenuhi standar kerja yang berlaku, karena jika pegawai tidak memenuhi target kinerja setiap bulannya maka pegawai akan memperoleh hasil kinerja yang kurang baik, akan tetapi jika dilihat dari setiap hari kerja memang

masih terdapat pegawai yang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya pada hari itu dan dilanjutkan keesokan harinya.

Kemudian, kualitas kerja dapat dilihat dari tujuan yang dicapai oleh seluruh pegawai, dimana dari hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa pegawai telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, namun hal ini belum maksimal karena dari proses pencapaian tujuan tersebut masih terdapat pegawai yang santai dan kurang konsisten dalam menggunakan jam kerja. Ketepatan waktu kerja pegawai terlihat cukup tepat, karena pegawai dapat memenuhi laporan pekerjaan setiap bulannya, meskipun seluruh rangkaian pekerjaan di kantor dilakukan setiap harinya belum terencana dengan baik karena masih terdapat beberapa pegawai yang sering menunda penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai pada hari itu bisa berlarut-larut sampai berhari-hari. Hal ini tidak hanya merugikan pegawai itu sendiri, tetapi juga mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan.

Pencapaian sasaran kerja menjadi indikator penting lainnya, di mana sering kali pegawai mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi. Selain itu, ada pegawai yang pulang tidak sesuai dengan jam kerja, seperti hadir saat apel pagi kemudian minta izin keluar dan baru kembali saat apel sore, namun hal tersebut sudah ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan per undang undangan.

Secara keseluruhan, untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas ini, perlu ada perhatian serius terhadap masalah, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja. Dari segi lingkungan kerja, meskipun umumnya dinilai baik, banyak pegawai

merasa kurang nyaman dengan tata letak yang sempit di mana dua dinas berbagi ruang. Keadaan ini membuat ruangan terasa pengap dan kurang kondusif untuk bekerja. Selanjutnya laporan capaian kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Analisis Capaian Kinerja

No	Sasaran/Program Pembangunan Daerah	Indikator Kinerja (Tujuan/Impact/Outcome)	Capaian Kinerja Program Tahun 2023		Persentase (%)	Nilai Kinerja
			Target	Realisasi		
1	Sasaran : Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja	- Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui perjanjian bersama	20%	27,27%	136,35%	SB
	Program Pengembangan Hubungan Industrial	- Persentase peningkatan perusahaan yang menyelenggarakan program perlindungan jaminan sosial tenaga kerja	7%	12,22%	174,57%	SB
2	Sasaran : Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan , K3 dan perlindungan pekerja/buruh	- Persentase pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani	20%	12,73%	63,65%	S
	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	- Persentase jumlah perusahaan yang menerapkan Norma ketenagakerjaan	12,02	2,32%	19,30%	K
3	Sasaran : Meningkatnya jumlah serapan tenaga kerja	- Persentase peningkatan jumlah serapan tenaga kerja	20%	12,99%	64,95%	S
	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	- Persentase peningkatan jumlah tenaga kerja magang	57,06%	90,88%	159,27%	SB
		Persentase peningkatan jumlah tenaga kerja yang dilatih	45,94	37,06	80,67	B

Sumber: Renja 2024

Dari data di atas dapat memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai dalam mencapai sasaran yang di targetkan belum optimal, karena masih terdapat beberapa indikator yang kinernya masih di bawah 100% yaitu pada indikator yang dimana Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 dan perlindungan pekerja/buruh dengan target 20%, capaian realisasi sebesar 12,73% dengan persentase capaian sebesar 63,65% atau nilai kerja **Sedang**, sedangkan pada tahun sebelumnya capaian realisasi sebesar 33,33% presentase capaian sebesar 166,67% atau nilai kerja **Sangat Baik**.

Program Pengawasan Ketenagakerjaan target 12,02%, capaian realisasi sebesar 2,32% dengan persentase capaian sebesar 19,30% atau nilai kerja **Kurang**, dan dimana tidak ada kenaikan capaian realisasi seperti pada tahun sebelumnya. Meningkatnya jumlah serapan tenaga kerja dengan target 20%, capaian realisasi sebesar 12,99% dengan persentase capaian sebesar 64,95% atau nilai kerja **Sedang**, sedangkan pada tahun sebelumnya presentase capaian realisasi mencapai 128,45% atau nilai kerja **sangat Baik**.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis dengan sekretaris dinas dan beberapa pegawai serta data terkait dengan capaian kinerja pegawai yang di berikan oleh dinas tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo**".

1.2 Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari Penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang ada pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta perkembangan organisasi perusahaan khususnya pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapat saat dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Junaidi, 2021) lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non fisik yang ada di tempat kerja, termasuk suasana, fasilitas, hubungan antar pegawai, serta aspek sosial dan emosional lainnya.

Sedangkan menurut (Setiani & Febrian, 2023) lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi yang ada di sekitar individu saat mereka bekerja. Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor fisik dan non-fisik, lingkungan kerja fisik seperti tata ruang kantor dari segi tata letak meja dan kursi pegawai harus barjarak karena hal tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan pegawai. Sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup dukungan sosial dari atasan maupun dari rekan pegawai.

Menurut (Nasution & DR, 2020) Lingkungan adalah sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dapat

mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai sehingga prestasi pegawai akan meningkat. Sedangkan menurut (Nurhandayani, 2022) lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik tempat kerja, seperti tata ruang kantor, kelengkapan perabot, serta kenyamanan yang tercipta di lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut (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-lain. Sedangkan menurut Sutrisno (R. W. Astuti, 2020) lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut (Hu et al., 2024) lingkungan kerja didefinisikan sebagai aspek-aspek dari konteks pekerjaan yang memengaruhi pengalaman pekerja, seperti kondisi fisik tempat kerja, budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, dan tuntutan pekerjaan. Sedangkan menurut (Candra Pranata Manihuruk, 2020) Lingkungan kerja dapat diartikan juga 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.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Definisi ini mencakup faktor-faktor fisik,

seperti kebersihan, tata ruang, dan fasilitas, serta faktor non-fisik, termasuk suasana, hubungan antar pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan gairah dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja pegawai.

2.1.1.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Setiani & Febrian, 2023) jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Berikut adalah penjelasannya:

1. Lingkungan kerja fisik, adalah lingkungan yang berada disekitar tempat kerja, seperti:
 - a) Penerangan: Kualitas cahaya di tempat kerja, yang mempengaruhi kemampuan pegawai untuk melihat dan bekerja dengan baik.
 - b) Temperatur/Suhu: Suhu yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan kinerja pegawai. Suhu yang nyaman (biasanya antara 20-24°C) dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja. Suhu yang terlalu panas atau dingin dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan menurunkan konsentrasi.
 - c) Sirkulasi Udara: Sirkulasi udara yang baik penting untuk menjaga kenyamanan dan kesehatan.
 - d) Kebisingan: Tingkat kebisingan harus dijaga agar tidak mengganggu konsentrasi pegawai.
 - e) Tata Ruang: Desain dan pengaturan ruang kerja yang mempengaruhi mobilitas dan interaksi. Desain dan

pengaturan ruang kerja yang baik

dari segi tata letak meja dan kursi setiap pegawai harus berjarak. Ruang kerja yang terorganisir juga dapat mengurangi stres.

f) Kebersihan: Lingkungan kerja yang bersih dan aman sangat penting untuk menjaga kesehatan.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik. Lingkungan kerja non-fisik lebih berkaitan dengan aspek emosional dan sosial di tempat kerja. Beberapa elemen yang termasuk di dalamnya adalah:

a) Komunikasi terbuka: Interaksi antara pegawai dan atasan serta antar pegawai dapat mempengaruhi suasana kerja.

b) Dukungan Sosial: Dukungan dari rekan kerja dan manajemen dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan

Sedangkan menurut (Junaidi, 2021) lingkungan kerja dibedakan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Berikut penjelasan masing-masing:

1. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kinerja pegawai. Beberapa faktor lingkungan kerja fisik meliputi:

a) Penerangan/Cahaya: Kualitas cahaya di tempat kerja yang memadai dapat meningkatkan konsentrasi dan kenyamanan pegawai.

b) Temperatur: Suhu yang nyaman penting untuk menjaga fokus dan produktivitas.

c) Kelembaban: Tingkat kelembaban yang sesuai dapat mencegah ketidaknyamanan fisik.

- d) Sirkulasi Udara: Udara segar dan sirkulasi yang baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja.
- e) Kebisingan: Tingkat kebisingan yang rendah sangat penting untuk menjaga konsentrasi pegawai.
- f) Keamanan: Tindakan pengamanan dan perlindungan di tempat kerja untuk mencegah kecelakaan kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial dan emosional di tempat kerja. Faktor-faktor ini mempengaruhi suasana dan hubungan antar pegawai, seperti:

- a) Hubungan Antar Rekan Kerja: Keterampilan komunikasi dan kerja sama antara pegawai dapat mempengaruhi suasana kerja secara keseluruhan.
- b) Budaya Organisasi: Nilai dan norma yang dianut dalam organisasi dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.
- c) Dukungan Manajerial: Perhatian dan dukungan dari atasan dapat meningkatkan rasa aman dan kepercayaan pegawai.
- d) Kesejahteraan Emosional: Lingkungan yang mendukung kesehatan mental dan emosional pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.1.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Nurhandayani, 2022) manfaat lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan bekerja secara optimal. Contohnya, tata ruang kantor yang memadai dan efisien dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi pegawai.
2. Lingkungan kerja yang buruk, seperti perabot kantor yang rusak, dapat menyebabkan pegawai cenderung untuk mengobrol saat jam kerja daripada fokus bekerja.
3. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara optimal.

Sedangkan menurut (Nasution & DR, 2020) manfaat lingkungan kerja adalah:

1. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih, dan menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai
2. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan stres pegawai, sehingga dapat meningkatkan prestasi pegawai.
3. Lingkungan kerja yang baik dan memadai dapat mendukung efektivitas fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Adapun menurut (Yilmaz & Seren İntepeler, 2023) manfaat lingkungan kerja yang baik antara lain:

1. Memastikan lingkungan fisik yang memadai, seperti area istirahat yang cukup, ventilasi yang baik, dan pemisahan area bersih dan area terkontaminasi.

2. Memberikan dukungan manajerial yang memadai, seperti penyediaan peralatan yang cukup (terutama di awal pandemi), komunikasi yang efektif, serta dukungan pendidikan dan psikologis yang berkelanjutan.
3. Mencegah masalah kesehatan fisik dan mental perawat, seperti gangguan makan, kelelahan fisik, kecemasan, gangguan tidur, dan stres.

2.1.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Yilmaz & Seren İntepeler, 2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan fisik yang tidak memadai, seperti: Kurangnya area istirahat yang memadai, ventilasi yang tidak memadai, pemisahan area bersih dan area terinfeksi yang tidak memadai
2. Kekurangan dalam peran dan keterampilan manajerial, seperti: Kurangnya dukungan manajerial yang memadai, kesulitan terkait kekurangan peralatan
3. Dampak lingkungan kerja terhadap kesehatan, seperti: Masalah kesehatan psikologis (misalnya, kecemasan, perubahan pola tidur, kelelahan, stres), masalah kesehatan ergonomis

Sedangkan menurut (Nurhandayani, 2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Tata ruang kantor yang memadai
Tata ruang kantor yang kurang efisien dapat menyebabkan pegawai cenderung lebih suka mengobrol saat jam kerja.
2. Kondisi perabot kantor

Beberapa perabot seperti meja, kursi, dan lemari ditemukan dalam kondisi rusak.

3. Kenyamanan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara optimal.

Adapun (Nasution & DR, 2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain:

1. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

2. Kondisi tempat kerja

Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan untuk pegawainya. Kondisi tempat kerja yang baik dan nyaman merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

3. Suasana kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai. Suasana kerja yang baik dan tidak menyebabkan stres merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

2.1.1.5. Aspek Aspek Lingkungan Kerja

Menurut (Nasution & DR, 2020) aspek-aspek lingkungan kerja adalah:

1. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu aspek penting dari lingkungan kerja.

2. Kondisi lingkungan kerja

Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan untuk pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang demikian dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan stres pegawai.

3. Kenyamanan dan kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan serta kenyamanan sumber daya manusia dalam organisasi perlu diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai menjadi senang, nyaman dan betah di dalam organisasi.

Sedangkan menurut (Hu et al., 2024) beberapa aspek lingkungan kerja adalah:

1. Kondisi fisik tempat kerja
2. Organisasi
3. Interpersonal
4. Pekerjaan

Adapun menurut (Al Hakim et al., 2022) aspek-aspek lingkungan kerja adalah:

1. Kondisi tempat bekerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman dan lebih bersemangat dalam bekerja.

2. Kondisi psikologis pegawai

Lingkungan kerja dapat memberikan dampak pada kondisi psikologis pegawai. pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya akan lebih bersemangat dalam bekerja.

2.1.1.6. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Setiani & Febrian, 2023) indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik dan non-fisik:

1. Lingkungan kerja fisik;

- a) Penerangan: Kualitas cahaya di tempat kerja, yang mempengaruhi kemampuan pegawai untuk melihat dan bekerja dengan baik.
- b) Temperatur/Suhu: Suhu yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan kinerja pegawai. Suhu yang nyaman (biasanya antara 20-24°C) dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja. Suhu yang terlalu panas atau dingin dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan menurunkan konsentrasi.
- c) Sirkulasi Udara: Sirkulasi udara yang baik penting untuk menjaga kenyamanan dan kesehatan.
- d) Kebisingan: Tingkat kebisingan harus dijaga agar tidak mengganggu konsentrasi pegawai.
- e) Tata Ruang: Desain dan pengaturan ruang kerja yang mempengaruhi mobilitas dan interaksi. Desain dan pengaturan ruang kerja yang baik dari segi tata letak meja dan kursi setiap pegawai harus berjarak

sekitar 1- 2 meter. Ruang kerja yang terorganisir juga dapat mengurangi stres.

- f) Privasi Ruang Kerja: Tingkat privasi yang bisa didapatkan oleh pegawai.
- g) Kebersihan: Lingkungan kerja yang bersih dan aman sangat penting untuk menjaga kesehatan.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik lebih berkaitan dengan aspek emosional dan sosial di tempat kerja. Beberapa elemen yang termasuk di dalamnya adalah:

- a) Komunikasi terbuka: Interaksi antara pegawai dan atasan serta antar pegawai dapat mempengaruhi suasana kerja.
- b) Dukungan Sosial: Ketersediaan dukungan dari rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan tugas, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Sedangkan menurut (Anggreany Hustia, 2020) Indikator lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan - Kecukupan cahaya di tempat kerja.
2. Suhu Udara - Kenyamanan suhu di lingkungan kerja.
3. Sirkulasi Udara - Kualitas dan pergerakan udara di dalam ruangan.
4. Ukuran Ruang Kerja - Luas dan tata letak ruang kerja.
5. Tata Letak Ruang Kerja - Pengaturan posisi peralatan dan furniture.
6. Privasi Ruang Kerja - Tingkat privasi yang bisa didapatkan oleh pegawai.

7. Suara Bising - Tingkat kebisingan yang mungkin mengganggu konsentrasi.

Adapun (W. Astuti & Rahardjo, 2021) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja
2. Hubungan antar pegawai
3. Kebersihan lingkungan kerja
4. Penerangan di lingkungan kerja
5. Sirkulasi udara di lingkungan kerja

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Sudiyanto, 2020) beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dan stres, terutama jika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja mencakup kondisi kerja, waktu kerja, dan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut (Octavianti¹ & Rahmah Hamni², 2023) beban kerja didefinisikan sebagai segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat menyebabkan ketegangan jika terlalu tinggi, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat

mengakibatkan stres baik fisik maupun psikologis, serta reaksi emosional negatif.

Menurut (Mahawati et al., 2021) beban kerja sebagai jumlah atau kuantitas kegiatan/tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, yang dipengaruhi oleh kompleksitas pekerjaan dan waktu yang tersedia. Sedangkan menurut (Nurhandayani, 2022) beban kerja didefinisikan sebagai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, yang tidak sesuai dengan bidang dan keahlian mereka, sehingga menyebabkan beban kerja menjadi tidak seimbang.

Secara keseluruhan, beban kerja berhubungan dengan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan yang ada. Jika ada kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dan tingkat kapasitas yang diharapkan, hal ini dapat mengakibatkan kegagalan dalam kinerja.

Menurut (Norawati et al., 2021) Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja dan harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan untuk pencapaian tujuan. Beban kerja dapat dibedakan menjadi beban kerja kuantitatif yaitu jumlah tugas yang terlalu banyak atau sedikit dan beban kerja kualitatif yaitu ketidakmampuan pekerja untuk melakukan tugas atau tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan mereka). Sedangkan menurut (Badrianto et al., 2022) beban kerja diartikan sebagai besaran pekerjaan yang harus ditanggung oleh pegawai dimana beban kerja yang tinggi dan melebihi kemampuan pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut (Haddad et al., 2023) beban kerja didefinisikan sebagai sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Jika pegawai dapat menyelesaikannya secara efektif, maka tidak dianggap sebagai beban, namun jika pegawai tidak dapat menyelesaikannya secara efektif, maka dianggap sebagai beban kerja. Sedangkan menurut (Ahsan & Obaidellah, 2023) beban kerja didefinisikan sebagai beban kognitif atau mental yang dirasakan oleh peserta selama menyelesaikan tugas-tugas pemrograman.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah atau kuantitas pekerjaan/tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dipengaruhi oleh kompleksitas pekerjaan, waktu yang tersedia, serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada pekerja.

Beban kerja yang tinggi dan melebihi kemampuan pekerja dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang seimbang menjadi penting untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Haddad et al., 2023) ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Jumlah tugas/pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Jika pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas tersebut

dengan baik, maka tidak menjadi beban kerja. Namun jika pegawai tidak dapat menyelesaikannya secara efektif, maka hal tersebut dapat menjadi beban kerja.

2. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika pegawai tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan, maka hal tersebut dapat menjadi beban kerja.
3. Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika waktu yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan, maka hal tersebut dapat menjadi beban kerja bagi pegawai.

Sedangkan menurut (Asnora, 2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai adalah:

1. Kesesuaian beban kerja dengan keterampilan dan keahlian pegawai.
Beban kerja yang diberikan kepada pegawai sering kali tidak sesuai dengan keterampilan maupun keahlian yang dimilikinya.
2. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Beban kerja akan dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Jumlah dan kompleksitas tugas yang diberikan. Jumlah dan kerumitan tugas yang diberikan akan mempengaruhi beban kerja pegawai.

Adapun menurut (Puspitasari et al., 2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai adalah:

1. Kesulitan dan beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang tidak adil dan wajar

3. Waktu dan peralatan yang tidak mencukupi
4. Konflik antara individu dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Gaji yang terlalu rendah
6. Adanya masalah keluarga seperti istri, anak, mertua dan lain-lain

2.1.2.3. Aspek Aspek Beban Kerja

Menurut (Norawati et al., 2021) ada beberapa aspek beban kerja yaitu:

1. Tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja dan harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan untuk pencapaian tujuan. "Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja dan harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan untuk pencapaian tujuan."
2. Aktivitas fisik dan mental dalam tiap individu. "Adanya perubahan dalam lingkungan kerja dapat menjadi faktor penyebab ketidakseimbangan antara aktivitas fisik dan mental dalam tiap individu."
3. Tuntutan terhadap peningkatan kinerja individu. "Sejalan dengan itu semua, salah satu konsekuensi yang terkadang harus dihadapi oleh sumberdaya manusia adalah meningkatkan tuntutan terhadap kinerja tiap individu."

Sedangkan menurut (Mahawati et al., 2021) beberapa aspek beban kerja adalah:

1. Konsep keseimbangan ergonomi. Bagaimana keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Beban kerja. Konsep beban kerja, meliputi beban fisik, mental, dan waktu/temporal.
3. Kapasitas kerja. Kapasitas kerja individu yang dipengaruhi oleh faktor fisik, mental, dan waktu.
4. Kelelahan akibat kerja. Kelelahan fisik dan mental dapat berdampak pada produktivitas kerja.
5. Pengukuran waktu kerja. Metode pengukuran waktu kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk menganalisis beban kerja.
6. Analisis jabatan dan deskripsi pekerjaan. Analisis jabatan dan deskripsi pekerjaan terkait dengan identifikasi beban kerja.
7. Rekrutmen dan kebutuhan tenaga kerja. Analisis beban kerja dengan penentuan kebutuhan jumlah tenaga kerja yang diperlukan.

Adapun menurut (Haddad et al., 2023) beban kerja memiliki beberapa aspek, yaitu:

1. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Artikel menyatakan bahwa beban kerja merupakan "suatu macam kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu yang ditentukan".
2. Efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Artikel menjelaskan bahwa "jika karyawan tidak secara efektif menyelesaikan pekerjaan maka dapat dikatakan menjadi suatu beban".

2.1.2.4. Indikator Beban Kerja

Menurut (Maini & Tanno, 2021) indikator beban kerja adalah:

1. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan;
 - a) Jumlah tugas atau proyek
 - b) Frekuensi tugas yang diterima
 - c) Volume pekerjaan yang diperlukan dalam periode tertentu
2. Batas waktu penyelesaian pekerjaan;
 - a) Durasi waktu untuk menyelesaikan tugas
 - b) Deadline atau tenggat waktu
 - c) Fleksibilitas dalam mengatur waktu
3. Tingkat kesulitan pekerjaan;
 - a) Kompleksitas tugas
 - b) Keterampilan yang dibutuhkan
 - c) Tingkat ketergantungan pada faktor eksternal
4. Kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a) Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki
 - b) Pengalaman kerja sebelumnya
 - c) Kemampuan manajemen waktu

Sedangkan menurut (Fauzi et al., 2023) indikator beban kerja adalah:

- 1) Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan
- 2) Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan
- 3) Tingkat kesulitan pekerjaan
- 4) Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5) Tekanan psikologis saat bekerja

Adapun menurut (Manoppo et al., 2021) indikator beban kerja adalah:

- 1) Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan
- 2) Target yang harus dicapai
- 3) Waktu penyelesaian pekerjaan
- 4) Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

Menurut Munandar dalam Eli Pujianti (2018), indikator beban kerja yaitu:

1. Beban fisik

Beban kerja fisik merupakan beban kerja yang mempengaruhi masalah kesehatan seperti sistem fisiologis dalam tubuh manusia akibat kondisi kerja, kardiovaskuler, pernafasan dan organ sensorik. Indikator beban fisik adalah beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanik.

2. Beban mental

Beban mental merupakan beban kerja yang terjadi pada saat karyawan melakukan aktivitas mental / psikologis dalam suatu lingkungan kerja. Indikator beban pikiran, perhatian karyawan, kebingungan, kewaspadaan, dan akurasi layanan.

3. Beban waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang terjadi pada saat karyawan harus melaksanakan tugasnya tepat waktu. Indikator batas waktu memiliki kecepatan untuk melakukan dua tugas atau lebih pada waktu yang sama.

2.1.3. Kinerja Pegawai

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Dunggio, 2020) kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut (Syahputra et al., 2020) kinerja pegawai didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja pegawai yang sesuai dengan standar dan tujuan organisasi, yang dapat diukur melalui indikator-indikator seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, kesetiaan, kemampuan, dan hasil yang dicapai.

Menurut (Iryani et al., 2022) Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diukur melalui evaluasi atau penilaian yang mencerminkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaan tertentu, serta dampak dari kinerja tersebut terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Tafese Keltu, 2024) Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut (Octavianti¹ & Rahmah Hamni², 2023) kinerja pegawai didefinisikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam

perusahaan. Kinerja juga dijelaskan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Rizal et al., 2023) kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai yang dapat diukur dan mencerminkan seberapa baik pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Kinerja ini juga mencakup aspek seperti kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Menurut (Resmana et al., 2021) kinerja pegawai didefinisikan sebagai prestasi kerja yang merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai juga mencakup ukuran produktivitas, prestasi, dan kemajuan dalam suatu organisasi, serta dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti 1. Tingkat Kehadiran: Mengukur frekuensi kehadiran pegawai, termasuk sakit, izin, dan tidak hadir (alpha), 2. Disiplin Kerja: Menilai kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di instansi, 3. Kualitas Hasil Kerja: Evaluasi terhadap hasil kerja pegawai yang harus memenuhi standar yang ditetapkan. 4. Pencapaian Sasaran Kerja: Mengukur seberapa baik pegawai mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi.. Sedangkan menurut (Wau, Samalua W., 2021). Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang

pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan instansi secara umum.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat ditampilkan atau dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator-indikator seperti; 1. Tingkat Kehadiran: Mengukur frekuensi kehadiran pegawai, termasuk sakit, izin, dan tidak hadir (alpha), 2. Disiplin Kerja: Menilai kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di instansi, 3. Kualitas Hasil Kerja: Evaluasi terhadap hasil kerja pegawai yang harus memenuhi standar yang ditetapkan. 4. Pencapaian Sasaran Kerja: Mengukur seberapa baik pegawai mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi.

2.1.3.2. Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut (Iryani et al., 2022) terdapat beberapa manfaat dari kinerja pegawai, yaitu:

1. Pemberian tunjangan kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
Kepuasan kerja yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
2. Tunjangan kinerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.
Semakin baik tunjangan kinerja yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

3. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai.
4. Tunjangan kinerja juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan berbasis kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja individu pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut (Ferdy et al., 2021) kinerja pegawai memiliki beberapa manfaat antara lain:

1. Kompensasi finansial yang baik dapat menjaga kinerja pegawai tetap terjaga, karena pegawai merasa sangat dihargai oleh organisasi.
2. Pemberian kompensasi finansial yang baik menunjukkan bahwa organisasi telah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan perhatian kepada pegawai dalam bekerja.
3. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi finansial dan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien korelasi termasuk dalam kategori sangat kuat.

Adapun menurut (Tafese Keltu, 2024), manfaat kinerja pegawai adalah:

1. Kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2. Kinerja pegawai yang baik berdampak positif pada produktivitas, penghematan biaya terkait perputaran karyawan, layanan, mogok kerja, dan kerugian.
3. Kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Iryani et al., 2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Tunjangan kinerja (*performance allowance*)

Tunjangan kinerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Pemberian tunjangan berbasis kinerja merupakan salah satu jawaban untuk meningkatkan kinerja individu pegawai.

2. Kepuasan kerja (*job satisfaction*)

kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. tunjangan kinerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut (Ferdy et al., 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial yang baik memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Pemberian kompensasi finansial yang sesuai

membuat pegawai merasa dihargai oleh organisasi dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

2. Kesejahteraan pegawai

Banyak pegawai mengeluhkan kompensasi finansial yang mereka terima karena belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan mereka sesuai dengan pendapatan yang diterima. Kesejahteraan pegawai yang terjamin dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Adapun menurut (Wau, Samalua W., 2021) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka.

2. Pengendalian Diri Pegawai

Disiplin kerja mencerminkan pengendalian diri pegawai dalam menunjukkan tingkat kesungguhan dalam bekerja. Pegawai yang disiplin akan memiliki kinerja yang lebih baik.

3. Pelaksanaan Kerja yang Teratur

Disiplin kerja mencerminkan pelaksanaan kerja yang teratur, dimana hal ini juga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

4. Kepatuhan terhadap Peraturan

Pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi, sehingga kepatuhan terhadap peraturan juga mempengaruhi kinerja pegawai.

2.1.3.4. Aspek Aspek Kinerja Pegawai

Menurut (Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo, 2022) aspek- aspek kinerja pegawai adalah: Kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, ketelitian, kehandalan, ketepatan waktu, kepuasan kerja, jalinan kerjasama, kekompakan, tanggung jawab dalam mengambil keputusan, memanfaatkan sarana dan prasarana

Sedangkan menurut (Nayem & Uddin, 2024) terdapat beberapa aspek kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor fisik/lingkungan:

Faktor-faktor fisik dan lingkungan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Faktor sosial/perilaku:

Faktor-faktor sosial dan perilaku yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Faktor ekonomi:

Faktor-faktor ekonomi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun menurut (Wau, Samalua W., 2021) beberapa aspek kinerja pegawai yaitu:

1. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai.
2. Kualitas sumber daya manusia.
3. Efisiensi dan efektivitas seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
4. Dukungan positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program- program yang telah ditetapkan.

5. Kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.5. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Ulfa Dwi Lestari Anwar, 2022) indikator penilaian kinerja adalah:

1. Kualitas Kerja: Menilai sejauh mana pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas Kerja: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Ketepatan Waktu: Kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.
4. Pencapaian sasaran kerja: Mengukur seberapa baik pegawai mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi.

Sedangkan menurut (Resmana et al., 2021) indikator penilaian kinerja adalah:

1. Tingkat Kehadiran: Mengukur frekuensi kehadiran pegawai, termasuk sakit, izin, dan tidak hadir (alpha).
2. Disiplin Kerja: Menilai kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di instansi.
3. Kualitas Hasil Kerja: Evaluasi terhadap hasil kerja pegawai yang harus memenuhi standar yang ditetapkan.
4. Pencapaian Sasaran Kerja: Mengukur seberapa baik pegawai mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi.

Adapun menurut (Syahputra et al., 2020) indikator penilaian kinerja pegawai adalah:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kesetiaan bekerja
4. Kemampuan kerja
5. Hasil yang dicapai.

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Fahraini and Syarif, 2022:27) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan atau kuantitas kerja meliputi, kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan. Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Kualitas dan kemampuan yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemampuan fisik. Menunjukan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
3. Tepat waktu yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari, secara tepat waktu

4. Kehadiran yaitu kehadiran sesuai waktu yang ditentukan

Kehadiran sesuai ketentuan waktu kerja yang berlaku pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang menunjukkan tanggung jawab pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

5. Kemampuan kerjasama, berupa kemampuan kerjasama antara karyawan Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

2.1.4. Penelitian Terdahulu

1. (Sazly & Permana, 2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Metode pengumpulan data penyusunan Tugas Akhir adalah observasi dan kuesioner dengan metode penelitian kuantitatif yaitu pengolahan data dengan menggunakan uji statistik. Data yang diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang sebanyak 30 buah kuesioner. penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.
2. (Samanoi H. Fau, Progresif Buulolo, 2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat

Onolalu.

Metode penelitian yang digunakan analisis regresi linear sederhana melalui uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji koefisien determinasi). Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 33 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu.

3. (Rahmah et al., 2024) dengan Judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kota Banjarmasin. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin yang berjumlah 95 orang yang terdiri dari 35 orang pegawai jumlah sampel yang memenuhi syarat sebanyak 30 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin.
4. (Santoso, 2023) dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pegadaian Rasanae . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Rasanae Kota Bima dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Model analisis data yang digunakan yaitu regresi linear sederhana dengan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan dan variabel bebas (X) adalah Beban Kerja. Hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

pada Kantor Pegadaian Rasanae.

5. (Sari et al., 2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang. Pengambilan sampel pada 50 pegawai sebagai responden yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Bontang. Pengujian hasil dilakukan dengan pengujian analisis regresi berganda, uji F, uji t dan uji R². Dari hasil tersebut ditunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Bontang.

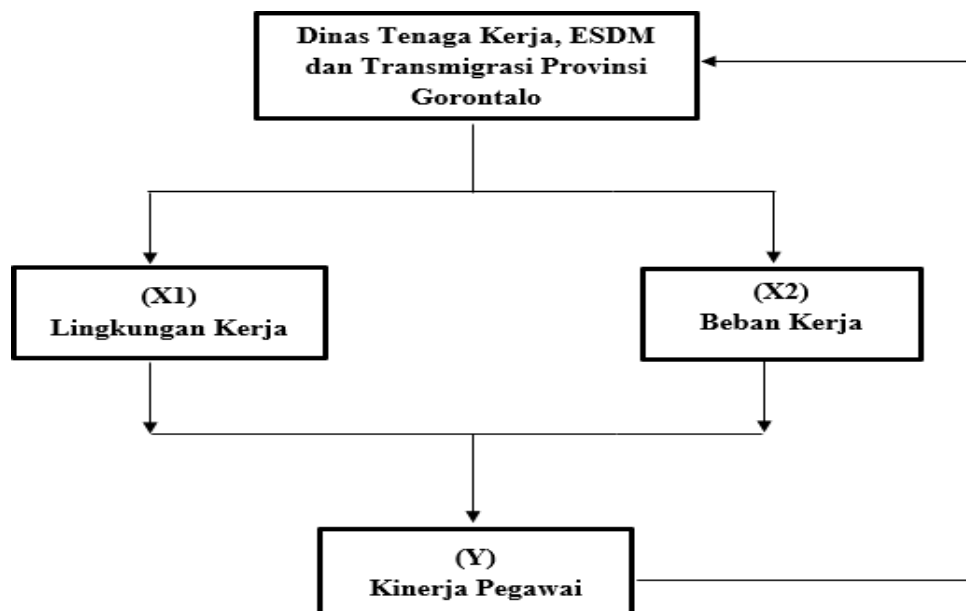
2.1.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja, ESDM, dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo yang berperan sebagai pihak yang mengatur dan mengawasi dua komponen utama, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2). Lingkungan Kerja (X1) mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kondisi fisik, penerangan di lingkungan kerja, sirkulasi udara di lingkungan kerja, hubungan antar pegawai dan atasan.

Beban Kerja (X2) mengacu pada volume atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Kedua komponen tersebut (Lingkungan Kerja dan Beban Kerja) secara langsung mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) yang merupakan hasil akhir dari proses kerja. Dinas Tenaga Kerja, ESDM, dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo bertugas untuk mengawasi dan memastikan keseimbangan antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai secara optimal.

Dengan mengatur dan mengoptimalkan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, Dinas Tenaga Kerja, ESDM, dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo dapat berkontribusi pada peningkatan Kinerja Pegawai di wilayah kerjanya. Secara keseluruhan, alur pemikiran ini menggambarkan bagaimana Dinas Tenaga Kerja, ESDM, dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo berperan sebagai regulator dan pengawas dalam menjaga keseimbangan antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.1.6. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

2. Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.
3. Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek dalam penilitian adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini metode yang digunakan ialah jenis metode *survey*, bahwa metode *survey* dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dari suatu populasi serta penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat (Calatrava et al., 2022), metode *survey* adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecil ataupun polulasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang di ambil berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologi ataupun sosiologi.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, (Jemali et al., 2022), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkan dalam meneliti populasi ataupun

sampel tertentu, didalam metode ini merupakan angka–angka serta analisis yang menggunakan statistik.

3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Didalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (*independent*) yakni; Lingkungan kerja (X1) dan Beban Kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) yakni; Kinerja Pegawai (Y)

Variabel-variabel tersebut dapat terlihat secara jelas pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1) <i>(Setiani & Febrian, 2023)</i>	Lingkungan Kerja Fisik	1. Penerangan 2. Temperatur/suhu 3. Sirkulasi udara 4. Kebisingan 5. Tata ruang 6. Privasi ruang kerja 7. kebersihan	Ordinal
	Lingkungan Kerja Non Fisik	8. Komunikasi terbuka 9. Dukungan sosial	
Beban Kerja (X2) Munandar dalam Eli Pujianti (2020)	Beban Fisik	1. Beban Fisik Fisiologis 2. Beban Fisik Biomekanikal	Ordinal
	Beban Mental	3. Konsentrasi 4. Adanya rasa bingung 5. Kewaspadaan 6. Ketetapan pelayanan	

	Beban Waktu	7. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan 8. Mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang bersamaan	
Kinerja Pegawai (Y) Anwar Prabu Mangkunegara (Fahraini and Syarif, 2022:27)	Jumlah pekerjaan	1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan	Ordinal
	Kualitas dan Kemampuan	2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan 3. Kemampuan fisik 4. Motivasi	
	Tepat waktu	5. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Kehadiran	6. Kehadiran karyawan sesuai waktu yang di tentukan	
	Kemampuan kerja sama	7. Kerja sama antar karyawan	

Didalam pelaksanaan penelitian ini, pendapat Ridwan (2020) bahwa pada setiap variabel dependen ataupun variabel independen akan dilakukan langkah- langkah sebagai berikut:

1. Variabel Independen Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen kuisioner yang menggunakan skala *likert (likert;s type item)* .
2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrumen, diukur dengan skala *likert* yang mempunyai *grade* dari sangat positif sampai dengan sangat negatif
3. Kuisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (*option*), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dalam objek penelitian. Menurut Ridwan (2020) bahwasannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo sebanyak 102 orang pegawai.

Tabel. 3.3 Populasi

No	Nama Jabatan	Jumlah Orang
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja,ESDM,dan Transmigrasi	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1
4	Kepala sub Bagian Tata Usaha	1
5	Kepala Balai Latihan Kerja	1
6	Kepala Bidang	3
7	Kepala Seksi	4
8	Pengelola Data	6
9	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris	3

10	Pengelola Kepegawaian	1
11	Pengadmistrasian Umum	2
12	Analisis Perencanaan,Evaluasi dan Pelaporan	4
13	Pengadmistrasian Keuangan	1
14	Analisis Bahan Penyelenggaraan Program Pemagangan	4
15	Analisis Bahan Peningkatan Produktivitas	2
16	Pengelola Bahan Pelatihan dan Produktivitas	3
17	Analisis bahan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing	2
18	Analisis Tenaga Kerja	2
19	Analisis Kebijakan Ahli Muda	1
20	Analisis Potensi Sumber Air Tanah	3
21	Analisis Konservasi Energi	2
22	Analisis Potensi Sumber Air Tanah	3
23	Analisis Pertambangan	4
24	Analisis Ketenagalistrikan	4
25	Analisis kelaikan teknik dan keselamatan ketenagalistrikan	3
26	Penyelidik Geologi	1
27	Inspektur Ketenagalistrikan Ahli Muda	3
28	Pengelola Pemanfaatan Energi Dan Penyediaan Listrik Perdesaan	1
29	Pengawas Ketransmigrasian	2
30	Analisis Kawasan Transmigrasi	2
31	Pengelolaan Ketransmigrasian	2
32	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Madya	2
33	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda	7
34	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Pertama	3
35	Instruktur Ahli Muda	5
36	Instruktur Ahli Pertama	3
37	Instruktur Ahli Mahir	1
38	Pengadministrasian Persuratan	1
39	Pelaksana	7
TOTAL		102

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian DTK-ESDMT Provinsi Gorontalo,2024

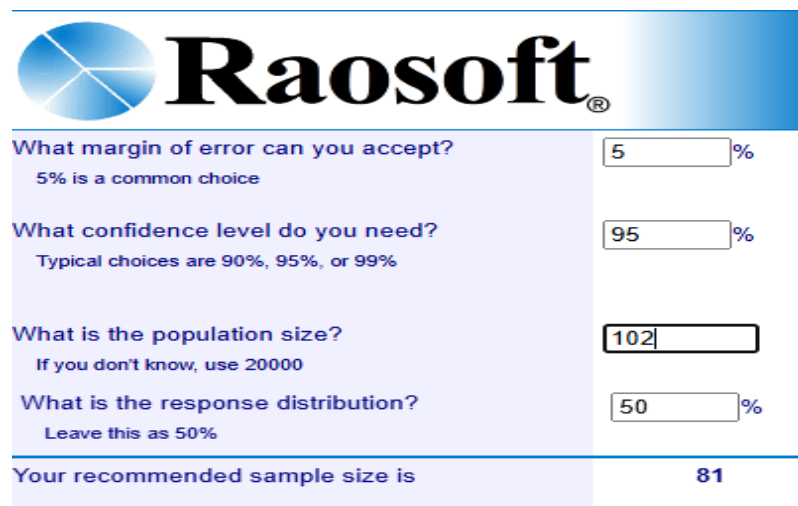
2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari

semua yang

ada pada populasi (Junaidi & Taufiq, 2021). 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 Raosoft sebagaimana pada gambar berikut:

Gambar 3.1 Metode Raosof



Question	Answer
What margin of error can you accept? <small>5% is a common choice</small>	5 %
What confidence level do you need? <small>Typical choices are 90%, 95%, or 99%</small>	95 %
What is the population size? <small>If you don't know, use 20000</small>	102
What is the response distribution? <small>Leave this as 50%</small>	50 %
Your recommended sample size is 81	

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 pegawai. Sumber:

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

3.2.3 Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan di kelompokkan kedalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah- ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah

hasil kuisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan 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 pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuisioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui Ridwan (2020):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.
2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana

yang menjadi sasaran interview penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan- pernyataan kepada responden yaitu pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM, dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas konstruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli penilaian (*judgment expert*), setelah

instrument dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrument tersebut. Hal ini sesuai pendapat (Purba & Susilowati, 2022), mengatakan bahwa setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas dilakukan 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 *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut:

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

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

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Menurut (Fauziyyah & Rohyani, 2022) mengatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat

(valid) adalah jika $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
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 : Ridwan (2008)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang *reable* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabilah datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Nurhayati et al., 2020) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = jumlah varians dalam setiap

instrument s = varians keseluruhan
instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,60 dan jika nilai *croanbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliable (Subakti et al., 2023). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of succesive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan/pernyataan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,
5. Menentukan nilai sakala dengan menggunakan rumus:

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

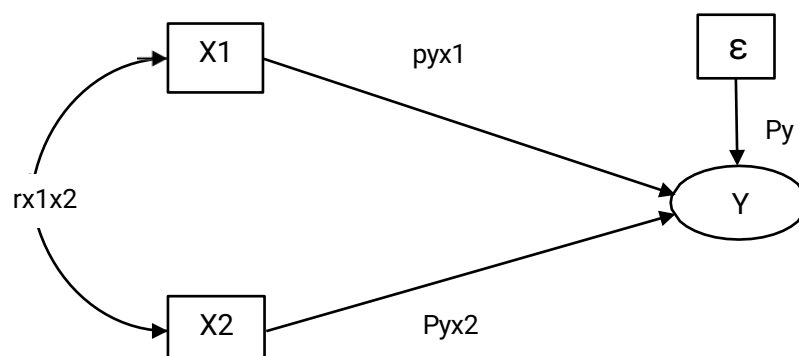
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan beban Kerja terhadap kinerja pegawai, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method succesive interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

Gambar 3.2 Strukrur Path Analisis



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx1 + PYx2 + PY\epsilon$$

Dimana :

X1 : Lingkungan kerja

X2 : Beban Kerja

Y : Kinerja Pegawai

ε : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi

mempengaruhi Y r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel *epsilon* (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti tetapi berpengaruh.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

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

1. Membuat persamaan struktural, yaitu : $Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar X1, X2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i=1$ dan 2)

6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 dan X_2 terhadap Y

7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{y\epsilon}$)

8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (P_{yx_i}) (P_{yx_j}) \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

b. Pengaruh tidak langsung :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (P_{yx_i}) (r_{yx_1x_j}) (P_{yx_i}) \text{ dimana } i = \text{yang}$$

berpengaruh, dan $j = \text{yang dilalui}$. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus

$$= P_{yx_i}^2 + \sum P_{yx_i} r_{x_1x_j}$$

9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 24

3.2.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2024				Tahun 2025			
		Sep	Okt	Nop	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1.	Observasi								
2.	Usulan judul								
3.	Pembuatan proposal dan bimbingan								
4.	Ujian proposal								
5.	Revisi								
6.	Pembuatan dan Penggandaan Kuisisioner Penelitian								
7.	Pengolahan data								
8.	Ujian skripsi								

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo adalah salah satu OPD yang membantu tugas Gubernur dalam pelaksanaan tugas untuk Urusan Tenaga Kerja, Urusan Energi dan Sumberdaya Mineral dan Urusan Transmigrasi di Provinsi Gorontalo. Dinas ini dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan daerah Provinsi Gorontalo Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur Nomor 38 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Daerah.

Dinas ini resmi berdiri sendiri pada tahun 2023 setelah sebelumnya berfungsi sebagai bagian dari Dinas Penanaman Modal, ESDM, dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. Sebelum pemisahan, dinas tersebut menangani berbagai fungsi secara bersamaan, yang mungkin mengakibatkan kurangnya fokus pada setiap bidang. Pemisahan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pelayanan dan pengelolaan program-program di masing-masing bidang, sehingga dapat memberikan dampak yang lebih positif terhadap masyarakat dan pembangunan daerah.

Dengan struktur yang lebih terfokus, diharapkan dinas ini dapat lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, serta lebih efisien dalam menjalankan program-program strategis yang berkaitan dengan tenaga kerja, pengelolaan sumber daya energi, dan kebijakan transmigrasi di Provinsi Gorontalo. Dalam melaksanakan tugas-tugas teknis di bidang ketenagakerjaan dinas ini dilengkapi dengan Unit Pelaksana Teknik Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja yang melaksanakan tugas dan fungsi di bidang Ketenagakerjaan.

Tugas Dinas tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja, energi sumber daya mineral dan transmigrasi. Adapun visi dan misi dari Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo adalah “Gorontalo Maju dan Mandiri”, 1. Mewujudkan ketahanan ekonomi Gorontalo yang handal 2. mewujudkan sumberdaya manusia Gorontalo yang handal 3. Mewujudkan Pemerintahan Daerah Gorontalo yang amanah (Renja OPD,2023).

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

“Gorontalo Maju dan Mandiri” Misi:

- 1. Mewujudkan ketahanan ekonomi Gorontalo yang handal**
- 2. Mewujudkan sumberdaya manusia Gorontalo yang handal**
- 3. Mewujudkan Pemerintahan Daerah Gorontalo yang amanah**

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi

a. Kepala Dinas, tugas dan fungsinya antara lain;

Kepala Dinas mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dalam bidang tenaga kerja, energi sumber daya mineral, transmigrasi dan tenaga kerja yang berada dibawah tanggungjawab Gubernur.

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:

1. Pengkoordinasian, sinkronisasi dan simplikasi baik dalam lingkungan dinas maupun dengan instansi terkait sesuai tugas masing-masing.
2. Mengikuti, memenuhi petunjuk-petunjuk dan bertanggung jawab kepada gubernur serta menyampaikan laporan berkala tepat pada waktunya mengenai pelaksanaan tugas dan fungsi-fungsi dinas kepada Gubernur.
3. Memberikan saran-saran atau pertimbangan kepada gubernur mengenai langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.
4. Menyusun program/rencana teknis tahunan menurut bidang tugas.
5. Mengadakan pembinaan dan peningkatan SDM dilingkungan pegawai Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi
6. Melaksanakan Pengendalian atas pelaksanaan Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi.
7. Menganalisa dan membuat laporan serta melaksanakan penilaian pelaksanaan tugas dilingkungan Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi.
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur

b. Sekretaris, tugas dan fungsinya antara lain;

Sekretaris mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan perencanaan, evaluasi, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan, pelayanan administrasi, kehumasan, umum dan kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas, Sekretaris menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan perencanaan, evaluasi dan pengendalian serta penyusunan laporan
2. Pengelolaan administrasi keuangan dan urusan rumah tangga
3. Pengelolaan umum dan kepegawaian.
4. Penyelenggaraan pelayanan kehumasan
5. Penyusunan bahan laporan pelaksanaan kegiatan Sekretariat dan kegiatan Dinas secara berkala
6. Melaksanakan fungsi lain sesuai bidang tugasnya

c. Bidang Energi Sumber Daya Mineral, tugas dan fungsinya antara lain;

Bidang Energi Sumber Daya Mineral mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, program kerja, norma, standar, prosedur, pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan di bidang Energi Sumber Daya Mineral.

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Energi Sumber Daya Mineral menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan dan penyusunan program kerja, norma, standar, prosedur dibidang Energi Sumber Daya Mineral.
2. Pelaksanaan kebijakan dan program kerja, norma, standar, prosedur di bidang Energi Sumber Daya Mineral
3. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan perusahaan dan Pengembangan bidang Energi Sumber Daya Mineral serta Pembinaan dan pengawasan kegiatan minyak dan konservasi energi
4. Pelayanan data dan sistem informasi bidang Energi Sumber Daya Mineral
5. Pemberian layanan kajian dan rekomendasi teknis izin Usaha Penyediaan Tenaga Listrik (IUPTL), izin operasi pembangkit listrik dan penerbitan izin pemanfaatan jaringan untuk telekomunikasi, multimedia, dan informatika yang izinnya dikeluarkan oleh Pemerintah Provinsi serta Izin Usaha Penunjang Tenaga Listrik (IUJPTL) bagi badan usaha dalam negeri/mayoritas pemegang saham dalam negeri
6. Pemberian kajian dan rekomendasi teknis Persetujuan harga jual dan sewa jaringan tenaga listrik dan penjualan kelebihan tenaga listrik dari pemegang izin yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah provinsi
7. Pengembangan listrik perdesaan melalui pemanfaatan potensi energi baru terbarukan
8. Penyediaan energi listrik bagi kelompok masyarakat tidak mampu
9. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan dibidang energi sumber daya mineral

10. Pemberian masukan, telaahan, saran serta pertimbanganpertimbangan kepada kepala dinas untuk kelancaran pelaksanaan tugas di lingkup bidang

11. Pelaksanaan fungsi lain sesuai bidang tugasnya

d. Bidang Ketenagakerjaan, tugas dan fungsinya antara lain;

Bidang Ketenagakerjaan mempunyai tugas di bidang Ketenagakerjaan, Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (PTK-PKK), Hubungan Industrial (HI) serta Pengawasan Norma Kerja dan Norma K3. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:

1. Promosi informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
2. Koordinasi penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat
3. Koordinasi perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
4. Promosi informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja di dalam dan di luar negeri (dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja)
5. Koordinasi penyiapan sarana dan prasarana terkait penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada pemerintah daerah kabupaten/kota;

6. Koordinasi penyiapan sarana dan prasarana untuk melakukan pelayanan Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah provinsi;
7. Koordinasi pemantauan dan evaluasi hasil pengesahan RPTKA perpanjangan;
8. Verifikasi pengesahan peraturan perusahaan (PP) dan pendaftaran perjanjian kerja bersama (BKp) daerah provinsi;
9. Koordinasi pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian bersama;
10. Koordinasi pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan, pelaksanaan mogok kerja, dan penutupan perusahaan;
11. Koordinasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
12. Pemberian fasilitasi dan/ atau mediasi terhadap potensi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
13. Koordinasi pembinaan, penyuluhan bimbingan dan monitoring hubungan industrial;
14. Koordinasi penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMPS), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan
15. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK); dan
16. Pelaksanaan fungsi lain sesuai bidang tugasnya.

e. Bidang Transmigrasi, tugas dan fungsinya antara lain;

Bidang Transmigrasi mempunyai tugas di bidang Transmigrasi.

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Transmigrasi menyelenggarakan fungsi:

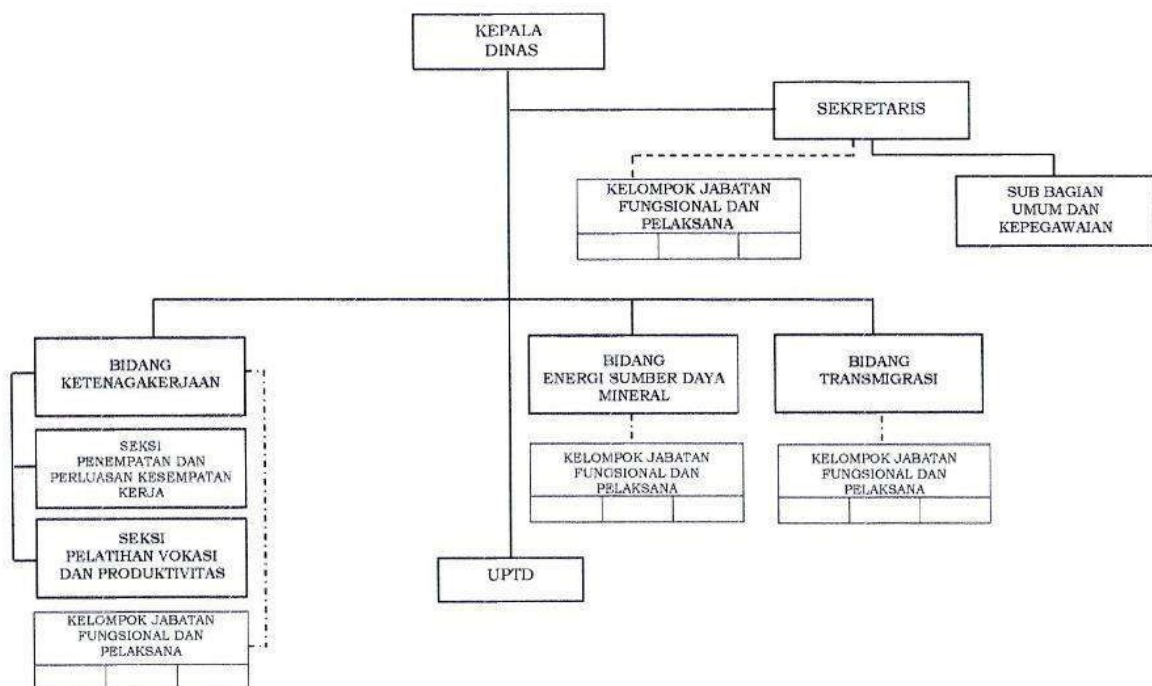
1. Pembinaan usaha ekonomi sosial budaya, penempatan dan kerjasama serta penyiapan areal, sarana dan prasarana transmigrasi.
2. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan usaha ekonomi sosial budaya warga transmigrasi
3. Memfasilitasi proses penyiapan legalitas areal pertanahan, pembentukan pokja kawasan transmigrasi.
4. Melakukan sosialisasi dan distribusi peraturan ketransmigrasian ke kabupaten
5. Melaksanakan rapat koordinasi evaluasi legalitas lahan dengan sektor terkait
6. Melakukan monitoring evaluasi pembangunan permukiman transmigrasi;
7. Melaksanakan peningkatan kapasitas bagi warga transmigrasi;
8. Melaksanakan peninjauan kerja sama dengan pihak swasta di bidang ketransmigrasian;
9. Menyampaikan laporan pelaksanaan program dan kegiatan triwulan, semester dan tahunan;
10. Pelaksanaan fungsi lain sesuai bidang tugasnya.

4.1.4. Struktur Organisasi

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya

pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo



4.2. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 81 orang responden.

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA	40	49,4
S1	32	39,5
S2	9	11,1
Total	81	100

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 40 orang atau 49,4%, S1 sebanyak 32 orang atau 39,5%, dan S2 sebanyak 9 orang atau 11,1%, Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan SMA.

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	47	58
Perempuan	34	42
Total	81	100

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 47 orang atau sekitar 58%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 34 orang atau 42%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

c. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 25 tahun	24	29,6
26-45 tahun	32	39,5
>45 tahun	25	30,9
Total	81	100

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 25 tahun yaitu 24 orang atau sekitar 29,6%, jumlah responden yang umurnya antara 26-45 tahun sebanyak 32 orang atau 39,5%, jumlah responden yang umurnya >45 tahun sebanyak 25 orang atau sekitar 30,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang umurnya antara 26-45 tahun lebih banyak.

d. Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 1 tahun	11	13,6
1 - 10 tahun	32	39,5
> 10 tahun	38	46,9
Total	81	100

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 4.4, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun yaitu 11 orang atau sekitar 13,6%, jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 1 - 10 tahun sebanyak 32 orang atau 39,5%, jumlah responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 38 orang atau sekitar 46,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun lebih banyak.

4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang memiliki bobot nilai dari terendah sampai tertinggi akan dikalikan dengan nilai item, dan dikalikan dengan jumlah responden. Kemudian hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitungannya sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 81 = 405$

Bobot Jumlah skor terendah: $1 \times 1 \times 81 = 81$

Rentang skala : $\frac{405 - 81}{5} = 64,8$ dibulatkan menjadi 65

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
81 – 146	Sangat Rendah
147 – 212	Rendah
213 – 278	Sedang
279 – 344	Tinggi
345 – 410	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 81 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1)

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

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Bobot	Item																										
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5			X1.6			X1.7			X1.8			X1.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0,0	6	12	7,4	2	4	2,5	8	16	9,88	0	0	0,0	8	16	9,9	0	0	0	0	0	0,0	2	4	2,5
3	50	150	61,7	20	60	24,7	38	114	46,9	18	54	22,2	12	36	14,8	18	54	22,2	12	36	14,8	50	150	61,7	38	114	46,9
4	25	100	30,9	36	144	44,4	32	128	39,5	19	76	23,5	51	204	63,0	19	76	23,5	51	204	63,0	25	100	30,9	32	128	39,5
5	6	30	7,41	19	95	23,5	9	45	11	36	180	44,4	18	90	22,2	36	180	44,4	18	90	22,2	6	30	7,41	9	45	11,1
Σ	81	280	100	81	311	100	81	291	100	81	326	100	81	330	100	81	326	100	81	330	100	81	280	100	81	291	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 81 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja yaitu item pernyataan X1.1 tentang penerangan di tempat kerja mendukung aktivitas kerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 280, item pernyataan X1.2 tentang suhu

udara di tempat kerja mendukung konsentrasi dan kinerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 311, item pernyataan X1.3 tentang merasa segar dan nyaman dalam bekerja karena sirkulasi udara yang baik di ruangan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 291, dan item pernyataan X1.4 tentang tingkat kebisingan di tempat kerja masih dalam batas yang normal sehingga tidak mengganggu konsentrasi, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 326, dan item pernyataan X1.5 tentang tata letak ruang kerja mendukung produktivitas dan kenyamanan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 330, dan item pernyataan X1.6 tentang memiliki tingkat privasi yang cukup saat bekerja di ruang kerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 325, dan item pernyataan X1.7 tentang lingkungan kerja di tempat bersih dan terawat rapih, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 330, dan item pernyataan X1.8 tentang dapat berbicara dengan bebas tentang ide dan pendapat di tempat kerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 280, dan item pernyataan X1.9 tentang merasa didukung oleh rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas-tugas, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 291.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja, keseluruhan item berada pada kategori **tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Kinerja Pegawai.

2. Variabel Beban Kerja (X2)

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

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Beban Kerja (X2)

Bobot	Item																							
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4			X2.5			X2.6			X2.7			X2.8		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	6	12	7,4	0	0	0	12	24	15	2	4	2,47	3	6	3,7	3	6	3,7	0	0	0	11	22	13,6
3	20	60	24,7	50	150	61,7	59	177	73	38	114	46,9	41	123	50,6	41	123	50,6	46	138	56,8	36	108	44,4
4	36	144	44,4	25	100	30,9	10	40	12,3	32	128	39,5	30	120	37,0	30	120	37,0	28	112	34,6	25	100	30,9
5	19	95	23,5	6	30	7,41	0	0	0	9	45	11,1	7	35	8,64	7	35	8,64	7	35	8,64	9	45	11,1
Σ	81	311	100	81	280	100	81	241	100	81	291	100	81	284	100	81	284	100	81	285	100	81	275	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Sedang		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 81 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Beban Kerja yaitu item pernyataan X2.1 tentang beban kerja telah memberi dampak pada beban fisik fisiologis, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 311, item pernyataan X2.2 tentang beban kerja telah berdampak pada beban fisik biomekanikal, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 280, item pernyataan X2.3 tentang beban kerja berdampak secara mental terhadap konsentrasi kerja, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 241, dan item pernyataan X2.4 tentang beban kerja berdampak secara mental, sehingga membuat pegawai merasa bingung, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 291, dan item pernyataan X2.5 tentang beban kerja berdampak secara mental, sehingga mempengaruhi kewaspadaan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 284, dan item pernyataan X2.6 tentang beban kerja berdampak secara

mental, sehingga mempengaruhi ketepatan pelayanan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 284, dan item pernyataan X2.7 tentang beban waktu kerja yang berlebihan mempengaruhi kecepatan pegawai dalam bekerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 285, dan item pernyataan X2.8 tentang mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan diwaktu yang sama mempengaruhi beban waktu kerja, berada pada kategori **sedang** dengan skor 275.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja, hampir seluruh item berada pada kategori **tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Kinerja Pegawai.

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

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

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Bobot	Item																				
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4			Y1.5			Y1.6			Y1.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0,0	6	12	7,41	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0
3	15	45	18,5	12	36	14,8	11	33	14	17	51	21	15	45	18,5	12	36	14,8	11	33	13,6
4	45	180	55,6	51	204	63,0	53	212	65,4	39	156	48,1	45	180	55,6	51	204	63,0	53	212	65,4
5	21	105	25,9	18	90	22,2	17	85	21	19	95	23,5	21	105	25,9	18	90	22,2	17	85	21
Σ	81	330	100	81	330	100	81	330	100	81	314	100	81	330	100	81	330	100	81	330	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 81 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item

pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai yaitu item pernyataan Y1.1 tentang kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 330, item pernyataan Y1.2 tentang menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 330, item pernyataan Y1.3 tentang kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 330, item pernyataan Y1.4 tentang motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 314, item pernyataan Y1.5 tentang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 330, item pernyataan Y1.6 tentang kehadiran kerja sesuai waktu yang di tentukan oleh Instansi, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 330, item pernyataan Y1.7 tentang kerjasama antara pegawai dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 330.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai, seluruh item berada pada kategori **Tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item- item yang terdapat pada variabel Kinerja Pegawai dapat memberikan dampak yang saling memberikan pengaruh terhadap variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2).

4.2.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

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 tersebut 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 81 responden.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,662	0,3	Valid	0,717	> 0,6 = reliable
X1.2	0,536	0,3	Valid		
X1.3	0,521	0,3	Valid		
X1.4	0,588	0,3	Valid		
X1.5	0,289	0,3	Tidak Valid		
X1.6	0,588	0,3	Valid		
X1.7	0,289	0,3	Tidak Valid		
X1.8	0,662	0,3	Valid		
X1.9	0,521	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Tabel 4.9 diatas dalam pengujian validitas terdapat 2 item yang tidak valid, yaitu item X1.5 dan X1.7, maka secara umum ke dua item tersebut **dibuang**. Dalam pengujian validitas, jika item memiliki **nilai korelasi < r tabel**, maka item tersebut **tidak valid**. Item yang tidak valid dapat dikeluarkan dari analisis lebih lanjut, agar instrumen lebih fokus dan efektif, (Sugiyono, 2017).

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r _{Hitung}	r _{table}	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,691	0,3	Valid	0,759	> 0,6 = reliable
X1.2	0,596	0,3	Valid		
X1.3	0,572	0,3	Valid		
X1.4	0,685	0,3	Valid		
X1.6	0,685	0,3	Valid		
X1.8	0,691	0,3	Valid		
X1.9	0,572	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,3). Sedangkan koefisien alphasnya sebesar $0,759 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Lingkungan Kerja adalah *valid* dan *reliable*.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja

(X2) Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r _{Hitung}	r _{table}	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,530	0,3	Valid	0,754	> 0,6 = reliable
X2.2	0,370	0,3	Valid		
X2.3	0,476	0,3	Valid		
X2.4	0,616	0,3	Valid		
X2.5	0,843	0,3	Valid		
X2.6	0,843	0,3	Valid		
X2.7	0,551	0,3	Valid		
X2.8	0,737	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel beban kerja (X2), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,3). Sedangkan koefisien alphasnya sebesar $0,754 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk beban kerja adalah *valid* dan *reliable*.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,699	0,3	Valid	0,754	$> 0,6 =$ reliable
Y1.2	0,670	0,3	Valid		
Y1.3	0,628	0,3	Valid		
Y1.4	0,472	0,3	Valid		
Y1.5	0,699	0,3	Valid		
Y1.6	0,670	0,3	Valid		
Y1.7	0,628	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), menunjukkan hasil yang *valid dan reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,3). Sedangkan koefisien alphasnya sebesar $0,754 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kinerja Pegawai adalah *valid* dan *reliable*.

4.2.4. Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan

Transmigrasi Provinsi Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel- variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan hasil olahan data atas 81 orang pegawai sebagai responden, dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,690X_1 - 0,350X_2 + 0,638\varepsilon$$

$$R^2 = 0,598$$

Hasil persamaan diatas merupakan hasil olahan data, yang dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X1) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Kinerja Pegawai (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X1) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), sebesar 0,690 atau 69%. Hal ini bermakna bahwa, jika Lingkungan Kerja (X1) meningkat 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) turut meningkat sebesar 0,690 atau 69%.

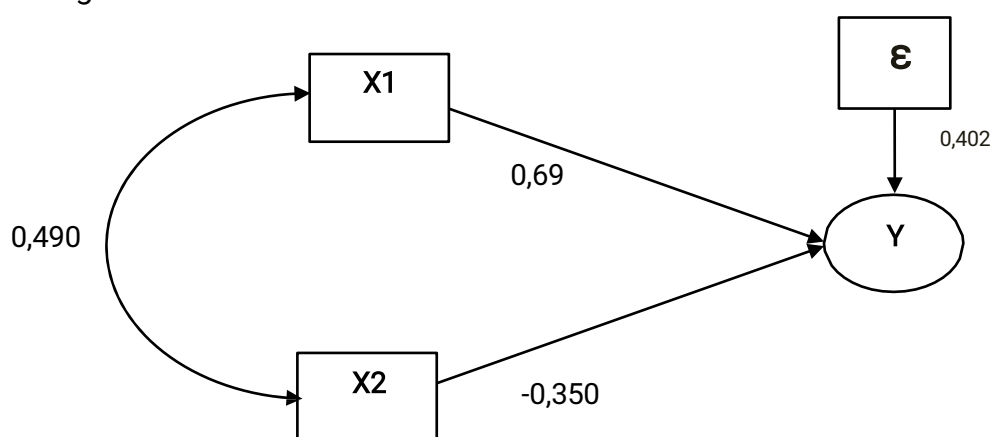
Berdasarkan hasil olahan data untuk variabel Beban Kerja (X2), dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Beban Kerja (X2) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Kinerja Pegawai (Y), hasilnya memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Beban Kerja (X2) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), sebesar -0,350 atau -35%. Hal ini bermakna bahwa, jika Beban Kerja (X2) meningkat 1 satuan maka akan

menurunkan Kinerja pegawai (Y) sebesar 35%.

Sedangkan ϵ (episelon), adalah variabel luar yang tidak diteliti tetapi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), menunjukkan nilai sebesar 0,638 atau 63,8%. Variabel yang dimaksud seperti; tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan dan sistem kompensasi. Handoko dalam Purnawanti (2020:22).

Hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R Square) yakni sebesar 0,598 atau 59,8% (**Terlampir**). Nilai tersebut memberikan makna bahwa, terdapat nilai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) sebesar 59,8% terhadap Kinerja Pegawai (Y), melalui variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2). Serta masih terdapat nilai dari hasil olahan data sebesar 40,2% yang ditentukan pengaruhnya oleh variabel lain, serta masih dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

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



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana Hubungan antara lingkungan kerja (X1) dengan beban kerja (X2) sebesar 0,490 atau 49% dengan tingkat hubungan *cukup tinggi/sedang* (Tabel 3.4. Koefisien korelasi). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² _{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1	0,690	0,690	0,476	
X2	-0,350	-0,350	0,122	
X1 dan X2				0,598/59,8%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2025

Tabel 4.13 Uji Signifikasi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
Y ← X1, X2	0,000	0.05	Signifikan
Y ← X1	0,000	0.05	Signifikan
Y ← X2	0,000	0.05	Signifikan
Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan			

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2025

4.2.5. Pengujian Hipotesis

1. Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 8,927 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,11 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (8,927 > 3,11) dan tingkat

signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, **Diterima.**

2. Lingkungan Kerja (X1) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Lingkungan Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,690 atau 69% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar daripada nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, **Diterima.**

3. Beban Kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Beban Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar -0,350 atau -35% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis

yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X2) secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, Diterima.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

Hasil penelitian yang dapat dikemukakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil ini, maka dapat diasumsikan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja telah mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. Dengan kata lain, ketika Lingkungan Kerja dan Beban Kerja di kelolah dengan baik, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

Tingkat pengaruh ini, telah melalui hasil empiris di lapangan, dimana hasil tersebut menjadi penyebab dari Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. Sebagaimana penyebab yang ditemukan untuk dimensi jumlah pekerjaan serta indikatornya, bahwa para pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo senantiasa telah memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan

mereka.

Demikian pula untuk dimensi kualitas dan kemampuan, dimana indikatornya menunjukkan bahwa para pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo telah mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja, dan memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini terjadi karena mereka telah memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Mengamati alasan di atas, terjadinya peningkatan kinerja pegawai, untuk dimensi tepat waktu serta indikatornya, menunjukkan bahwa para pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Demikian pula menyangkut dimensi kehadiran serta indikatornya, dimana para pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo selalu hadir sesuai waktu yang di tentukan oleh Instansi. Sedangkan pada dimensi kemampuan kerja sama, dapat ditunjukan pada indikator, adanya semangat saling kerjasama yang baik antara pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, sehingga dapat mempercepat penyelesaian sebuah pekerjaan.

Pernyataan-pernyataan atas hasil yang ditemukan diatas, memperkuat pernyataan yang diungkapkan oleh Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo. (2022). Dalam pernyataan tersebut diungkapkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai

merupakan tantangan manajemen yang

paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Pernyataan-pernyataan atas hasil yang ditemukan diatas, sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2020), yakni; kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Kemudian, kualitas dan kemampuan yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemampuan fisik. Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan isntansi.

Disamping itu juga, menyangkut ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari, secara tepat waktu. Dan juga mengenai kehadiran yang sesuai ketentuan waktu kerja yang berlaku pada instansi untuk melakukan pekerjaan yang menunjukan tanggung jawab pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai. Dan yang terakhir adalah kemampuan kerjasama, menyangkut kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang

lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2023), mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP3 Bontang.

2. Lingkungan Kerja (X1) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

Hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, dimana Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. Dengan perolehan hasil ini, maka dapat diasumsikan bahwa, lingkungan kerja, telah mampu mempengaruhi para pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka. Artinya bahwa jika Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, menjaga dan merawat dengan baik lingkungan kerja yang ada, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil empiris, bahwa penyebab dari tingkat pengaruh ini sebagaimana pernyataan dari sebagian besar responden mengenai dimensi lingkungan kerja fisik yang terlihat pada indikatornya, seperti penerangan di tempat kerja selalu mendukung aktivitas kerja mereka, begitu pula dengan suhu udara di tempat kerja selalu mendukung konsentrasi dan kinerja para

pegawai, sehingga membuat mereka merasa segar dan nyaman dalam bekerja karena sirkulasi udara yang baik di ruangan.

Begitu pula dengan tingkat kebisingan di tempat kerja, masih dalam batas yang normal sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja mereka. Sebagian besar pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo menyatakan bahwa tata letak ruang kerja telah mendukung produktivitas dan kenyamanan mereka dalam bekerja, sehingga hal tersebut membuat mereka memiliki tingkat privasi yang cukup saat bekerja di ruang kerja. Apalagi hal tersebut ditunjang oleh lingkungan tempat kerja yang selalu bersih dan terawat rapih.

Dan untuk lingkungan kerja non fisik, bahwa para pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo selalu dapat berbicara dengan bebas tentang ide dan pendapat di tempat kerja, hal ini pula yang dirasakan oleh para pegawai saat berkumpul bersama, dimana mereka selalu saling mendukung bersama rekan-rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari.

Pernyataan-pernyataan atas hasil yang ditemukan diatas, sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2021), bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila para pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Kondisi lingkungan kerja yang baik sangat penting karena dapat mempengaruhi kesehatan, kesejahteraan, dan kinerja karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang sehat, aman, mendukung, dan memotivasi dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga dapat berkontribusi pada pengurangan absensi, stres, dan konflik di tempat kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sazly & Permana, (2020), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Beban Kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan untuk variabel Beban Kerja (X2) terhadap Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, dimana, semakin tinggi beban kerja yang dialami para pegawai menyebabkan kinerja para pegawai juga semakin menurun.

Meningkatnya beban kerja yang dirasakan oleh para pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, terlihat pada dimensi beban kerja yang berdampak pada beban fisik para pegawai,

yang indikatornya merupakan beban kerja yang mempengaruhi masalah kesehatan seperti sistem fisiologis dan biomekanikal dalam tubuh manusia akibat kondisi kerja. Hal ini terjadi karena pekerjaan bertumpuk yang harus di selesaikan oleh pegawai dalam waktu bersamaan sehingga menyebabkan kelelahan fisik.

Disamping itu adalah dimensi beban mental, yang dirasakan oleh para pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, merupakan beban kerja yang terjadi pada saat pegawai melakukan aktivitas mental/psikologis dalam lingkungan kerja. Hal ini terlihat pada indikatornya seperti turunnya konsentrasi kerja para pegawai, kebingungan dan kewaspadaan sehingga mempengaruhi ketepatan pelayanan untuk masyarakat yang membutuhkan bantuan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

Untuk dimensi beban waktu juga menjadi hal yang dikeluhkan oleh sebagian pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, menyangkut indikator waktu kerja yang berlebihan sehingga mempengaruhi kecepatan mereka dalam bekerja dan juga pekerjaan lebih dari satu pekerjaan dikerjakan pada waktu yang bersamaan. Sehingga hal tersebut membuat sebagian pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang ada tepat waktu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh *Kahneman* dalam Jeky KR Rolos. (2020), menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu

penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin menurun performa kinerja dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso, (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pegadaian Rasanae. Hal ini mengindikasikan bahwasannya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan para pegawai didalam suatu instansi, maka akan semakin menurun pula kinerja para pegawai.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Lingkungan kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo
2. Secara parsial Lingkungan kerja (X1), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo
3. Secara parsial Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo agar tetap mempertahankan, menjaga dan merawat dengan baik lingkungan kerja yang ada, karena hal tersebut terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disarankan juga kepada Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo agar tidak membebani para pegawai dengan kondisi

pekerjaan yang mempengaruhi masalah kesehatan, serta standar pekerjaan yang tinggi, berdampak menimbulkan beban mental para pegawai. Apabila kondisi ini terjadi secara berkelanjutan maka pegawai akan semakin tidak nyaman untuk bekerja dan akan menurunkan kinerja pegawai.

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja pegawai dengan meneliti variabel lain seperti tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan dan sistem kompensasi. Handoko dalam Purnawanti (2021;22).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Ahsan, Z., & Obaidellah, U. (2023). Effect of emotion and workload on expertise in programming. *Telematics and Informatics Reports*, 11(September), 100095. <https://doi.org/10.1016/j.teler.2023.100095>
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 24–29.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Ade Miranti Karunia. (2022). *35 Persen ASN di RI Kinerjanya Rendah, BKN: Seperti 'Kayu Mati' karena Malas* Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "35 Persen ASN di RI Kinerjanya Rendah, BKN: Seperti 'Kayu Mati' karena Malas", Klik untuk baca: <https://money.kompas.com/read>.
<https://Money.Kompas.Com/Read>.
<https://money.kompas.com/read/2022/07/21/142000926/35-persen-asn-di-ri-kinerjanya-rendah-bkn-seperti-kayu-mati-karena-malas>
- Al Hakim, Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54–61. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i1.569>
- Anggreany Hustia. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*No Title. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Basma Sartika. (2021). *Manajemen Kinerja Penting dalam Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit*. //Perpusnas.Go.Id/Berita.

<https://perpusnas.go.id/berita/manajemen-kinerja-penting-dalam-manajemen->

asn-berbasis-sistem-merit

- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi&Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- BPHN.GO.ID. (2023). *Pengelolaan Kinerja Terbaru: PNS Lebih Lincah dan Capai Target Organisasi*. <https://Bphn.Go.Id/>. <https://bphn.go.id/publikasi/berita/202305040644064/pengelolaan-kinerja-terbaru-pns-lebih-lincah-dan-capai-target-organisasi>
- Calatrava, M., de Irala, J., Osorio, A., Benítez, E., & Lopez-del Burgo, C. (2022). Matched and Fully Private? A New Self-Generated Identification Code for School-Based Cohort Studies to Increase Perceived Anonymity. *Educational and Psychological Measurement*, 82(3), 465–481. <https://doi.org/10.1177/00131644211035436>
- Candra Pranata Manihuruk, S. T. P. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja , Beban Kerja , Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)*, 1(4), 874–885. <https://greenpub.org/JIM/article/view/130/118>
- Ferdy, F., Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 583–592. <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i4.3782>
- Finamore, p. Da s., kós, r. S., corrêa, j. C. F., d, collange grecco, l. A., de freitas, T. B., satie, j., bagne, e., oliveira, c. S. C. S., de souza, d. R., rezende, f. L., duarte, n. De a. C. A. C. D. A. C., grecco, l. A. C. A. C., oliveira, c. S. C. S., batista, k. G., lopes, p. De o. B., serradilha, s. M., souza, g. A. F. De, bella, g. P., ... dodson, j. (2021). No title أمين. *Journal of chemical information and modeling*, 53(february), 2021. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750> <https://doi.org/10.1080/1080/17518423.2017.1368728> <http://dx.doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728> <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766> <https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076> <https://doi.org/>

- Faizal Fanani. (2023). *Siap-Siap, ASN Tak Capai Target Bakal Dipecat*.
<https://www.liputan6.com/>.
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/5451814/siap-siap-asn-tak-capai-target-bakal-dipecat?page=2>
- 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). <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i1.4228>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestranustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Grisard, C. (2023). Time, workload model and the entrepreneurial construction of the neoliberal academic. *Critical Perspectives on Accounting*, 96(January), 102553. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2023.102553>
- Ghozali, (2005), *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Husein, Umar (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Haddad, H. A. H. Al, Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Bank Bengkulu Cabang Manna. *JurnalMultidisiplinDehasen(MUDE)*,2(1),48–57. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Hu, Y., Zhang, S., Zhai, J., Wang, D., Gan, X., Wang, F., Wang, D., & Yi, H. (2024). Relationship between workplace violence, job satisfaction, and burnout among healthcare workers in mobile cabin hospitals in China: Effects of perceived stress and work environment. *Preventive Medicine Reports*,40(October2023),102667. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2024.102667>
- Iryani, Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 343–354. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1651>
- Indrawan, B., Rubiana, I., & Herliana, M. N. (2020). Instrumen Keterampilan Smash dalam Permainan Tennis Meja. *Gelanggang Olahraga: Jurnal Pendidikan Jasmani Dan Olahraga (JPJO)*, 3(2), 244–252. <https://doi.org/10.31539/jpjo.v3i2.1073>

- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>
- Junaidi, J., & Taufiq, T. (2021). Penerapan Metode Inquiry Discovery Untuk Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa Kelas Vii Smp Negeri 2 Padang Tiji. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 4(2), 137–143. <https://doi.org/10.47647/jsh.v4i2.521>
- Jemali, P. R., Soelistyari, H. T., & Alfian, R. (2022). Evaluasi Fungsi Vegetasi di Area TPA Supit Urang Kecamatan Sukun, Kota Malang. *TRANSFORM: Journal of Tropical Architecture and Sustainable Urban Science*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.30872/transform.v1i1.65>
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Liputan6.com. (2023). *Siap-Siap, ASN Tak Capai Target Bakal Dipecat*.
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/5451814/siap-siap-asn-tak-capai-target-bakal-dipecat?page=2>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. EmpatSaudaraManado. *JurnalEMBA*, 9(4), 773–781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595%0A>

- Melati, M. (2021). Pengaruh Promosi Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pt. Simpatik Cabang Unaaha Kabupaten Konawe. *Jurnal GeoEkonomi*, 12(1), 1–16. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v12i1.132>
- Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Nanda, M. R. R., Wahyuni, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu). *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1), 48–53.
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Nayem, Z., & Uddin, M. A. (2024). Unbiased employee performance evaluation using machine learning. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(1), 100243. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100243>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Akaryawan terseb
- 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>
- 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>
- Nurhayati, A., Herawati, T., Nurruhwati, I., & Riyantini, I. (2020). Tanggung Jawab Masyarakat Lokal pada Konservasi Penyu Hijau (*Chelonia mydas*) di Pesisir Selatan Jawa Barat. *Jurnal Perikanan Universitas Gadjah Mada*, 22(2), 77. <https://doi.org/10.22146/jfs.48147>
- Nurlina, Safrida, musmulyadi, & burhan. (2021). *Gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.*

<file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/1571-Article-20210422.pdf> Text-22272-2-10

- Octavianti¹, S., & Rahmah Hamni². (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Inkabiz Indonesia. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(2), 90–94. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i2.3291>
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–8
- Pramana, N. N. A. M. A., & Mujiati, N. W. (2020). Work Family Conflict, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Bepengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2374. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p16>
- Purba, F. A., & Susilowati, I. (2022). Pengaruh Persepsi Kualitas, Electronic Word of Mouth, dan Country of Origin Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Merek Samsung. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 373–386. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.116>
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang*. [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/210-Article-Text-444-1-10-20230517 \(3\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/210-Article-Text-444-1-10-20230517%20(3).pdf)
- Rahmah, M., Malawat, S. H., Novianti, L. D., Publik, I. A., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., Publik, I. A., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., Publik, I. A., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., & Rahmah, M. (n.d.). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat dprd kota banjarmasin. 3–5
- Resmana, M., Bahtiar, D., Nurapipah, D. M., & Nurhalimah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Dan Pertahanan Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*. [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/198-Article-Text-723-1-10-20221215 \(1\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/198-Article-Text-723-1-10-20221215%20(1).pdf)
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.

Rizal, M., Alam, H. V, & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen ...*, 5(3), 1126–1140. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18216>

Ridwan, (2020). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta

----- (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta

----- (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>

Sari, A. D., Ivan Alvyoga, & Simanjuntak, H. V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang. *JurnalSinarManajemen*, 10(2), 179–185. <https://doi.org/10.56338/jsm.v10i2.3340>

Sutarini, N. K. D., Yudarta, I. P. D., & Wirantari, I. D. A. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. *Socio-Political Communication and Policy Review*, 1(2), 66–77. <https://doi.org/10.61292/shkr.108>

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *PamatorJournal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>

Salsyabila, S. R., & Fadilla, A. (2022). Pengaruh promosi penjualan dan e-service quality terhadap loyalitas pelanggan marketplace shopee. *KINERJA*, 18(4), 563–571. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i4.10194>

Samanoi H. Fau, Progresif Buulolo, A. S. G. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu*. 5(X).

Santoso, S. B. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pegadaian Rasanae. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 137–143.

Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 18(2), 209–217. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/khatulistiwa/issue/archive/index.php/perspektif/article/view/8789>

- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Sedarmayanti. (2001). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar
- Maju Subakti, R., Rajagukguk, S. M., Hutahaeen, V. D., Nazmi, H., & Fahmi, N. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era New Normal Pada Pt. Torganda Kandir Medan. *Jurnal Edueco*, 6(1), 102–106.
<https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.160>
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93.
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Sugiyono, (2020). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta.
- (2021). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2020). *Panduan Praktis Menyusun Analisis. Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Syafrina, N. (2020) 'Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru', *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), pp. 1–12.
- Tafese Keltu, T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10(8), e29821.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29821>
- Thorvaldsen, T., Kongsvik, T., Holmen, I. M., Størkersen, K., Salomonsen, C., Sandsund, M., & Bjelland, H. V. (2020). Occupational health, safety and work environments in Norwegian fish farming - employee perspective. *Aquaculture*, 524(December2019), 735238.
<https://doi.org/10.1016/j.aquaculture.2020.735238>
- Ulfa Dwi Lestari Anwar. (2022). *Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang*. 9, 356–363

Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.

Yosua Wijaya (2020) Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Mayora Indah). *Jurnal Emba*, Vol.9 No.3

Yilmaz, A., & Seren İntepeler, S. (2023). Opinions of emergency nurses in Turkey on their work environment during the COVID-19 pandemic and its relationship with their health: A qualitative study. *Heliyon*, 9(12). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22716>

Zakharia, H. (2022). *Kinerja PNS Diawasi Ketat, ASN Kini Tak Bisa Asal Kerja* *Liputan6.com*.
[Www.Liputan6.Com.](https://www.liputan6.com/bisnis/read/5202282/kinerja-pns-diawasi-ketat-asn-kini-tak-bisa-asal-kerja?page=3)
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/5202282/kinerja-pns-diawasi-ketat-asn-kini-tak-bisa-asal-kerja?page=3>

Lampiran 1:

Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

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

Kuisisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja,ESDM dan Transmigrasi Provinsi 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

Peneliti

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden

Identitas

Responden

a. Jenis Kelamin

Pria :

Wanita :

b. Usia :

c. Masa Kerja :

d. Pendidikan Terakhir :

SMA/Sederajat : Strata 2:

Strata 1 : Strata 3:

2. Petunjuk pengisian Kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia.

Keterangan

A. Selalu

B. Sering

C. Kadang-Kadang

D. Jarang

E. Tidak Pernah

DAFTAR PERNYATAAN/PERTANYAAN KUISIONER

I. Pernyataan untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1);

A. Lingkungan Kerja Fisik

1. Penerangan di tempat kerja saya mendukung aktivitas kerja saya;
 - a. Selalu mendukung aktivitas kerja saya
 - b. Sering mendukung aktivitas kerja saya
 - c. Kadang-kadang mendukung aktivitas kerja saya
 - d. Jarang mendukung aktivitas kerja saya
 - e. Tidak pernah mendukung aktivitas kerja saya
2. Suhu udara di tempat kerja saya mendukung konsentrasi dan kinerja saya;
 - a. Selalu mendukung konsentrasi dan kinerja saya
 - b. Sering mendukung konsentrasi dan kinerja saya
 - c. Kadang-kadang mendukung konsentrasi dan kinerja saya
 - d. Jarang mendukung konsentrasi dan kinerja saya
 - e. Tidak pernah mendukung konsentrasi dan kinerja saya
3. Saya merasa segar dan nyaman dalam bekerja karena sirkulasi udara yang baik di ruangan saya;
 - a. Selalu merasa segar dan nyaman dalam bekerja karena sirkulasi udara yang baik
 - b. Sering merasa segar dan nyaman dalam bekerja karena sirkulasi udara yang baik
 - c. Kadang-kadang merasa segar dan nyaman dalam bekerja karena sirkulasi udara yang baik
 - d. Jarang merasa segar dan nyaman dalam bekerja karena sirkulasi udara yang baik
 - e. Tidak pernah merasa segar dan nyaman dalam bekerja karena sirkulasi udara yang baik
4. Tingkat kebisingan di tempat kerja masih dalam batas yang normal sehingga tidak mengganggu konsentrasi saya;
 - a. Selalu tidak mengganggu konsentrasi saya

- b. Sering tidak mengganggu konsentrasi saya
 - c. Kadang-kadang tidak mengganggu konsentrasi saya
 - d. Jarang tidak mengganggu konsentrasi saya
 - e. Tidak pernah tidak mengganggu konsentrasi saya
5. Tata letak ruang kerja mendukung produktivitas dan kenyamanan saya;
- a. Selalu mendukung produktivitas dan kenyamanan saya
 - b. Sering mendukung produktivitas dan kenyamanan saya
 - c. Kadang-kadang mendukung produktivitas dan kenyamanan saya
 - d. Jarang mendukung produktivitas dan kenyamanan saya
 - e. Tidak pernah mendukung produktivitas dan kenyamanan saya
6. Saya merasa memiliki tingkat privasi yang cukup saat bekerja di ruang kerja saya;
- a. Selalu memiliki tingkat privasi yang cukup saat bekerja di ruang kerja
 - b. Sering memiliki tingkat privasi yang cukup saat bekerja di ruang kerja
 - c. Kadang-kadang memiliki tingkat privasi yang cukup saat bekerja di ruang kerja
 - d. Jarang memiliki tingkat privasi yang cukup saat bekerja di ruang kerja
 - e. Tidak pernah memiliki tingkat privasi yang cukup saat bekerja di ruang kerja
7. Lingkungan kerja di tempat saya bekerja bersih dan terawat rapih;
- a. Selalu bersih dan terawat rapih
 - b. Sering bersih dan terawat rapih
 - c. Kadang-kadang bersih dan terawat rapih
 - d. Jarang bersih dan terawat rapih
 - e. Tidak pernah bersih dan terawat rapih

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

8. Saya merasa dapat berbicara dengan bebas tentang ide dan pendapat saya di tempat kerja;
- a. Selalu dapat berbicara dengan bebas tentang ide dan pendapat di tempat kerja

- b. Sering dapat berbicara dengan bebas tentang ide dan pendapat di tempat kerja
 - c. Kadang-kadang dapat berbicara dengan bebas tentang ide dan pendapat di tempat kerja
 - d. Jarang dapat berbicara dengan bebas tentang ide dan pendapat di tempat kerja
 - e. Tidak pernah dapat berbicara dengan bebas tentang ide dan pendapat di tempat kerja
9. Saya merasa didukung oleh rekan-rekan saya dalam menyelesaikan tugas- tugas saya;
- a. Selalu didukung oleh rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas-tugas
 - b. Sering didukung oleh rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas-tugas
 - c. Kadang-kadang didukung oleh rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas-tugas
 - d. Jarang didukung oleh rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas-tugas
 - e. Tidak pernah didukung oleh rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas- tugas

II. Pernyataan untuk Variabel Beban Kerja (X_2);

A. Beban Fisik

- 1. Beban kerja yang ada memberi dampak pada beban fisik fisiologis saya;.
 - a. Selalu memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - b. Sering memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - c. Kadang-kadang memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - d. Jarang memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - e. Tidak pernah memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
- 2. Beban kerja yang ada memberi dampak pada beban fisik biomekanikal saya;,
 - a. Selalu memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal
 - b. Sering memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal
 - c. Kadang-kadang memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal
 - d. Jarang memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal

- e. Tidak pernah memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal

B. Beban Mental

3. Beban kerja memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja saya;
 - a. Selalu memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
 - b. Sering memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
 - c. Kadang-kadang memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
 - d. Jarang memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
 - e. Tidak pernah memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
4. Beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga membuat saya merasa bingung;
 - a. Selalu membuat karyawan merasa bingung
 - b. Sering membuat karyawan merasa bingung
 - c. Kadang-kadang membuat karyawan merasa bingung
 - d. Jarang membuat karyawan merasa bingung
 - e. Tidak pernah membuat karyawan merasa bingung
5. Beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga mempengaruhi kewaspadaan saya;
 - a. Selalu mempengaruhi kewaspadaan
 - b. Sering mempengaruhi kewaspadaan
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi kewaspadaan
 - d. Jarang mempengaruhi kewaspadaan
 - e. Tidak pernah mempengaruhi kewaspadaan
6. Beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga mempengaruhi ketepatan pelayanan;
 - a. Selalu mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - b. Sering mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - d. Jarang mempengaruhi ketepatan pelayanan

- e. Tidak pernah mempengaruhi ketepatan pelayanan

c. Beban Waktu

7. Beban waktu kerja yang berlebihan mempengaruhi kecepatan saya dalam bekerja;
 - a. Selalu mempengaruhi kecepatan kerja saya
 - b. Sering mempengaruhi kecepatan kerja saya
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi kecepatan kerja saya
 - d. Jarang mempengaruhi kecepatan kerja saya
 - e. Tidak pernah mempengaruhi kecepatan kerja saya
8. Mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan di waktu yang sama mempengaruhi beban waktu kerja;
 - a. Selalu mempengaruhi beban waktu kerja
 - b. Sering mempengaruhi beban waktu kerja
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi beban waktu kerja
 - d. Jarang mempengaruhi beban waktu kerja
 - e. Tidak pernah mempengaruhi beban waktu kerja

III. Pernyataan untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

A. Jumlah pekerjaan

1. Saya memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan;
 - a. Selalu memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
 - b. Sering memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
 - d. Jarang memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan

B. Kualitas dan Kemampuan

2. Saya menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja;
 - a. Selalu menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
 - b. Sering menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja

- c. Kadang-kadang menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
 - d. Jarang menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
 - e. Tidak pernah menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
3. Saya memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya;
- a. Selalu memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - b. Sering memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - d. Jarang memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya;
- a. Selalu memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
 - b. Sering memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
 - d. Jarang memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
 - e. Tidak pernah memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya

C. Tepat waktu

5. Saya bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari;
- a. Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - b. Sering tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - c. Kadang-kadang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - d. Jarang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - e. Tidak pernah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari

D. Kehadiran

6. Kehadiran Saya ditempat kerja sesuai waktu yang di tentukan oleh Instansi;
- Selalu sesuai waktu yang di tentukan oleh Instansi
 - Sering sesuai waktu yang di tentukan oleh Instansi
 - Kadang-kadang sesuai waktu yang di tentukan oleh Instansi
 - Jarang sesuai waktu yang di tentukan oleh Instansi
 - Tidak pernah sesuai waktu yang di tentukan oleh Instansi

E. Kemampuan kerja sama

7. Adanya saling kerjasama antara pegawai dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan;
- Selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Sering bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Kadang-kadang bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Jarang bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Tidak pernah bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan

Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval**Data Ordinal**

No Res.	Lingkungan Kerja (X1)							Total	Rata-rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.6	X1.8	X1.9		
1	5	5	5	4	4	5	5	33	4,71
2	3	3	4	4	4	3	4	25	3,57
3	3	4	4	5	5	3	4	28	4,00
4	4	5	3	3	3	4	3	25	3,57
5	4	5	3	4	4	4	3	27	3,86
6	4	4	4	5	5	4	4	30	4,29
7	4	3	3	5	5	4	3	27	3,86
8	3	3	4	4	4	3	4	25	3,57
9	5	5	3	5	5	5	3	31	4,43
10	3	3	4	5	5	3	4	27	3,86
11	3	4	4	3	3	3	4	24	3,43
12	3	4	3	2	2	3	3	20	2,86
13	4	5	4	5	5	4	4	31	4,43
14	3	4	4	5	5	3	4	28	4,00
15	3	4	5	3	3	3	5	26	3,71
16	3	2	3	3	3	3	3	20	2,86
17	4	3	3	2	2	4	3	21	3,00

[illegible]

65	5	5	4	4	4	5	4	31	4,43
66	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
67	3	4	3	2	2	3	3	20	2,86
68	3	3	4	3	3	3	4	23	3,29
69	3	4	3	5	5	3	3	26	3,71
70	4	5	3	4	4	4	3	27	3,86
71	3	4	5	4	4	3	5	28	4,00
72	3	4	3	5	5	3	3	26	3,71
73	3	2	3	3	3	3	3	20	2,86
74	3	4	4	4	4	3	4	26	3,71
75	4	5	2	5	5	4	2	27	3,86
76	4	4	4	5	5	4	4	30	4,29
77	4	4	4	5	5	4	4	30	4,29
78	3	3	3	5	5	3	3	25	3,57
79	3	4	4	4	4	3	4	26	3,71
80	3	4	4	5	5	3	4	28	4,00
81	4	5	5	5	5	4	5	33	4,71

Successive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.6	X1.8	X1.9	Total	Rata-rata
3,511	4,202	5,047	2,603	2,603	3,511	5,047	26,524	3,79
1,000	2,011	3,873	2,603	2,603	1,000	3,873	16,963	2,42
1,000	3,008	3,873	3,650	3,650	1,000	3,873	20,053	2,86
2,400	4,202	2,616	1,932	1,932	2,400	2,616	18,097	2,59
2,400	4,202	2,616	2,603	2,603	2,400	2,616	19,439	2,78
2,400	3,008	3,873	3,650	3,650	2,400	3,873	22,853	3,26
2,400	2,011	2,616	3,650	3,650	2,400	2,616	19,341	2,76
1,000	2,011	3,873	2,603	2,603	1,000	3,873	16,963	2,42
3,511	4,202	2,616	3,650	3,650	3,511	2,616	23,754	3,39
1,000	2,011	3,873	3,650	3,650	1,000	3,873	19,056	2,72
1,000	3,008	3,873	1,932	1,932	1,000	3,873	16,618	2,37
1,000	3,008	2,616	1,000	1,000	1,000	2,616	12,239	1,75
2,400	4,202	3,873	3,650	3,650	2,400	3,873	24,047	3,44
1,000	3,008	3,873	3,650	3,650	1,000	3,873	20,053	2,86
1,000	3,008	5,047	1,932	1,932	1,000	5,047	18,966	2,71
1,000	1,000	2,616	1,932	1,932	1,000	2,616	12,095	1,73
2,400	2,011	2,616	1,000	1,000	2,400	2,616	14,042	2,01
1,000	2,011	2,616	1,932	1,932	1,000	2,616	13,106	1,87
3,511	4,202	3,873	2,603	2,603	3,511	3,873	24,176	3,45
1,000	2,011	2,616	1,932	1,932	1,000	2,616	13,106	1,87
1,000	3,008	2,616	1,000	1,000	1,000	2,616	12,239	1,75
1,000	2,011	3,873	1,932	1,932	1,000	3,873	15,621	2,23
1,000	3,008	2,616	3,650	3,650	1,000	2,616	17,538	2,51
2,400	4,202	2,616	2,603	2,603	2,400	2,616	19,439	2,78
1,000	3,008	5,047	2,603	2,603	1,000	5,047	20,308	2,90
1,000	3,008	2,616	3,650	3,650	1,000	2,616	17,538	2,51
1,000	1,000	2,616	1,932	1,932	1,000	2,616	12,095	1,73
1,000	3,008	3,873	2,603	2,603	1,000	3,873	17,960	2,57
2,400	4,202	1,000	3,650	3,650	2,400	1,000	18,302	2,61

2,400	3,008	3,873	3,650	3,650	2,400	3,873	22,853	3,26
2,400	3,008	3,873	3,650	3,650	2,400	3,873	22,853	3,26
1,000	2,011	2,616	3,650	3,650	1,000	2,616	16,541	2,36
1,000	3,008	3,873	2,603	2,603	1,000	3,873	17,960	2,57
1,000	3,008	3,873	3,650	3,650	1,000	3,873	20,053	2,86
2,400	4,202	5,047	3,650	3,650	2,400	5,047	26,396	3,77
1,000	3,008	2,616	1,932	1,932	1,000	2,616	14,103	2,01
1,000	3,008	2,616	1,000	1,000	1,000	2,616	12,239	1,75
1,000	1,000	2,616	3,650	3,650	1,000	2,616	15,531	2,22
2,400	2,011	3,873	3,650	3,650	2,400	3,873	21,856	3,12
1,000	3,008	2,616	2,603	2,603	1,000	2,616	15,445	2,21
1,000	3,008	2,616	3,650	3,650	1,000	2,616	17,538	2,51
2,400	4,202	3,873	3,650	3,650	2,400	3,873	24,047	3,44
1,000	3,008	2,616	1,932	1,932	1,000	2,616	14,103	2,01
1,000	3,008	2,616	1,000	1,000	1,000	2,616	12,239	1,75
1,000	1,000	5,047	3,650	3,650	1,000	5,047	20,394	2,91
2,400	2,011	2,616	3,650	3,650	2,400	2,616	19,341	2,76
3,511	4,202	5,047	2,603	2,603	3,511	5,047	26,524	3,79
1,000	2,011	3,873	2,603	2,603	1,000	3,873	16,963	2,42
1,000	3,008	3,873	3,650	3,650	1,000	3,873	20,053	2,86
2,400	4,202	2,616	1,932	1,932	2,400	2,616	18,097	2,59
2,400	4,202	2,616	2,603	2,603	2,400	2,616	19,439	2,78
2,400	3,008	3,873	3,650	3,650	2,400	3,873	22,853	3,26
2,400	2,011	2,616	3,650	3,650	2,400	2,616	19,341	2,76
1,000	2,011	3,873	2,603	2,603	1,000	3,873	16,963	2,42
3,511	4,202	2,616	3,650	3,650	3,511	2,616	23,754	3,39
1,000	2,011	3,873	3,650	3,650	1,000	3,873	19,056	2,72
1,000	3,008	3,873	1,932	1,932	1,000	3,873	16,618	2,37
1,000	3,008	2,616	1,000	1,000	1,000	2,616	12,239	1,75
2,400	4,202	3,873	3,650	3,650	2,400	3,873	24,047	3,44
1,000	3,008	3,873	3,650	3,650	1,000	3,873	20,053	2,86
1,000	3,008	5,047	1,932	1,932	1,000	5,047	18,966	2,71
1,000	1,000	2,616	1,932	1,932	1,000	2,616	12,095	1,73
2,400	2,011	2,616	1,000	1,000	2,400	2,616	14,042	2,01
1,000	2,011	2,616	1,932	1,932	1,000	2,616	13,106	1,87
3,511	4,202	3,873	2,603	2,603	3,511	3,873	24,176	3,45
1,000	2,011	2,616	1,932	1,932	1,000	2,616	13,106	1,87
1,000	3,008	2,616	1,000	1,000	1,000	2,616	12,239	1,75
1,000	2,011	3,873	1,932	1,932	1,000	3,873	15,621	2,23
1,000	3,008	2,616	3,650	3,650	1,000	2,616	17,538	2,51
2,400	4,202	2,616	2,603	2,603	2,400	2,616	19,439	2,78
1,000	3,008	5,047	2,603	2,603	1,000	5,047	20,308	2,90
1,000	3,008	2,616	3,650	3,650	1,000	2,616	17,538	2,51
1,000	1,000	2,616	1,932	1,932	1,000	2,616	12,095	1,73
1,000	3,008	3,873	2,603	2,603	1,000	3,873	17,960	2,57
2,400	4,202	1,000	3,650	3,650	2,400	1,000	18,302	2,61
2,400	3,008	3,873	3,650	3,650	2,400	3,873	22,853	3,26
2,400	3,008	3,873	3,650	3,650	2,400	3,873	22,853	3,26
1,000	2,011	2,616	3,650	3,650	1,000	2,616	16,541	2,36
1,000	3,008	3,873	2,603	2,603	1,000	3,873	17,960	2,57

1,000	3,008	3,873	3,650	3,650	1,000	3,873	20,053	2,86
2,400	4,202	5,047	3,650	3,650	2,400	5,047	26,396	3,77

Data Ordinal

No Res.	Beban Kerja (X2)								Total	Rata-rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		
1	5	5	4	5	4	4	3	5	35	4,38
2	3	3	3	4	3	3	3	4	26	3,25
3	4	3	3	4	4	4	4	3	29	3,63
4	5	4	3	3	3	3	4	4	29	3,63
5	5	4	2	3	4	4	4	3	29	3,63
6	4	4	3	4	3	3	3	4	28	3,50
7	3	4	2	3	3	3	3	3	24	3,00
8	3	3	3	4	3	3	3	4	26	3,25
9	5	5	4	3	4	4	4	4	33	4,13
10	3	3	3	4	3	3	3	4	26	3,25
11	4	3	3	4	4	4	3	3	28	3,50
12	4	3	3	3	4	4	4	4	29	3,63
13	5	4	3	4	3	3	3	3	28	3,50
14	4	3	3	4	4	4	3	4	29	3,63
15	4	3	3	5	5	5	5	5	35	4,38
16	2	3	2	3	3	3	3	3	22	2,75
17	3	4	3	3	3	3	4	2	25	3,13
18	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2,88
19	5	5	3	4	4	4	3	3	31	3,88
20	3	3	4	3	3	3	4	3	26	3,25
21	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3,38
22	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3,25
23	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3,00
24	5	4	3	3	4	4	3	3	29	3,63
25	4	3	3	5	5	5	5	5	35	4,38
26	4	3	2	3	2	2	3	2	21	2,63
27	2	3	3	3	4	4	4	3	26	3,25
28	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,88
29	5	4	4	2	3	3	3	3	27	3,38
30	4	4	3	4	3	3	3	2	26	3,25
31	4	4	3	4	4	4	3	3	29	3,63
32	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3,50
33	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3,25
34	4	3	3	4	4	4	3	4	29	3,63
35	5	4	3	5	5	5	5	5	37	4,63
36	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3,13
37	4	3	3	3	3	3	4	2	25	3,13
38	2	3	2	3	3	3	3	3	22	2,75
39	3	4	3	4	4	4	3	3	28	3,50
40	4	3	3	3	3	3	4	3	26	3,25

41	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3,38
42	5	4	3	4	3	3	4	3	29	3,63
43	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3,00
44	4	3	3	3	4	4	3	3	27	3,38
45	2	3	2	5	5	5	5	5	32	4,00
46	3	4	3	3	2	2	3	2	22	2,75
47	5	5	4	5	4	4	3	5	35	4,38
48	3	3	3	4	3	3	3	4	26	3,25
49	4	3	3	4	4	4	4	3	29	3,63
50	5	4	3	3	3	3	4	4	29	3,63
51	5	4	2	3	4	4	4	3	29	3,63
52	4	4	3	4	3	3	3	4	28	3,50
53	3	4	2	3	3	3	3	3	24	3,00
54	3	3	3	4	3	3	3	4	26	3,25
55	5	5	4	3	4	4	4	4	33	4,13
56	3	3	3	4	3	3	3	4	26	3,25
57	4	3	3	4	4	4	3	3	28	3,50
58	4	3	3	3	4	4	4	4	29	3,63
59	5	4	3	4	3	3	3	3	28	3,50
60	4	3	3	4	4	4	3	4	29	3,63
61	4	3	3	5	5	5	5	5	35	4,38
62	2	3	2	3	3	3	3	3	22	2,75
63	3	4	3	3	3	3	4	2	25	3,13
64	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2,88
65	5	5	3	4	4	4	3	3	31	3,88
66	3	3	4	3	3	3	4	3	26	3,25
67	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3,38
68	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3,25
69	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3,00
70	5	4	3	3	4	4	3	3	29	3,63
71	4	3	3	5	5	5	5	5	35	4,38
72	4	3	2	3	2	2	3	2	21	2,63
73	2	3	3	3	4	4	4	3	26	3,25
74	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,88
75	5	4	4	2	3	3	3	3	27	3,38
76	4	4	3	4	3	3	3	2	26	3,25
77	4	4	3	4	4	4	3	3	29	3,63
78	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3,50
79	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3,25
80	4	3	3	4	4	4	3	4	29	3,63
81	5	4	3	5	5	5	5	5	37	4,63

Successive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total	Rata-
------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------

4,194	3,522	4,233	5,098	3,886	3,886	1,000	4,325	30,144	3,77
1,992	1,000	2,603	3,931	2,602	2,602	1,000	3,292	19,023	2,38
2,990	1,000	2,603	3,931	3,886	3,886	2,384	2,241	22,922	2,87
4,194	2,411	2,603	2,661	2,602	2,602	2,384	3,292	22,749	2,84
4,194	2,411	1,000	2,661	3,886	3,886	2,384	2,241	22,663	2,83
2,990	2,411	2,603	3,931	2,602	2,602	1,000	3,292	21,432	2,68
1,992	2,411	1,000	2,661	2,602	2,602	1,000	2,241	16,509	2,06
1,992	1,000	2,603	3,931	2,602	2,602	1,000	3,292	19,023	2,38
4,194	3,522	4,233	2,661	3,886	3,886	2,384	3,292	28,058	3,51
1,992	1,000	2,603	3,931	2,602	2,602	1,000	3,292	19,023	2,38
2,990	1,000	2,603	3,931	3,886	3,886	1,000	2,241	21,538	2,69
2,990	1,000	2,603	2,661	3,886	3,886	2,384	3,292	22,703	2,84
4,194	2,411	2,603	3,931	2,602	2,602	1,000	2,241	21,584	2,70
2,990	1,000	2,603	3,931	3,886	3,886	1,000	3,292	22,590	2,82
2,990	1,000	2,603	5,098	5,060	5,060	3,540	4,325	29,676	3,71
1,000	1,000	1,000	2,661	2,602	2,602	1,000	2,241	14,106	1,76
1,992	2,411	2,603	2,661	2,602	2,602	2,384	1,000	18,255	2,28
1,992	1,000	1,000	2,661	2,602	2,602	1,000	2,241	15,098	1,89
4,194	3,522	2,603	3,931	3,886	3,886	1,000	2,241	25,264	3,16
1,992	1,000	4,233	2,661	2,602	2,602	2,384	2,241	19,715	2,46
2,990	1,000	2,603	2,661	2,602	2,602	2,384	3,292	20,135	2,52
1,992	1,000	2,603	3,931	2,602	2,602	2,384	2,241	19,356	2,42
2,990	1,000	2,603	2,661	2,602	2,602	1,000	1,000	16,459	2,06
4,194	2,411	2,603	2,661	3,886	3,886	1,000	2,241	22,882	2,86
2,990	1,000	2,603	5,098	5,060	5,060	3,540	4,325	29,676	3,71
2,990	1,000	1,000	2,661	1,000	1,000	1,000	1,000	11,651	1,46
1,000	1,000	2,603	2,661	3,886	3,886	2,384	2,241	19,661	2,46
2,990	1,000	4,233	3,931	3,886	3,886	2,384	3,292	25,603	3,20
4,194	2,411	4,233	1,000	2,602	2,602	1,000	2,241	20,282	2,54
2,990	2,411	2,603	3,931	2,602	2,602	1,000	1,000	19,140	2,39
2,990	2,411	2,603	3,931	3,886	3,886	1,000	2,241	22,949	2,87
1,992	1,000	2,603	2,661	3,886	3,886	2,384	3,292	21,705	2,71
2,990	1,000	2,603	3,931	2,602	2,602	1,000	2,241	18,970	2,37
2,990	1,000	2,603	3,931	3,886	3,886	1,000	3,292	22,590	2,82
4,194	2,411	2,603	5,098	5,060	5,060	3,540	4,325	32,290	4,04
2,990	1,000	2,603	2,661	2,602	2,602	1,000	2,241	17,699	2,21
2,990	1,000	2,603	2,661	2,602	2,602	2,384	1,000	17,842	2,23
1,000	1,000	1,000	2,661	2,602	2,602	1,000	2,241	14,106	1,76
1,992	2,411	2,603	3,931	3,886	3,886	1,000	2,241	21,951	2,74
2,990	1,000	2,603	2,661	2,602	2,602	2,384	2,241	19,083	2,39
2,990	1,000	2,603	2,661	2,602	2,602	2,384	3,292	20,135	2,52
4,194	2,411	2,603	3,931	2,602	2,602	2,384	2,241	22,968	2,87
2,990	1,000	2,603	2,661	2,602	2,602	1,000	1,000	16,459	2,06
2,990	1,000	2,603	2,661	3,886	3,886	1,000	2,241	20,268	2,53
1,000	1,000	1,000	5,098	5,060	5,060	3,540	4,325	26,082	3,26
1,992	2,411	2,603	2,661	1,000	1,000	1,000	1,000	13,667	1,71
4,194	3,522	4,233	5,098	3,886	3,886	1,000	4,325	30,144	3,77
1,992	1,000	2,603	3,931	2,602	2,602	1,000	3,292	19,023	2,38
2,990	1,000	2,603	3,931	3,886	3,886	2,384	2,241	22,922	2,87
4,194	2,411	2,603	2,661	2,602	2,602	2,384	3,292	22,749	2,84

[illegible]

14	4	3	4	3	4	3	4	25	3,57
15	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
16	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
17	4	5	4	4	4	5	4	30	4,29
18	3	3	4	4	3	3	4	24	3,43
19	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
20	3	5	5	5	3	5	5	31	4,43
21	4	4	5	2	4	4	5	28	4,00
22	4	3	4	4	4	3	4	26	3,71
23	3	4	4	4	3	4	4	26	3,71
24	5	4	4	4	5	4	4	30	4,29
25	3	4	4	4	3	4	4	26	3,71
26	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
27	4	4	3	3	4	4	3	25	3,57
28	4	4	5	5	4	4	5	31	4,43
29	4	4	5	5	4	4	5	31	4,43
30	4	3	4	4	4	3	4	26	3,71
31	3	4	4	4	3	4	4	26	3,71
32	4	4	3	3	4	4	3	25	3,57
33	3	4	4	4	3	4	4	26	3,71
34	5	4	4	5	5	4	4	31	4,43
35	5	4	5	5	5	4	5	33	4,71
36	5	4	4	5	5	4	4	31	4,43
37	4	5	3	4	4	5	3	28	4,00
38	5	4	5	5	5	4	5	33	4,71
39	5	4	4	5	5	4	4	31	4,43
40	5	5	4	5	5	5	4	33	4,71
41	4	5	3	5	4	5	3	29	4,14
42	5	4	5	4	5	4	5	32	4,57
43	5	4	4	5	5	4	4	31	4,43
44	4	4	3	5	4	4	3	27	3,86
45	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
46	5	4	4	4	5	4	4	30	4,29
47	5	4	4	5	5	4	4	31	4,43
48	4	4	3	5	4	4	3	27	3,86
49	5	4	5	4	5	4	5	32	4,57
50	5	4	4	5	5	4	4	31	4,43
51	4	5	4	4	4	5	4	30	4,29
52	4	5	4	3	4	5	4	29	4,14
53	4	5	4	3	4	5	4	29	4,14
54	4	4	5	2	4	4	5	28	4,00
55	5	4	4	4	5	4	4	30	4,29
56	4	4	5	2	4	4	5	28	4,00
57	4	5	4	4	4	5	4	30	4,29

58	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
59	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
60	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
61	5	4	4	3	5	4	4	29	4,14
62	5	5	4	3	5	5	4	31	4,43
63	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
64	4	3	4	3	4	3	4	25	3,57
65	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
66	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
67	4	5	4	4	4	5	4	30	4,29
68	3	3	4	4	3	3	4	24	3,43
69	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
70	3	5	5	5	3	5	5	31	4,43
71	4	4	5	2	4	4	5	28	4,00
72	4	3	4	4	4	3	4	26	3,71
73	3	4	4	4	3	4	4	26	3,71
74	5	4	4	4	5	4	4	30	4,29
75	3	4	4	4	3	4	4	26	3,71
76	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
77	4	4	3	3	4	4	3	25	3,57
78	4	4	5	5	4	4	5	31	4,43
79	4	4	5	5	4	4	5	31	4,43
80	4	3	4	4	4	3	4	26	3,71
81	3	4	4	4	3	4	4	26	3,71

Succesive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Total	Rata-rata
2,312	3,966	2,491	2,951	2,312	3,966	2,491	20,488	2,93
2,312	3,966	2,491	1,954	2,312	3,966	2,491	19,492	2,78
2,312	3,966	2,491	1,954	2,312	3,966	2,491	19,492	2,78
2,312	2,491	3,966	1,000	2,312	2,491	3,966	18,538	2,65
3,644	2,491	2,491	2,951	3,644	2,491	2,491	20,202	2,89
2,312	2,491	3,966	1,000	2,312	2,491	3,966	18,538	2,65
2,312	3,966	2,491	2,951	2,312	3,966	2,491	20,488	2,93
2,312	2,491	2,491	2,951	2,312	2,491	2,491	17,538	2,51
1,000	1,000	1,000	1,954	1,000	1,000	1,000	7,954	1,14
2,312	2,491	2,491	2,951	2,312	2,491	2,491	17,538	2,51
3,644	2,491	2,491	1,954	3,644	2,491	2,491	19,205	2,74
3,644	3,966	2,491	1,954	3,644	3,966	2,491	22,155	3,17
2,312	2,491	2,491	2,951	2,312	2,491	2,491	17,538	2,51
2,312	1,000	2,491	1,954	2,312	1,000	2,491	13,560	1,94
2,312	2,491	2,491	2,951	2,312	2,491	2,491	17,538	2,51
2,312	2,491	2,491	2,951	2,312	2,491	2,491	17,538	2,51
2,312	3,966	2,491	2,951	2,312	3,966	2,491	20,488	2,93
1,000	1,000	2,491	2,951	1,000	1,000	2,491	11,932	1,70
1,000	1,000	1,000	1,954	1,000	1,000	1,000	7,954	1,14
1,000	3,966	3,966	4,177	1,000	3,966	3,966	22,040	3,15
2,312	2,491	3,966	1,000	2,312	2,491	3,966	18,538	2,65

2,312	1,000	2,491	2,951	2,312	1,000	2,491	14,557	2,08
1,000	2,491	2,491	2,951	1,000	2,491	2,491	14,914	2,13
3,644	2,491	2,491	2,951	3,644	2,491	2,491	20,202	2,89
1,000	2,491	2,491	2,951	1,000	2,491	2,491	14,914	2,13
2,312	2,491	2,491	2,951	2,312	2,491	2,491	17,538	2,51
2,312	2,491	1,000	1,954	2,312	2,491	1,000	13,560	1,94
2,312	2,491	3,966	4,177	2,312	2,491	3,966	21,715	3,10
2,312	2,491	3,966	4,177	2,312	2,491	3,966	21,715	3,10
2,312	1,000	2,491	2,951	2,312	1,000	2,491	14,557	2,08
1,000	2,491	2,491	2,951	1,000	2,491	2,491	14,914	2,13
2,312	2,491	1,000	1,954	2,312	2,491	1,000	13,560	1,94
1,000	2,491	2,491	2,951	1,000	2,491	2,491	14,914	2,13
3,644	2,491	2,491	4,177	3,644	2,491	2,491	21,428	3,06
3,644	2,491	3,966	4,177	3,644	2,491	3,966	24,378	3,48
3,644	2,491	2,491	4,177	3,644	2,491	2,491	21,428	3,06
2,312	3,966	1,000	2,951	2,312	3,966	1,000	17,507	2,50
3,644	2,491	3,966	4,177	3,644	2,491	3,966	24,378	3,48
3,644	2,491	2,491	4,177	3,644	2,491	2,491	21,428	3,06
3,644	3,966	2,491	4,177	3,644	3,966	2,491	24,378	3,48
2,312	3,966	1,000	4,177	2,312	3,966	1,000	18,733	2,68
3,644	2,491	3,966	2,951	3,644	2,491	3,966	23,152	3,31
3,644	2,491	2,491	4,177	3,644	2,491	2,491	21,428	3,06
2,312	2,491	1,000	4,177	2,312	2,491	1,000	15,783	2,25
3,644	3,966	3,966	4,177	3,644	3,966	3,966	27,328	3,90
3,644	2,491	2,491	2,951	3,644	2,491	2,491	20,202	2,89
3,644	2,491	2,491	4,177	3,644	2,491	2,491	21,428	3,06
2,312	2,491	1,000	4,177	2,312	2,491	1,000	15,783	2,25
3,644	2,491	3,966	2,951	3,644	2,491	3,966	23,152	3,31
3,644	2,491	2,491	4,177	3,644	2,491	2,491	21,428	3,06
2,312	3,966	2,491	2,951	2,312	3,966	2,491	20,488	2,93
2,312	3,966	2,491	1,954	2,312	3,966	2,491	19,492	2,78
2,312	3,966	2,491	1,954	2,312	3,966	2,491	19,492	2,78
2,312	2,491	3,966	1,000	2,312	2,491	3,966	18,538	2,65
3,644	2,491	2,491	2,951	3,644	2,491	2,491	20,202	2,89
2,312	2,491	3,966	1,000	2,312	2,491	3,966	18,538	2,65
2,312	3,966	2,491	2,951	2,312	3,966	2,491	20,488	2,93
2,312	2,491	2,491	2,951	2,312	2,491	2,491	17,538	2,51
1,000	1,000	1,000	1,954	1,000	1,000	1,000	7,954	1,14
2,312	2,491	2,491	2,951	2,312	2,491	2,491	17,538	2,51
3,644	2,491	2,491	1,954	3,644	2,491	2,491	19,205	2,74
3,644	3,966	2,491	1,954	3,644	3,966	2,491	22,155	3,17
2,312	2,491	2,491	2,951	2,312	2,491	2,491	17,538	2,51
2,312	1,000	2,491	1,954	2,312	1,000	2,491	13,560	1,94
2,312	2,491	2,491	2,951	2,312	2,491	2,491	17,538	2,51
2,312	2,491	2,491	2,951	2,312	2,491	2,491	17,538	2,51
2,312	3,966	2,491	2,951	2,312	3,966	2,491	20,488	2,93
1,000	1,000	2,491	2,951	1,000	1,000	2,491	11,932	1,70
1,000	1,000	1,000	1,954	1,000	1,000	1,000	7,954	1,14

1,000	3,966	3,966	4,177	1,000	3,966	3,966	22,040	3,15
2,312	2,491	3,966	1,000	2,312	2,491	3,966	18,538	2,65
2,312	1,000	2,491	2,951	2,312	1,000	2,491	14,557	2,08
1,000	2,491	2,491	2,951	1,000	2,491	2,491	14,914	2,13
3,644	2,491	2,491	2,951	3,644	2,491	2,491	20,202	2,89
1,000	2,491	2,491	2,951	1,000	2,491	2,491	14,914	2,13
2,312	2,491	2,491	2,951	2,312	2,491	2,491	17,538	2,51
2,312	2,491	1,000	1,954	2,312	2,491	1,000	13,560	1,94
2,312	2,491	3,966	4,177	2,312	2,491	3,966	21,715	3,10
2,312	2,491	3,966	4,177	2,312	2,491	3,966	21,715	3,10
2,312	1,000	2,491	2,951	2,312	1,000	2,491	14,557	2,08
1,000	2,491	2,491	2,951	1,000	2,491	2,491	14,914	2,13

Lampiran 3: Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	50	61.7	61.7	61.7
	4.00	25	30.9	30.9	92.6
	5.00	6	7.4	7.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.4	7.4	7.4
	3.00	20	24.7	24.7	32.1
	4.00	36	44.4	44.4	76.5
	5.00	19	23.5	23.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X1.3				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent

Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	38	46.9	46.9	49.4
	4.00	32	39.5	39.5	88.9
	5.00	9	11.1	11.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	9.9	9.9	9.9
	3.00	18	22.2	22.2	32.1
	4.00	19	23.5	23.5	55.6
	5.00	36	44.4	44.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	9.9	9.9	9.9
	3.00	18	22.2	22.2	32.1
	4.00	19	23.5	23.5	55.6
	5.00	36	44.4	44.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	50	61.7	61.7	61.7
	4.00	25	30.9	30.9	92.6
	5.00	6	7.4	7.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	38	46.9	46.9	49.4
	4.00	32	39.5	39.5	88.9
	5.00	9	11.1	11.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Frequency Table**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.4	7.4	7.4
	3.00	20	24.7	24.7	32.1
	4.00	36	44.4	44.4	76.5
	5.00	19	23.5	23.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	50	61.7	61.7	61.7
	4.00	25	30.9	30.9	92.6
	5.00	6	7.4	7.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	14.8	14.8	14.8
	3.00	59	72.8	72.8	87.7
	4.00	10	12.3	12.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	38	46.9	46.9	49.4
	4.00	32	39.5	39.5	88.9
	5.00	9	11.1	11.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.7	3.7	3.7
	3.00	41	50.6	50.6	54.3
	4.00	30	37.0	37.0	91.4
	5.00	7	8.6	8.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.7	3.7	3.7
	3.00	41	50.6	50.6	54.3
	4.00	30	37.0	37.0	91.4
	5.00	7	8.6	8.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	46	56.8	56.8	56.8
	4.00	28	34.6	34.6	91.4
	5.00	7	8.6	8.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	13.6	13.6	13.6
	3.00	36	44.4	44.4	58.0
	4.00	25	30.9	30.9	88.9
	5.00	9	11.1	11.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Frequency Table**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	18.5	18.5	18.5
	4.00	45	55.6	55.6	74.1
	5.00	21	25.9	25.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	14.8	14.8	14.8
	4.00	51	63.0	63.0	77.8
	5.00	18	22.2	22.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.6	13.6	13.6
	4.00	53	65.4	65.4	79.0
	5.00	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.4	7.4	7.4
	3.00	17	21.0	21.0	28.4
	4.00	39	48.1	48.1	76.5
	5.00	19	23.5	23.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	18.5	18.5	18.5
	4.00	45	55.6	55.6	74.1
	5.00	21	25.9	25.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	14.8	14.8	14.8
	4.00	51	63.0	63.0	77.8
	5.00	18	22.2	22.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.6	13.6	13.6
	4.00	53	65.4	65.4	79.0
	5.00	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.6 X1.8 X1.9 Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.6	X1.8	X1.9	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.593**	.033	.262*	.262*	1.000**	.033	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000	.769	.018	.018	.000	.769	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.2	Pearson Correlation	.593**	1	.086	.164	.164	.593**	.086	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000		.445	.144	.144	.000	.445	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.3	Pearson Correlation	.033	.086	1	.182	.182	.033	1.000**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.769	.445		.105	.105	.769	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.4	Pearson Correlation	.262*	.164	.182	1	1.000**	.262*	.182	.685**
	Sig. (2-tailed)	.018	.144	.105		.000	.018	.105	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.6	Pearson Correlation	.262*	.164	.182	1.000**	1	.262*	.182	.685**
	Sig. (2-tailed)	.018	.144	.105	.000		.018	.105	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.8	Pearson Correlation	1.000**	.593**	.033	.262*	.262*	1	.033	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.769	.018	.018		.769	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.9	Pearson Correlation	.033	.086	1.000**	.182	.182	.033	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.769	.445	.000	.105	.105	.769		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
Total	Pearson Correlation	.691**	.596**	.572**	.685**	.685**	.691**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81

[illegible]

X2.2	Pearson Correlation	.595**	1	.243*	.031	.083	.083	-.127	-.010	.370**
	Sig. (2-tailed)	.000		.029	.781	.464	.464	.258	.927	.001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.3	Pearson Correlation	.370**	.243*	1	.079	.185	.185	.121	.241*	.476**
	Sig. (2-tailed)	.001	.029		.483	.099	.099	.281	.030	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.4	Pearson Correlation	.083	.031	.079	1	.526**	.526**	.226*	.552**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.459	.781	.483		.000	.000	.042	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.5	Pearson Correlation	.215	.083	.185	.526**	1	1.000**	.522**	.629**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.054	.464	.099	.000		.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.6	Pearson Correlation	.215	.083	.185	.526**	1.000**	1	.522**	.629**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.054	.464	.099	.000	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.7	Pearson Correlation	.038	-.127	.121	.226*	.522**	.522**	1	.444**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.735	.258	.281	.042	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.8	Pearson Correlation	.138	-.010	.241*	.552**	.629**	.629**	.444**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.220	.927	.030	.000	.000	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Total	Pearson Correlation	.530**	.370**	.476**	.616**	.843**	.843**	.551**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 Total
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.754	8

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.233*	.210	.209	1.000**	.233*	.210	.699**
	Sig. (2-tailed)		.036	.060	.061	.000	.036	.060	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
Y1.2	Pearson Correlation	.233*	1	.161	.146	.233*	1.000**	.161	.670**
	Sig. (2-tailed)	.036		.151	.193	.036	.000	.151	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
Y1.3	Pearson Correlation	.210	.161	1	.070	.210	.161	1.000**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.060	.151		.533	.060	.151	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
Y1.4	Pearson Correlation	.209	.146	.070	1	.209	.146	.070	.427**
	Sig. (2-tailed)	.061	.193	.533		.061	.193	.533	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
Y1.5	Pearson Correlation	1.000**	.233*	.210	.209	1	.233*	.210	.699**

	Sig. (2-tailed)	.000	.036	.060	.061		.036	.060	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
Y1.6	Pearson Correlation	.233*	1.000**	.161	.146	.233*	1	.161	.670**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.151	.193	.036		.151	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
Y1.7	Pearson Correlation	.210	.161	1.000**	.070	.210	.161	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.060	.151	.000	.533	.060	.151		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
Total	Pearson Correlation	.699**	.670**	.628**	.427**	.699**	.670**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81

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

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Total
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.754	7

Lampiran 5

KORELASI ANTAR VARIABEL X

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.490**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
X2	Pearson Correlation	.490**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

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

Lampiran 6:

HASIL UJI HIPOTESIS

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.598	.593	1.75973

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.958	2	5.340	8.927	.000 ^b
	Residual	1231.411	78	13.289		
	Total	1432.180	80			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.430	2.557		7.442	.000
	X1 Lingkungan kerja	.431	.027	.690	5.584	.000
	X2 Beban Kerja	-.243	.198	-.350	-2.722	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Lampiran 7: R Tabel, F Tabel dan T Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

F-Tabel

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	2.79	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	2.06	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	2.06	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	1.96	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	2.09	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

T-Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741