

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA  
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PENGURUS BARANG PENGGUNA  
KABUPATEN DELI SERDANG**

**TESIS**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)  
Dalam Bidang Ilmu Manajemen**

**OLEH :**

**SYAFITRIYANI LUBIS**

**NPM: 1620030013**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2018**

## **PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen dari Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Medan,           Maret 2018

Syafitriyani Lubis

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur dipanjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat beriring salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Tesis ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun tesis ini yang berjudul: “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang**”

Dengan selesainya tesis ini, secara khusus mengucapkan terima kasih kepada ayahanda Alm. Marasati Lubis dan ibunda Hj. Rohani Nasution serta saudara-saudara saya atas segala perhatian, pengertian dan doa yang diberikan serta pihak-pihak lain yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan tesis ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-sebesarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dosen Pembimbing II yang

telah banyak memberikan motivasi, saran dan arahan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

3. Bapak H. Muis Fauzi Rambe, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan motivasi, saran dan arahan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. Sjahril Effendy Pasaribu, M.Si, M.A, M.Psi, M.H selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen dan Dosen Penguji I yang telah memberikan motivasi, saran dan arahan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Fahrizal Zulkarnain, ST, M.Sc, Ph.D selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan saran dan arahan bagi penulis.
6. Ibu Dr. Amini, M.Pd selaku Dosen Penguji III yang telah memberikan saran dan arahan bagi penulis.
7. Bapak Drs. Agus, M.Si selaku Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang yang telah memberikan izin riset dan sekaligus pimpinan tempat saya bertugas.
8. Bapak Syarifuddin Lubis, SE selaku Kepala Bidang Aset selaku pimpinan tempat saya bertugas.
9. Semua teman-teman di Bidang aset dan seluruh Pengurus Barang Pengguna Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Deli Serdang yang telah memberikan dorongan, doa dan motivasi sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

10. Semua sahabat di Pasca Sarjana UMSU Angkatan 2016 yang telah memberikan dukungan, doa dan motivasi sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas amal baik saudara saudari dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia, Amin ya robbal ‘alamin.

Medan, Maret 2018

Penulis

**Syafitriyani Lubis**  
NPM : 1620030013

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS BARANG PENGGUNA  
KABUPATEN DELI SERDANG**

**ABSTRAK**

**SYAFITRIYANI LUBIS**

Penelitian ini bertujuan mengetahui: (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang, (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang, (3) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang dan (4) Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.

Objek penelitian ini adalah Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang. Jumlah responden penelitian sebanyak 54 responden. Pengambilan Sampel berdasarkan Teknik Non-Probability Sampling yaitu sampel jenuh maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas instrumen menggunakan *corrected item-total correlation*, uji realibilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1,H2,H3,H4 dimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna, Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna dan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK SATISFACTION  
AND WORKLOAD TO PERFORMANCE MANAGER OF GOODS DELI  
SERDANG***

***ABSTRACT***

***SYAFITRIYANI LUBIS***

*The purpose of this research is to know: (1) The influence of work environment on manager of goods Deli Serdang performance, (2) The influence of work satisfaction on manager of goods Deli Serdang performance, (3) The influence of workload on manager of goods Deli Serdang performance (4) The influence of work environment, work satisfaction and workload on manager of goods Deli Serdang performance.*

*The object of this research is manager of goods Deli Serdang. The number of respondents is 54 respondents. Sampling based on Non-Probability Sampling Technique is a saturated sample so all the population in this study is used as a sample. Data Collection Techniques using questionnaires. The instrument validity test uses corrected item- total correlation, real-time test using Cronbach's Alpha and data analysis technique used is multiple linear regression.*

*The result of hypothesis testing shows that the hypothesis accepted is hypothesis H1, H2, H3, H4 where Work Environment have an effect on manager of goods Deli Serdang performance, Work Satisfaction have an effect on manager of goods Deli Serdang performance, Workload have an effect on manager of goods Deli Serdang performance and Work Environment, Job Satisfaction and Workload simultaneously have a significant effect on manager of goods Deli Serdang performance.*

***Keywords: Work Environment, Work Satisfaction, Workload and Performance***

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>KATA PENGANTAR</b>	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
A. Kajian Teori .....	11
1. Kinerja .....	11
a. Pengertian Kinerja .....	11
b. Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	12
c. Penilaian Kinerja .....	14
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
e. Indikator Kinerja .....	19
f. Dimensi Kinerja.....	20
2. Lingkungan Kerja .....	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	20
b. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja .....	22
c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	23
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	25
e. Dimensi Lingkungan Kerja .....	26
3. Kepuasan Kerja .....	27
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	27
b. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	27
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	29
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	31
e. Dimensi Kepuasan Kerja .....	32
4. Beban Kerja.....	33
a. Pengertian Beban Kerja.....	33
b. Dampak Beban Kerja .....	33
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	34
d. Indikator Beban Kerja .....	36
e. Dimensi Beban Kerja .....	37
B. Kerangka Konseptual .....	38
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	38
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	39
3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja .....	40

	4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	42
	C. Hipotesis .....	44
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
	A. Pendekatan Penelitian .....	45
	B. Defenisi Operasional Variabel .....	45
	C. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	46
	D. Populasi dan Sampel .....	47
	1. Populasi .....	47
	2. Sampel.....	47
	E. Teknik Pengumpulan Data .....	48
	F. Jenis dan Sumber Data .....	48
	G. Instrumen Penelitian .....	48
	H. Uji Instrumen .....	49
	1. Uji Validitas .....	49
	2. Uji Realibilitas .....	54
	I. Teknik Analisa Data .....	58
	1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
	a. Uji Persyaratan Regresi/Asumsi Klasik .....	60
	b. Uji Hipotesis .....	61
	2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	64
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
	A. Hasil Penelitian .....	66
	1. Karakteristik Tempat Penelitian.....	66
	a. Gambaran Umum .....	66
	b. Visi dan Misi .....	67
	c. Struktur Organisasi.....	68
	2. Statistik Deskriptif .....	69
	a. Statistik Deskriptif Responden Penelitian.....	69
	b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	72
	1) Statistik Deskriptif Variabel Kinerja .....	73
	2) Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....	79
	3) Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	90
	4) Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja ....	102
	3. Uji Asumsi Klasik.....	108
	a. Uji Normalitas .....	108
	b. Uji Multikolinearitas .....	111
	c. Uji Heteroskedasitas.....	111
	4. Regresi Linear Berganda.....	114
	5. Uji Hipotesis .....	116
	a. Uji t (Parsial) .....	116
	b. Uji F .....	120
	c. Koefisien Determinasi .....	122
	B. Pembahasan.....	123
	1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	123
	2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	125
	3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja .....	127

	4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	128
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>130</b>
	A. Kesimpulan .....	130
	B. Saran .....	130
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>132</b>

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	46
Tabel 3.2	Pelaksanaan Waktu Penelitian .....	47
Tabel 3.3	Sumber: Sugiyono (2012:86) .....	49
Tabel 3.4	Validitas Variabel Kinerja .....	51
Tabel 3.5	Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	52
Tabel 3.6	Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	53
Tabel 3.7	Validitas Variabel Beban Kerja .....	54
Tabel 3.8	Reliabilitas Variabel Kinerja.....	55
Tabel 3.9	Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja .....	56
Tabel 3.10	Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja .....	57
Tabel 3.11	Reliabilitas Variabel Beban Kerja.....	58
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan...	71
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
Tabel 4.5	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki .....	73
Tabel 4.6	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan...	73
Tabel 4.7	Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan .....	74
Tabel 4.8	Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja.....	75
Tabel 4.9	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki .....	75
Tabel 4.10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja .....	76
Tabel 4.11	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya .....	77
Tabel 4.12	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain.....	77
Tabel 4.13	Statistik deskriptif variabel kinerja .....	78
Tabel 4.14	Pencahayaannya (penerangan) pada ruangan kerja saya sudah memadai .....	79
Tabel 4.15	Ventilasi di dalam ruangan kerja saya baik.....	80
Tabel 4.16	Suhu udara pada ruangan kerja saya sesuai dengan yang Saya inginkan .....	81
Tabel 4.17	Air Conditioner (AC) ada pada ruangan kerja saya sehingga Terjaga kestabilan suhu udara pada ruangan .....	82
Tabel 4.18	Ruangan kerja saya kondusif .....	83
Tabel 4.19	Pewarnaan ruangan saya sudah tertata dengan baik .....	83
Tabel 4.20	Penataan ruangan saya memberikan kenyamanan dalam bekerja .....	84
Tabel 4.21	Saya merasa perlengkapan kerja sudah memadai .....	85
Tabel 4.22	Saya telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja .....	86
Tabel 4.23	Keamanan lingkungan kerja saya sudah cukup terjamin .....	86

Tabel 4.24	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja .....	87
Tabel 4.25	Saya merasa bersaing sehat dengan rekan kerja .....	88
Tabel 4.26	Statistik deskriptif variabel lingkungan kerja .....	89
Tabel 4.27	Gaji yang saya terima tepat waktu .....	90
Tabel 4.28	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan.....	91
Tabel 4.29	Pekerjaan saya sesuai dengan ilmu yang saya miliki.....	91
Tabel 4.30	Saya selalu menghargai teman/rekan kerja lainnya .....	92
Tabel 4.31	Saya melaksanakan kerja sesuai dengan SOP.....	93
Tabel 4.32	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja .....	93
Tabel 4.33	Saya dalam bekerja selalu memanfaatkan waktu.....	94
Tabel 4.34	Saya merasa prestasi kerja dapat meningkatkan jenjang karir	95
Tabel 4.35	Saya merasa prestasi kerja didukung oleh pimpinan .....	95
Tabel 4.36	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja.....	96
Tabel 4.37	Saya bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.....	97
Tabel 4.38	Saya selalu diberikan motivasi oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan .....	97
Tabel 4.39	Saya selalu dibantu oleh pimpinan apabila ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	98
Tabel 4.40	Saya merasa ada kesempatan terbuka untuk kemajuan karir .	99
Tabel 4.41	Saya merasa kemajuan jenjang karir cukup objektif.....	99
Tabel 4.42	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan tidak sempit.....	100
Tabel 4.43	Statistik deskriptif variabel kepuasan kerja .....	101
Tabel 4.44	Saya harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu .....	102
Tabel 4.45	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan akurat	103
Tabel 4.46	Saya dapat mengikuti kondisi pekerjaan baik beban kerja tinggi maupun ringan .....	104
Tabel 4.47	Saya dapat menikmati perkerjaan yang saya lakukan.....	104
Tabel 4.48	Saya dapat menguasai dan memahami kebijakan/peraturan yang mengatur perihal aset.....	105
Tabel 4.49	Tugas saya sesuai dengan tupoksi yang harus diselesaiakn...	106
Tabel 4.50	Statistik deskriptif variabel beban kerja.....	107
Tabel 4.51	One-sample kolmogorov-smirnov test.....	110
Tabel 4.52	VIF .....	111
Tabel 4.53	Uji Glesjer .....	113
Tabel 4.54	Hasil Regresi .....	115
Tabel 4.55	Uji t .....	117
Tabel 4.56	Uji f .....	121
Tabel 4.57	Koefisien Determinasi.....	122

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	43
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t).....	62
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F).....	64
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	68
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan P-P Plot Variabel Kinerja.....	109
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	112
Gambar 4.4 Kriteria Penarikan Keputusan Variabel Lingkungan Kerja.	118
Gambar 4.5 Kriteria Penarikan Keputusan Variabel Kepuasan Kerja ....	119
Gambar 4.6 Kriteria Penarikan Keputusan Variabel Beban Kerja.....	120
Gambar 4.7 Kriteria Penarikan Keputusan Uji F .....	122

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan di pemerintahan era kabinet kerja sekarang instansi pemerintah dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan instansi pemerintah dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup instansi tersebut. Instansi pemerintah merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi yang biasanya bersifat pelayanan terhadap masyarakat banyak. Hampir di semua instansi pemerintah mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat dan nilai bagi instansi tersebut, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang pengelola keuangan dan aset berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya. Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Deli Serdang terdiri dari 4 Bidang yakni : Bidang Anggaran, Bidang Perbendaharaan, Bidang Akuntansi dan Bidang Aset. Untuk urusan pengelolaan aset dilaksanakan oleh Bidang Aset yang terdiri dari 2 sub bidang yakni: sub bidang pendataan dan perawatan aset dan sub bidang pengendalian dan penghapusan aset. Tugas dan fungsi Bidang Aset adalah sebagai berikut :

- a. Menginventarisasi seluruh aset daerah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).
- b. Melakukan pengumpulan dan pengolahan data aset daerah dalam rangka penyusunan neraca daerah.
- c. Melakukan pemuktahiran data aset daerah.
- d. Melakukan proses administrasi pemanfaatan, pemindahtanganan, penghapusan, pengamanan dan tuntutan ganti rugi Barang Milik Daerah.

Bidang Aset bertugas mengurus barang bagi pengguna yang ada di lingkungan Kabupaten Deli Serdang, dimana penggunanya adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Pegawai yang mengurus barang di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) disebut dengan Pengurus Barang Pengguna.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi. Untuk mencapai tujuan instansi pemerintah tersebut diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam pemerintahan dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi tersebut. Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi pemerintah tersebut akan tercapai.

Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi instansi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin instansi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2014:67) mengemukakan bahwa: "*Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang*

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

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan instansi tersebut, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Fenomena kinerja yang terdapat pada Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang adalah Pengurus Barang Pengguna kurang maksimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dan kurang akuratnya Laporan Aset yang merupakan bagian dari Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang yang diperiksa oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Demi kelancaran dari pelaksanaan butir-butir yang telah dituangkan oleh Permendagri tersebut dalam rangka kelancaran tugas dari para pegawai yang mengurus barang bagi para Satuan Kerja Perangkat Daerah maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada

organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Mardiana (2011:55) menjelaskan bahwa :*“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”*.

Demikian dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Deli Serdang, lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk bisa memperlancar proses pengerjaan tugas yang dibebankan, apalagi mengingat tugas-tugas yang padat harus bisa disiapkan tepat waktu dan tepat guna, dalam hal ini kegiatan tersebut dilaksanakan oleh para Pengurus Barang Pengguna di Kabupaten Deli Serdang. Namun dalam pelaksanaan, ada saja kendala-kendala berkaitan dengan lingkungan kerja yang dihadapi oleh para pegawai Pengurus Barang Pengguna di Kabupaten Deli Serdang.

Adapun fenomena yang dihadapi para Pengurus Barang Pengguna bidang aset di Kabupaten Deli Serdang yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah tidak tersedianya gudang khusus untuk barang-barang ATK maupun barang-barang yang rusak sehingga sering terjadi barang yang hilang, sering terjadi juga barang-barang yang ada di Kartu Inventaris Ruangan (KIR) dalam waktu dekat sudah tidak sesuai sehingga menyulitkan Pengurus Barang untuk menginventarisirnya, kurangnya hubungan kerja yang baik antara Pengurus Barang Pengguna dengan pegawai di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah dikarenakan pegawai tersebut merasa Pengurus Barang Pengguna tidak perlu tahu aset apa saja yang dipergunakan dalam mendukung pekerjaannya dan sering

terjadi barang yang didistribusikan tidak sesuai sehingga menyulitkan Pengurus Barang dalam membuat laporan aset.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja yang ada di Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Menurut Koesmono (2015:112) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Fenomena yang dihadapi Pengurus Barang Pengguna berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tentunya ada pegawai yang ada di lingkungan Pengurus Barang Pengguna di Kabupaten Deli Serdang yang merasa puas dan tidak terhadap pekerjaan yang diberikan, adanya Pengurus Barang Pengguna merasa honor yang diberikan belum sesuai dengan kontribusi yang dihasilkan untuk pekerjaannya dan kurangnya kerjasama antara Pengurus Barang Pengguna, Bendahara dan Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK), maka sulit untuk mensinkronkan data keuangan dengan data aset.

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja. Webster dalam Lysaght, et al. (2012:99) mengemukakan sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerja dan b) total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu". Dengan adanya definisi ini, maka Lysaght, et al. membagi tiga kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu a) banyaknya pekerjaan dan hal yang harus dilakukan, b) waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerja dan c) pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja.

Peneliti menemukan fenomena-fenomena yang dirasakan sebagai beban kerja bagi Pengurus Barang Pengguna diantaranya adalah target kerja yang harus dicapai Pengurus Barang Pengguna dalam membuat Laporan Aset yakni harus tepat waktu dan akurat, Pengurus Barang Pengguna harus memahami, mengetahui dan mengerti peraturan Bupati tentang Kebijakan Akuntansi yang mengatur perihal aset sehingga Laporan Aset yang disajikan akurat dan dalam pembuatan laporan keuangan yang didalamnya ada laporan aset, maka laporan aset harus sinkron dengan neraca laporan keuangan.

Dari fenomena-fenomena yang ditemukan penulis di atas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang ingin dituangkan dalam penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pengurus Barang Pengguna kurang maksimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dan kurang akuratnya Laporan Aset yang merupakan bagian dari Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang yang diperiksa oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).
2. Tidak tersedianya gudang khusus untuk barang-barang ATK maupun barang-barang yang rusak sehingga sering terjadi barang yang hilang, barang-barang yang ada di Kartu Inventaris Ruangan (KIR) dalam waktu dekat sudah tidak sesuai sehingga menyulitkan Pengurus Barang untuk menginventarisirnya, ruangan kerja yang sempit dan tidak nyaman menghambat pelaksanaan kerja, sering terjadi barang yang didistribusikan tidak sesuai sehingga menyulitkan Pengurus Barang dalam membuat laporan aset dan kurangnya kerjasama antara Pengurus Barang Pengguna dengan Bendahara dan Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK).
3. Adanya Pengurus Barang Pengguna yang merasa jenjang karir kurang objektif.

4. Pengurus Barang Pengguna harus memahami, mengetahui dan mengerti Peraturan Bupati tentang Kebijakan Akutansi yang mengatur perihal aset, dalam pembuatan laporan keuangan yang didalamnya ada laporan aset harus tepat waktu dan sinkron dengan neraca laporan keuangan.

### **C. Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus.

Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya yang berhubungan dengan kinerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja pada Pengurus Barang Pengguna dari 54 SKPD Kabupaten Deli Serdang.

### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang ?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang ?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang ?

4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang ?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja dalam meningkatkan kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang. Serta sebagai bahan referensi dan

gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang untuk pengembangan dan pendayagunaan pegawai se-optimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya.

c. Manfaat Penelitian Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan penelitian ini pada tempat dimana peneliti bekerja, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Moehriono dalam Rosyida (2015:11), *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Sedangkan kinerja menurut Scriber, Bantam. *English Dictionary* (2014:34) menjelaskan Kinerja berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entitas* yaitu . (1) melakukan, menjelaskan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*). (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban atau nazar (*to do discharge of fulfil as vow*). (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete of an undrestan king*).

Dari pendapat para ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan jika kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Selain sebagai pendorong pegawai dalam menghasilkan sesuatu hasil kerja yang berpotensi memberikan keuntungan bagi perusahaan, kinerja akan mampu meningkatkan etos kerja yang mampu menciptakan suatu budaya organisasi.

##### **1) Tujuan Kinerja**

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari buah hasil kerjanya, dan tentunya kinerja akan mempunyai tujuan yang berguna bagi penilaian kinerja karyawan.

Adapun tujuan kinerja menurut Wahyudi (2012:101) adalah:

1. Tujuan Evaluasi. Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi terminasi dan kompensasi.
2. Tujuan Pengembangan. Seseorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Menurut Alwi (2011:187) “Secara teoritis tujuan kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*” .

Dari tujuan yang sudah diterangkan di atas dapat disimpulkan jika kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

## **2) Manfaat Kinerja**

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh kekyayaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Menurut Rivai (2015:55): Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah (1) orang yang dinilai (karyawan); (2) penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan); dan (3) perusahaan.

Sedangkan Mangkunegara (2010 : 77): “Manfaat kinerja adalah kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi”.

Jadi jelaslah kinerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi ataupun suatu perusahaan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik bersumber dari kinerja yang baik pula dilakukan oleh pegawai dalam suatu perusahaan.

### **c. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu (personel) dengan membandingkan standard baku penampilan. Menurut Hall, penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki kerja personel dalam organisasi.

Menurut Gibson (2011:101) “Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen.”

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Umam (2011:190-191) mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah :

1. Kesetiaan
2. Prestasi Pegawai
3. Tanggung Jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

Dari poin-poin di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab .
2. Prestasi Pegawai, yaitu hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung Jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain
7. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh Kepala Bidang dan Kepala Dinas dalam dinas dan kemiliteran untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka Kepala Bidang dan Kepala Dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

Menurut Moorhead dan Chung/Megginso dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai.

Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan.

3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4) Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal, tetapi juga kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi.

5) Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6) Inovasi (*Innovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7) Inisiatif (*Initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan dalam kegiatan.

Sedangkan Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)".

Dari poin-poin di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang

diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa jika secara teoritis ada beberapa kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

#### **e. Indikator Kinerja**

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut.

Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Sedangkan menurut Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

- a) Pemahaman atas tupoksi. Bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- b) Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- c) Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- d) Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

- e) Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Dari uraian-uraian indikator-indikator di atas jelaslah jika ada beberapa hal yang menjadi hal penting yang bisa dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama yang semuanya mampu untuk mengembangkan prestasi atau kinerja.

#### **f. Dimensi Kinerja**

Dimensi kerja adalah berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2009:14) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga dimensi yaitu:

- 1) Dimensi individu  
Dimensi individu memiliki indikator-indikator : kemampuan, keahlian dan latar belakang.
- 2) Dimensi psikologis  
Dimensi psikologis memiliki indikator-indikator : persepsi, etika (*attitude*), kepribadian (*personality*), pembelajaran dan motivasi.
- 3) Dimensi organisasi  
Dimensi organisasi memiliki indikator-indikator : sumber daya, kepemimpinan, penghargaan dan struktur organisasi.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan

faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang pengertian lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Hal ini senada dengan Wursanto (2016:56) yang juga mendefinisikan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”. Selanjutnya menurut Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh. Sejalan

dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencana sistem kerja yang efisien.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja**

Tujuan dari lingkungan kerja membuat suasana yang nyaman bagi pekerja dan manfaat dari lingkungan kerja adalah untuk diri pekerja dan perusahaannya.

Manfaat dari lingkungan kerja oleh Sedarmayati (2011:45) menjelaskan “Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat”.

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif

sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri.

Sementara Nitisemito (2011:171) menjelaskan “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan”. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Ada beberapa manfaat dengan adanya lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja yang baik akan bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan dimana karyawan akan senang bekerja di lingkungan yang kondusif (terciptanya kegairahan kerja) dan stres karyawan dalam bekerja akan berkurang. Dan bagi perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan prestasi kerja sehingga akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas perusahaan. Dari pemaparan ahli di atas lingkungan kerja yang mendukung, menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja, dapat meningkatkan gairah kerja, terciptanya disiplin kerja, dan loyalitas pegawai.

### **c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

- 1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik
  - a. Pewarnaan
  - b. Penerangan
  - c. Udara
  - d. Suara bising
  - e. Ruang gerak

- f. Keamanan
- g. Kebersihan
- 2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
  - a. Struktur kerja
  - b. Tanggung jawab kerja
  - c. Perhatian dan dukungan pimpinan
  - d. Kerjasama antar kelompok
  - e. Kelancaran komunikasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

- a. Rencana ruang kerja. Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b. Rancangan pekerjaan. Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c. Kondisi lingkungan kerja. Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acaustical privacy*. Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acaustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- a. Pekerjaan yang berlebihan. Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

- c. Frustrasi. Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi karyawan.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk. Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok. Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama penting dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Indikator-indikator yang dipaparkan diatas merupakan gabungan dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja di suatu organisasi. Ahli lain yang memaparkan indikator dari lingkungan kerja ini adalah Mangkunegara

(2009:105) menurutnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja, yaitu

1. Kebersihan
2. Penerangan
3. Kebisingan
4. Suhu
5. Tata ruang
6. Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan

Indikator-indikator yang disampaikan oleh kedua ahli di atas. Dapat disimpulkan jika lingkungan kerja yang sesuai sangat banyak mempengaruhi, sehingga perlu diperhatikan lebih lanjut agar pekerjaan pegawai dapat dilaksanakan secara optimal.

#### **e. Dimensi Lingkungan Kerja**

Dimensi lingkungan kerja adalah berbagai elemen dalam lingkungan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut secara keseluruhan.

Menurut Soetjipto (2009:87) dimensi lingkungan kerja terdiri dari :

1) Dimensi fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan indikator yaitu :

- a) Pencahayaan
- b) Sirkulasi udara
- c) Kebisingan
- d) Warna
- e) Kelembaban udara
- f) Fasilitas

2) Dimensi non fisik

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan indikator yaitu :

- a) Hubungan yang harmonis
- b) Kesempatan untuk maju
- c) Keamanan dalam pekerjaan

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

Menurut Hughes (2012:65) memberikan definisi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang." Dari definisi kepuasan kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan positif yang muncul dari persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedangkan Umar (2012:213), menyatakan bahwa :”Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.”

Dari definisi – definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

#### **b. Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Ada beberapa teori-teori dari para ahli berkaitan dengan kepuasan kerja dari pegawai, dan masing-masing pendapat saling menguatkan jika kepuasan kerja sangat diperlukan agar pekerjaan yang dilakukan akan berhasil dicapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

1. Teori keseimbangan  
Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.
2. Teori perbedaan  
Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.
3. Teori pemenuhan kebutuhan  
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.
4. Teori pandangan kelompok  
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.
5. Teori dua faktor  
Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analisis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Menurut Hughes dalam Leadership (2012:103) menyatakan bahwa teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) macam teori, yaitu:

1. Teori Efektivitas

Efektivitas mengacu pada kecenderungan seseorang untuk bereaksi terhadap rangsangan dalam sikap emosi yang konsisten. Orang-orang dengan kecenderungan negatif secara konsisten bereaksi terhadap perubahan, peristiwa dalam sikap negatif sehingga tidak bahagia. Sedangkan Efektivitas positif secara konsisten bereaksi terhadap perubahan dengan sikap positif.

2. *Equity Theory* (Teori Keseimbangan)

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Adam (1963:82). Prinsip teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor) dari Herzberg

Teori ini menyatakan ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

- i. Sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*), Faktor ini antara lain faktor prestasi, pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, atau faktor pekerjaan itu sendiri.
- ii. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan dan proses administrasi dalam perusahaan.

Dari teori-teori yang disampaikan oleh para ahli tersebut menggambarkan jika kepuasan kerja paling dominan dipengaruhi dari pemenuhan kebutuhan dari para pegawai.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa pendapat yang menerangkan jika kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, dimana faktor-faktor tersebut diantaranya

berhubungan dengan ciri-ciri pekerjaan dan pendapatan yang diterima oleh para pegawai.

Menurut Greenberg & Baron (2015:112) ada 2 faktor yaitu:

- a. Faktor-faktor organisasional
  - 1). Sistem penggajian
  - 2). Kualitas dari supervisi
  - 3). Desentralisasi kekuasaan
  - 4). Tingkat kerja dan dorongan sosial
  - 5). Kondisi kerja yang menyenangkan
- b. Faktor Personal
  - 1). Variabel kepribadian
  - 2). Status dan senioritas
  - 3). Pekerjaan yang sesuai dengan minat
  - 4). Kepuasan hidup

Sedangkan menurut Munandar (2016:362), banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu :

1. Ciri-ciri instrinsik pekerjaan  
Ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan di atas, yaitu tingkat tantangan mental. Konsep tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi tidak dapat dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja.
2. Gaji penghasilan  
Imbalan yang dirasakan adil (*Equitable reward*) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan- harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.
3. Penyeliaan  
Memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ada dua jenis hubungan atasan bawahan ; pertama, hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai yang menantang serta dianggap penting bagi tenaga kerja. Kedua, hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.
4. Rekan-rekan sejawat yang menunjang  
Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul

karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

5. Kondisi kerja yang menunjang  
Kondisi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Dari uraian-uraian di atas berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa semuanya dapat memberikan kepuasan yang optimal bagi pegawai jika gaji, kondisi kerja serta faktor yang lainnya bisa disediakan secara konsisten.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, dan beberapa indikator dari kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2008:202), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Menurut Widodo (2016:120), menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Dari urutan di atas menunjukkan jika indikator-indikator dari kepuasan kerja sangat berhubungan dengan gaji, menyenangkan pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja.

#### **e. Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2013:79) kepuasan kerja memiliki dimensi yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri dengan indikator : tugas, kesempatan belajar dan tanggung jawab.
2. Gaji saat ini, dengan indikator : sistem penggajian dan keadilan penggajian.
3. Kesempatan promosi, dengan indikator : peluang promosi.
4. Pimpinan, dengan indikator : gaya kepemimpinan.
5. Rekan kerja, dengan indikator : dukungan antar rekan kerja.

Berdasarkan dimensi-dimensi diatas maka dapat disimpulkan jika kepuasan kerja sangat berhubungan erat dengan beberapa kompensasi yang akan disediakan oleh perusahaan.

## **4. Beban Kerja**

### **a. Pengertian Beban Kerja**

Ada beberapa pengertian dari beban kerja yang mana semua pendapat dari para ahli menyatakan jika beban kerja berkaitan erat dengan sejumlah pekerjaan yang diterima oleh pegawai, dan pekerjaan yang diberikan tersebut sangat memberikan tekanan dari para pegawai tersebut.

Menurut Permendagri No. 12/2008, “beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.”

Sedangkan menurut Utomo (2011:90) Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.

### **b. Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit

dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton.

Menurut Manuaba (2010:112) "Beban kerja akan menimbulkan kebosanan, kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja".

Sedangkan menurut Sunyoto (2012:64) "Beban kerja terlalu banyak dapat menyebabkan dampak perilaku dan konflik diantara karyawan, sehingga akan mempengaruhi kinerja atau hasil yang dicapai oleh setiap karyawan".

Dari uraian-uraian di atas mengenai dampak yang didapat dari beban kerja yang tinggi tentunya akan mampu menurunkan produktivitas karyawan dan tentunya akan merugikan perusahaan.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yang semuanya berkaitan dengan frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan.

Menurut Manuaba (2000, dalam Prihatini, 2007:89), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
  - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan menurut Soleman (2011:85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.

Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stresor*, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Dari uraian-uraian di atas maka dapat disimpulkan jika kedua ahli mempunyai pendapat yang hampir sama yaitu faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor eksternal dan internal.

#### **d. Indikator Beban Kerja**

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya.

Menurut Soleman (2011 : 85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
  - Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
  - Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.
  - Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal  
Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Sedangkan menurut Putra (2012:22) adapun indikator dari beban kerja adalah:

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Standar Pekerjaan

Dari indikator-indikator tersebut maka dapat disimpulkan jika beban kerja terjadi karena adanya ingin menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai.

#### **e. Dimensi Beban Kerja**

Jumlah beban kerja harus disesuaikan kapasitasnya, kapasitas yang tinggi akan berpengaruh terhadap pekerja dan menimbulkan dimensi yang buruk bagi performa suatu perusahaan.

Menurut Munandar (2011:381) adapun dimensi dari beban kerja yaitu:

1. Tuntutan Fisik. Yaitu beban kerja yang tinggi berdampak terhadap kesehatan pekerja, biasanya paling sering mengganggu kesehatan mental seorang tenaga kerja.
2. Tuntutan Tugas, yaitu beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan bagi para pekerja. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Tarwaka (2011:131) dimensi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban Waktu
2. Beban Usaha
3. Beban Tekanan

Dari uraian-uraian diatas maka dapat disimpulkan jika beban kerja sangat dipengaruhi oleh beberapa dimensi yang semuanya bisa menimbulkan tekanan bagi para pekerja.

## **B. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah, untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa :  
“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .”

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ( Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana ) Universitas Diponegoro, menurut *Journal Of Management Volume 5, Nomor 1, Tahun 2016, Halaman 1-7* oleh Fikratunil Khasifah dkk, ”Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai” Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian Nyoman Doddy Widhiastana dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Denpasar Bali dalam tesisnya berjudul, “Pengaruh

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha” adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dikarenakan lingkungan kerja seperti penyediaan fasilitas fisik, layanan informasi, hubungan antara pihak rektorat dan staf, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan pengembangan staf dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu lingkungan kerja yang berorientasi tujuan memiliki peran dominan dalam menghasilkan kinerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang berorientasi tujuan akan menghilangkan situasi ambigu dan mengurangi efek dari gangguan kognitif pada kinerja tugas.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungannya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Menurut Malthis (2012: 107) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Dalam Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya: Volume 5, Nomor 1, Januari 2016 yang dilakukan oleh Titi Rosita, dkk dengan judul, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pharos Indonesia". Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dikarenakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Kemudian Melisa Universitas Bina Nusantara dalam tesisnya berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer di Universitas Kristen Krida Wacana" adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *labour turnover* yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *labour turnover* besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.

### **3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu

diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

Menurut Permendagri No. 12/2008, “beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.”

Dalam *Journal Of Management Volume 5, Nomor 1, Tahun 2016, Halaman 1-7* oleh Fikratunil Khasifah dkk Universitas Diponegoro dengan judul, ”Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai ( Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana )” Beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

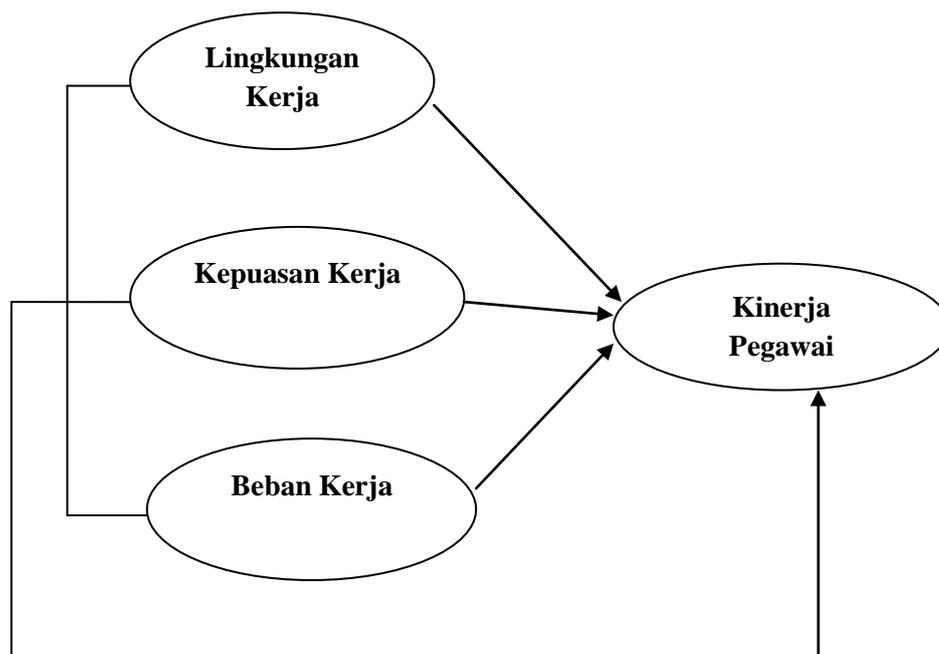
Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja . Kemudian kepuasan kerja dapat diartikan sebagai cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Beban kerja sebagai jumlah pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerja dan total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu.

Selain itu beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja. Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka pemikiran**



Sumber: diolah peneliti

### **C. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris, kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.
3. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu". Penelitian ini untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung kuesioner.

#### **B. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan beban kerja (X3) sebagai variable bebas dan Kinerja (Y) sebagai variable terikat.

**Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi	Indikator	Dimensi
<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkankan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.	1. Pemahaman atas tupoksi 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja. 4. Kerja sama	1. Dimensi individu 2. Dimensi psikologis 3. Dimensi organisasi
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.”	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja 7. hubungan karyawan	1. Dimensi fisik 2. Dimensi non fisik
<b>Kepuasan Kerja (X2)</b>	Kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan positif yang muncul dari persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan.	1. Gaji 2. Menyenangi pekerjaan 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja 6. rekan kerja 7. Atasan 8. Promosi 9. Lingkungan kerja	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji saat ini 3. Kesempatan promosi 4. Pimpinan 5. Rekan kerja
<b>Beban Kerja (X3)</b>	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standard pekerjaan	1. Tuntutan fisik 2. Tuntutan tugas

### C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang yang berada di Jalan Mawar No: 8 Komplek Kantor Bupati Kabupaten Deli Serdang . Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018.

**Tabel 3.2. Pelaksanaan Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																							
		Nov 2017				Des 2017				Jan 2018				Feb 18				Maret 2018				April 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																				
2	Pengajuan Judul					■	■																		
3	Pembuatan Proposal							■	■	■	■														
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
5	Seminar Proposal											■	■												
6	Pengumpulan Data											■	■	■	■										
7	Pengolahan Data													■	■	■	■								
8	Bimbingan Seminar Hasil															■	■	■	■						
9	Seminar Hasil																			■	■				
10	Sidang Tertutup																							■	■

**D. Populasi dan sampel**

**1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berjumlah 54 orang.

**2. Sampel**

Sampel ini menggunakan total sampling yakni 54 orang. Menurut Sugiyono (2012:88) Adapun sampelnya merupakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah daftar pertanyaan/ Pernyataan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2012 :199), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebanyak 54 orang yang dijadikan sampel penelitian.

## **F. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data berasal dari data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket.

## **G. Instrumen Penelitian**

Menurut Arikunto (2010:134), "instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya".

Pada penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal yang berupa Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor Sugiyono (2012:86). Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

**Tabel 3.3. Sumber: Sugiyono (2012:86)**

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## H. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Sebelum kuesioner digunakan, maka perlu diuji dahulu validitas dari masing-masing pertanyaan yang ada dalam alat pengambilan data ini. Dengan demikian terlebih dahulu harus diadakan uji coba terhadap kuesioner kemudian hasil uji coba ini dianalisa. Menurut Situmorang dan Lufti, (2011:79) "Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur". Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian. (Sugiyono, 2012:172)," Instrumen penelitian (kuesioner) diberikan pada responden awal yang berjumlah 30 orang di luar sampel".

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 23.0 dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan dinyatakan valid.

- b) Jika  $r$  hitung negatif dan  $r$  hitung  $< r$  tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.
- c)  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Rumus korelasi parametrik Korelasi Product Moment sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- $r_{XY}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- X = nilai skor item pertanyaan ke i
- Y = total nilai skor item pertanyaan variabel ke i
- N = jumlah responden

**Tabel 3.4**  
**Validitas Variabel Kinerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki	30.15	4.883	.446	.713
Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan	30.15	4.883	.446	.713
Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan	30.69	4.371	.544	.692
Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja	30.31	5.088	.399	.722
Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki	30.19	4.682	.500	.702
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja	30.13	4.983	.396	.723
Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	30.30	5.043	.324	.737
Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain	30.37	4.992	.432	.716

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.4 diatas terlihat *Corrected Item-Total Correlation* bahwa semua pernyataan berada di atas  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,2706 dengan taraf signifikan 0,05 dengan  $df = n-k = 54 - 3 = 51$ , maka didapatkan bahwa semua pernyataan valid.

**Tabel 3.5**  
**Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pencahayaannya (penerangan) pada ruangan kerja saya sudah memadai.	50.43	34.702	.717	.880
Ventilasi di dalam ruangan kerja saya baik.	50.50	35.726	.777	.878
Suhu udara pada ruangan kerja saya sesuai dengan yang saya inginkan.	50.61	35.601	.701	.881
Air Conditioner (AC) ada pada ruangan kerja saya sehingga terjaga kestabilan suhu udara pada ruangan.	50.48	37.462	.577	.887
Ruangan kerja saya kondusif.	50.44	37.874	.609	.886
Pewarnaan ruangan saya sudah tertata dengan baik.	50.61	34.959	.862	.874
Penataan ruangan saya memberikan kenyamanan dalam bekerja.	50.52	35.613	.748	.879
Saya merasa perlengkapan kerja sudah memadai.	51.07	38.862	.332	.900
Saya telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja.	50.44	34.818	.759	.878
Keamanan lingkungan kerja saya sudah cukup terjamin.	50.41	37.567	.689	.883
Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja.	50.28	38.846	.591	.888
Saya merasa bersaing sehat dengan rekan kerja.	50.44	38.818	.437	.893

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.5 diatas terlihat *Corrected Item-Total Correlation* bahwa dengan taraf signifikan 0,05 dan  $df = n-k = 54-3 = 51$ ,  $r_{tabel} = 0,2706$ , maka didapatkan bahwa semua pernyataan valid.

**Tabel 3.6**  
**Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaji yang saya terima tepat waktu.	68.91	50.425	.350	.904
Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan.	69.30	47.533	.589	.898
Pekerjaan saya sesuai dengan ilmu yang saya miliki.	69.28	47.261	.574	.899
Saya selalu menghargai teman/rekan kerja lainnya.	68.89	50.025	.405	.903
Saya melaksanakan kerja sesuai dengan SOP.	68.96	47.848	.668	.897
Saya bekerja sesuai dengan jam kerja.	68.98	44.698	.765	.892
Saya dalam bekerja selalu memanfaatkan waktu.	68.93	47.617	.598	.898
Saya merasa prestasi kerja dapat meningkatkan jenjang karir.	68.80	49.109	.480	.901
Saya merasa prestasi kerja didukung oleh pimpinan.	69.22	42.365	.817	.890
Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja.	69.11	48.780	.601	.899
Saya bekeja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	68.98	48.811	.541	.900
Saya selalu diberikan motivasi oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.	69.33	43.094	.798	.890
Saya selalu dibantu oleh pimpinan apabila ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	69.20	43.335	.739	.893
Saya merasa ada kesempatan terbuka untuk kemajuan karir.	69.19	44.833	.773	.892
Saya merasa kemajuan jenjang karir cukup objektif.	69.26	47.101	.639	.897
Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan tidak sempit.	69.93	48.447	.443	.902

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.6 diatas terlihat *Corrected Item-Total Correlation* bahwa dengan taraf signifikan 0,05 dan  $df = n-k = 54-3 = 51$ ,  $r_{tabel} = 0,2706$ , maka didapatkan bahwa semua pernyataan valid.

**Tabel 3.7**  
**Validitas Variabel Beban Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.	20.89	5.874	.453	.799
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan akurat.	20.26	5.554	.670	.746
Saya dapat mengikuti kondisi pekerjaan baik beban kerja tinggi maupun ringan.	20.54	4.782	.761	.717
Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.	20.46	5.461	.656	.748
Saya dapat menguasai dan memahami kebijakan/peraturan yang mengatur perihal aset.	20.28	6.242	.499	.785
Tugas saya sesuai dengan tupoksi yang harus diselesaikan.	20.17	6.858	.330	.814

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.7 diatas terlihat *Corrected Item-Total Correlation* bahwa dengan taraf signifikan 0,05 dan  $df = n-k = 54-3 = 51$ ,  $r_{tabel} = 0,2706$ , semua pernyataan berada di atas  $r_{tabel}$  (valid).

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Situmorang dan Lufti, (2011:79) "reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika positif atau lebih besar dari  $\alpha$  maka pernyataan reliabel.
- b) Jika negatif atau lebih kecil dari  $\alpha$  maka pernyataan tidak reliabel.

Menurut Kuncoro (Situmorang et al, 2011:40), "suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,80 atau nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 (Ghozali)".

**Tabel 3.8**  
**Reliabilitas Variabel Kinerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki	30.15	4.883	.446	.713
Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan	30.15	4.883	.446	.713
Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan	30.69	4.371	.544	.692
Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja	30.31	5.088	.399	.722
Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki	30.19	4.682	.500	.702
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja	30.13	4.983	.396	.723
Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	30.30	5.043	.324	.737
Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain	30.37	4.992	.432	.716

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.8 di atas terlihat *Cronbach's Alpha if Item Deleted* (nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60) , maka didapatkan bahwa semua pernyataan reliabel.

**Tabel 3.9**  
**Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pencahayaannya (penerangan) pada ruangan kerja saya sudah memadai.	50.43	34.702	.717	.880
Ventilasi di dalam ruangan kerja saya baik.	50.50	35.726	.777	.878
Suhu udara pada ruangan kerja saya sesuai dengan yang saya inginkan.	50.61	35.601	.701	.881
Air Conditioner (AC) ada pada ruangan kerja saya sehingga terjaga kestabilan suhu udara pada ruangan.	50.48	37.462	.577	.887
Ruangan kerja saya kondusif.	50.44	37.874	.609	.886
Pewarnaan ruangan saya sudah tertata dengan baik.	50.61	34.959	.862	.874
Penataan ruangan saya memberikan kenyamanan dalam bekerja.	50.52	35.613	.748	.879
Saya merasa perlengkapan kerja sudah memadai.	51.07	38.862	.332	.900
Saya telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja.	50.44	34.818	.759	.878
Keamanan lingkungan kerja saya sudah cukup terjamin.	50.41	37.567	.689	.883
Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja.	50.28	38.846	.591	.888
Saya merasa bersaing sehat dengan rekan kerja.	50.44	38.818	.437	.893

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.9 di atas terlihat *Cronbach's Alpha if Item Deleted* (nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60) , maka didapatkan bahwa semua pernyataan reliabel.

**Tabel 3.10**  
**Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaji yang saya terima tepat waktu.	68.91	50.425	.350	.904
Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan.	69.30	47.533	.589	.898
Pekerjaan saya sesuai dengan ilmu yang saya miliki.	69.28	47.261	.574	.899
Saya selalu menghargai teman/rekan kerja lainnya.	68.89	50.025	.405	.903
Saya melaksanakan kerja sesuai dengan SOP.	68.96	47.848	.668	.897
Saya bekerja sesuai dengan jam kerja.	68.98	44.698	.765	.892
Saya dalam bekerja selalu memanfaatkan waktu.	68.93	47.617	.598	.898
Saya merasa prestasi kerja dapat meningkatkan jenjang karir.	68.80	49.109	.480	.901
Saya merasa prestasi kerja didukung oleh pimpinan.	69.22	42.365	.817	.890
Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja.	69.11	48.780	.601	.899
Saya bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	68.98	48.811	.541	.900
Saya selalu diberikan motivasi oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.	69.33	43.094	.798	.890
Saya selalu dibantu oleh pimpinan apabila ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	69.20	43.335	.739	.893
Saya merasa ada kesempatan terbuka untuk kemajuan karir.	69.19	44.833	.773	.892
Saya merasa kemajuan jenjang karir cukup objektif.	69.26	47.101	.639	.897
Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan tidak sempit.	69.93	48.447	.443	.902

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.10 di atas terlihat *Cronbach's Alpha if Item Deleted* (nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60) , maka didapatkan bahwa semua pernyataan reliabel.

**Tabel 3.11**  
**Reliabilitas Variabel Beban Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.	20.89	5.874	.453	.799
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan akurat.	20.26	5.554	.670	.746
Saya dapat mengikuti kondisi pekerjaan baik beban kerja tinggi maupun ringan.	20.54	4.782	.761	.717
Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.	20.46	5.461	.656	.748
Saya dapat menguasai dan memahami kebijakan/peraturan yang mengatur perihal aset.	20.28	6.242	.499	.785
Tugas saya sesuai dengan tupoksi yang harus diselesaikan.	20.17	6.858	.330	.814

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 3.11 di atas terlihat *Cronbach's Alpha if Item Deleted* (nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60) , maka didapatkan bahwa semua pernyataan reliabel.

## I. Teknik Analisa Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y = variabel dependen

X1, X2, X3 = lingkungan kerja ,kepuasan kerja, beban kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = parameter koefisien masing – masing variabel

a = konstanta

$\epsilon$  = error

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan beban kerja (X3). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja (Y) sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

Dimana:

Y = kinerja

X1 = lingkungan kerja

X2 = kepuasan kerja

X3 = beban kerja

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel X1, lingkungan kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel X2, kepuasan kerja

$\beta_3$  = Koefisien regresi dari variabel X3, beban kerja

a = konstanta

$\epsilon$  = error

### **a. Uji Persyaratan Regresi/Asumsi klasik**

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, sebagai uji persyaratan dilakukan uji asumsi klasik, antara lain:

#### **1). Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Gozhali (2015:111) "Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot".

#### **2). Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel indenpenden saling berkorelasi, maka variable-variabel ini tidak orthogonal. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai toleransi dan lawannya (2) *Ariance Inflation Factor* (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel indenpenden manakah yang dijelaskan oleh variabel indenpenden lainnya Ghozali (2015:111).

#### **3). Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk

mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot uji Glesjer (Ghozali 2005).

## **b. Uji Hipotesis**

### **1). Uji t**

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

Ho (Hipotesis nol) :  $H = 0$ , artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

Ha (Hipotesis alternatif) :  $H \neq 0$ , artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2012:163) , uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sedangkan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Rumus Uji t adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2012:163)

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

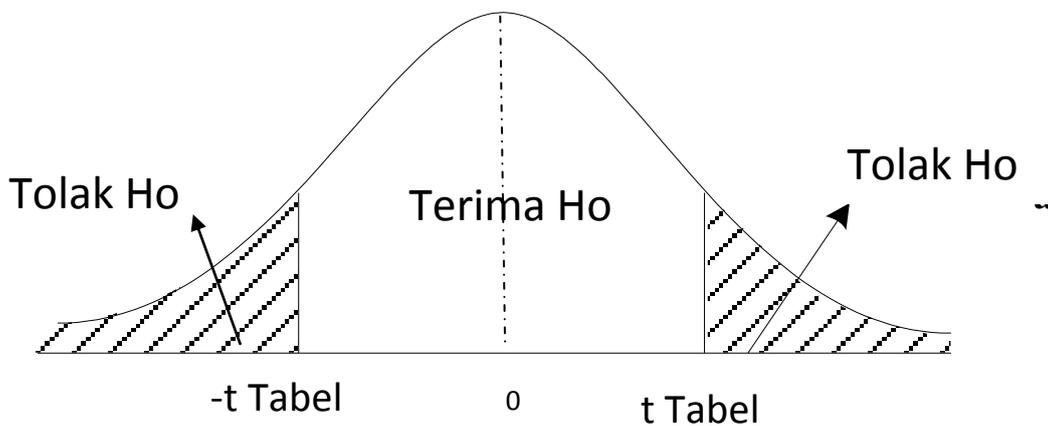
keterangan:

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

**Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)**



## 2). Uji Signifikan Simultan (Uji - F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya:

Ho : H = 0, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha : H ≠ 0, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai  $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Terima  $H_0$ ).

Jika nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan  $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$  maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Tolak  $H_0$ ).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS :

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:57) sebagai berikut:

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

Keterangan:

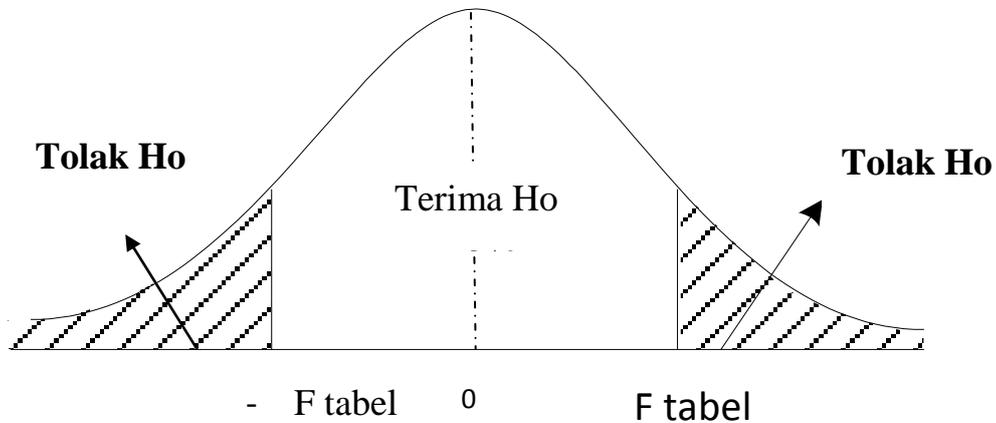
$F_h$  = Pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

**Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)**



## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{\sum (-Y)^2}{\sum (-Y)^2}$$

Keterangan :

1. Jika  $R^2$  nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
2. Jika  $R^2$  makin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau model semakin tepat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Karakteristik Tempat Penelitian**

###### **a. Gambaran Umum**

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang pengelola keuangan dan aset berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya. Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Deli Serdang terdiri dari 4 Bidang yakni : Bidang Anggaran, Bidang Perbendaharaan, Bidang Akuntansi dan Bidang Aset. Untuk urusan pengelolaan aset dilaksanakan oleh Bidang Aset yang terdiri dari 2 sub bidang yakni: sub bidang pendataan dan perawatan aset dan sub bidang pengendalian dan penghapusan aset. Bidang Aset bertugas mengurus barang bagi pengguna yang ada di lingkungan Kabupaten Deli Serdang, dimana penggunanya adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Pegawai yang mengurus barang di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) disebut dengan Pengurus Barang Pengguna.

Menurut Permendagri Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah” tugas pokok dan fungsi atau Tupoksi Pengurus Barang Pengguna di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah melaksanakan pencatatan dan inventarisasi barang milik daerah, membantu mengamankan barang milik daerah yang berada pada Pengguna Barang,

menyiapkan dokumen pengajuan usulan pemusnahan dan penghapusan barang milik daerah, menyusun laporan barang semesteran dan tahunan, menyerahkan barang berdasarkan Surat Perintah Penyaluran Barang (SPPB) yang dituangkan dalam berita acara penyerahan barang, membuat Kartu Inventaris Ruangan (KIR) semesteran dan tahunan, memberi label barang milik daerah, melakukan *stock opname* barang persediaan, melakukan rekonsiliasi dalam rangka penyusunan laporan barang Pengguna Barang dan laporan barang milik daerah dan membuat laporan mutasi barang setiap bulan yang disampaikan kepada Pengelola Barang melalui Pengguna Barang setelah diteliti oleh Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang.

#### **b. Visi Dan Misi**

##### **Visi**

“Terwujudnya pengelolaan keuangan dan aset daerah yang akuntabel dan profesional sebagai pendukung utama pemerintahan daerah.”

##### **Misi**

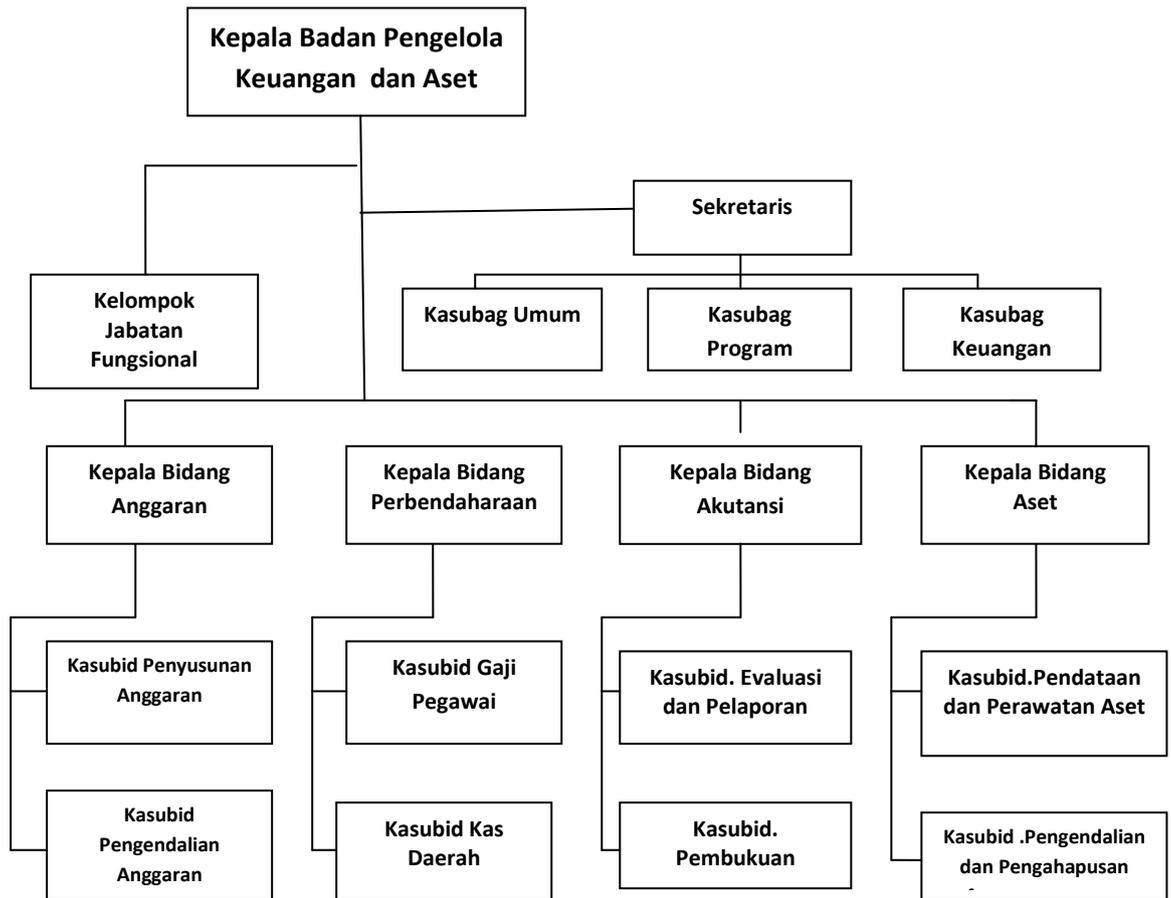
1. Meningkatkan tata kelola keuangan dan aset daerah yang tertib dan akuntabel.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pengelolaan keuangan dan aset daerah.

c. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang



## 2. Statistik Deskriptif

### a. Statistik Deskriptif Responden Penelitian

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 54 pegawai pengurus barang pengguna yang dijadikan responden diperoleh karakteristik jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	22	40.7	40.7	40.7
perempuan	32	59.3	59.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2018)

Dilihat dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah perempuan dengan jumlah 32 orang (59,3%), sedangkan laki-laki sebanyak 22 orang (40,7%). Hal tersebut memang kebetulan saja jumlah perempuan lebih mendominasi dibanding jumlah laki-laki. Kemudian jika dilihat dari fisik dan keahlian, tidak ada yang membedakan antara laki-laki dengan perempuan.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	3	5.6	5.6	5.6
	26-30 tahun	5	9.3	9.3	14.8
	31-35 tahun	18	33.3	33.3	48.1
	36-40 tahun	12	22.2	22.2	70.4
	41-45 tahun	1	1.9	1.9	72.2
	46-50 tahun	9	16.7	16.7	88.9
	51-55 tahun	5	9.3	9.3	98.1
	56-58 tahun	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2018)

Dilihat dari tabel 4.2 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 5,6% atau sebanyak 3 orang adalah responden berusia antara 20-25 tahun, sebesar 9,3% atau sebanyak 5 orang adalah responden berusia 26-30 tahun, sebesar 33,3% atau sebanyak 18 orang adalah responden berusia 31-35 tahun, sebesar 22,2% atau sebanyak 12 orang adalah responden berusi 36-40 tahun, sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang adalah responden berusia 41-45 tahun, sebesar 16,7% atau sebanyak 9 orang adalah responden berusia 46-50 tahun, sebesar 9,3% atau sebanyak 5 orang adalah responden berusia 51-55 tahun dan sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang adalah responden berusia 56-58 tahun.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU	20	37.0	37.0	37.0
D3	4	7.4	7.4	44.4
S1	29	53.7	53.7	98.1
S2	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2018)

Dilihat dari tabel 4.3 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 37% atau sebanyak 20 orang terdiri responden berpendidikan SMU, sebesar 7,4% atau sebanyak 4 orang terdiri dari responden berpendidikan D3, sebesar 53,7% atau sebanyak 29 orang terdiri dari responden berpendidikan S1 dan sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang terdiri dari responden berpendidikan S2.

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 s/d 5 tahun	4	7.4	7.4	7.4
6 s/d 10 tahun	35	64.8	64.8	72.2
11 s/d 15 tahun	7	13.0	13.0	85.2
16 s/d 20 tahun	5	9.3	9.3	94.4
21 s/d 25 tahun	3	5.6	5.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2018)

Dilihat dari tabel 4.4 bahwa pada responden penelitian menunjukkan sebesar 7,4% atau sebanyak 4 orang adalah responden yang lama bekerjanya 1 s/d 5 tahun, sebesar 64,8% atau sebanyak 35 orang adalah responden yang lama bekerjanya 6 s/d 10 tahun, sebesar 13% atau sebanyak 7 orang adalah responden yang lama bekerjanya 11 s/d 15 tahun, sebesar 9,3% atau sebanyak 5 orang adalah responden yang lama bekerjanya 16 s/d 20 tahun, sebesar 5,6% atau sebanyak 3 orang adalah responden yang lama bekerjanya 21 s/d 25 tahun.

**b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja (Y) dan tiga variabel bebas (*independent variabel*) yang terdiri dari variabel lingkungan kerja (X1), variabel kepuasan kerja (X2) dan beban kerja (X3).

### 1) Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat disajikan di bawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive Frequency* pada SPSS 23.0.

**Tabel 4.5**

**Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	53.7	53.7	53.7
Sangat Setuju	25	46.3	46.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.5 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki sebesar 53,7 % atau sebanyak 29 orang yang memberi pernyataan setuju dan sebesar 46,3% atau sebanyak 25 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.6**

**Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	53.7	53.7	53.7
Sangat Setuju	25	46.3	46.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.6 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan sebesar 53,7 % atau sebanyak 29 orang yang memberi pernyataan setuju dan sebesar 46,3% atau sebanyak 25 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.7**

**Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	22.2	22.2	22.2
Setuju	34	63.0	63.0	85.2
Sangat Setuju	8	14.8	14.8	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.7 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan sebesar 22,2 % atau sebanyak 12 orang yang memberi pernyataan kurang setuju, sebesar 63% atau sebanyak 34 orang yang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 14,8% atau sebanyak 8 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.8**

**Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	38	70.4	70.4	70.4
Sangat Setuju	16	29.6	29.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.8 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja sebesar 70,4% atau sebanyak 38 orang yang memberi pernyataan setuju dan sebesar 29,6% atau sebanyak 16 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.9**

**Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Setuju	29	53.7	53.7	55.6
Sangat Setuju	24	44.4	44.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.9 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki sebesar 1,9 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan kurang setuju, sebesar 53,7% atau sebanyak 29 orang yang memberi pernyataan setuju dan sebesar 44,4% atau sebanyak 24 orang yang memberi pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.10**

**Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	51.9	51.9	51.9
Sangat Setuju	26	48.1	48.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.10 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja sebesar 51,9% atau sebanyak 28 orang yang memberi pernyataan setuju dan sebesar 48,1% atau sebanyak 26 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.11**

**Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	Setuju	33	61.1	61.1	64.8
	Sangat Setuju	19	35.2	35.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.11 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya sebesar 3,7% atau sebanyak 2 orang yang memberi pernyataan kurang setuju, sebesar 61,1% atau sebanyak 33 orang memberikan pernyataan setuju dan sebanyak 35,2% atau sebanyak 19 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.12**

**Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	39	72.2	72.2	74.1
	Sangat Setuju	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan kurang setuju, sebesar 72,2% atau sebanyak 39 orang

memberikan pernyataan setuju dan sebesar 25,9% atau sebanyak 14 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

Dari pernyataan untuk statistik deskriptif variabel kinerja dapat kita rekapitulasi sebagai berikut :

**Tabel 4.13**

**Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
		1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki							29	53,7		
2.	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan							29	53,7	25	46,3	54	4,46
3.	Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan					12	22,2	34	63	8	14,8	54	3,93
4.	Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja							38	70,4	16	29,6	54	4,30
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki					1	1,9	29	53,7	24	44,4	54	4,43
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja							28	51,9	26	48,1	54	4,48
7.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					2	3,7	33	61,1	19	35,2	54	4,31
8.	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					1	1,9	39	72,2	14	25,9	54	4,24
	<b>Total</b>					<b>16</b>	<b>29,7</b>	<b>259</b>	<b>479,7</b>	<b>157</b>	<b>290,6</b>	<b>432</b>	<b>34,61</b>
	<b>Rata-Rata</b>					<b>2</b>	<b>3,7</b>	<b>32,4</b>	<b>59,96</b>	<b>19,6</b>	<b>36,33</b>	<b>54</b>	<b>4,33</b>

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.13, untuk daftar pernyataan variabel kinerja jawaban responden rata-rata sebesar 3,7% menjawab kurang setuju, rata-rata 59,96% menjawab setuju dan rata-rata 36,33% menjawab sangat setuju

Beberapa pengurus barang pengguna menjawab kurang setuju dalam pernyataan “Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan” hal ini menunjukkan bahwa pengurus barang pengguna

kurang dapat mengembangkan ide-ide dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Dalam meningkatkan kinerja pengurus barang pengguna sangat diperlukan ide-ide yang kreatif dan inovatif untuk memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan penyelesaian pekerjaan.

## 2) Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive frekuensi* pada SPSS 23.0.

**Tabel 4.14**

**Pencahayaan (penerangan) pada ruangan kerja saya sudah memadai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.6	5.6	5.6
Kurang Setuju	12	22.2	22.2	27.8
Setuju	20	37.0	37.0	64.8
Sangat Setuju	19	35.2	35.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.14 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang pencahayaan (penerangan) pada ruangan kerja saya sudah memadai sebesar 5,6 % atau sebanyak 3 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, sebesar 22,2% atau sebanyak 12 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 37% atau

sebanyak 20 orang memberikan pernyataan setuju dan sebanyak 35,2% atau sebanyak 19 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.15**

**Ventilasi di dalam ruangan kerja saya baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	10	18.5	18.5	22.2
	Setuju	31	57.4	57.4	79.6
	Sangat Setuju	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.15 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang ventilasi di dalam ruangan kerja saya baik sebesar 3,7 % atau sebanyak 2 orang yang memberi pernyataan tidak setuju dan sebesar 18,5% atau sebanyak 10 orang memberikan pernyataan kurang setuju dan sebesar 57,4% atau sebanyak 31 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 20,4% atau 11 orang memberi pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.16**

**Suhu udara pada ruangan kerja saya sesuai dengan yang saya inginkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Kurang Setuju	17	31.5	31.5	33.3
	Setuju	25	46.3	46.3	79.6
	Sangat Setuju	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.16 diatas terlihat bahwa pernyataan suhu udara pada ruangan kerja saya sesuai dengan yang saya inginkan sebesar 1,9 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, sebesar 31,5% atau sebanyak 17 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 46,3% atau sebanyak 25 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 20,4 % atau sebanyak 11 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.17**

**Air Conditioner (AC) ada pada ruangan kerja saya sehingga terjaga kestabilan suhu udara pada ruangan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.6	5.6	5.6
	Kurang Setuju	6	11.1	11.1	16.7
	Setuju	35	64.8	64.8	81.5
	Sangat Setuju	10	18.5	18.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.17 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Air Conditioner (AC) ada pada ruangan kerja saya sehingga terjaga kestabilan suhu udara pada ruangan sebesar 5.6 % atau sebanyak 3 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, sebesar 11,1% atau sebanyak 6 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 64,8% atau sebanyak 35 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 18,5% atau sebanyak 10 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.18**

**Ruangan kerja saya kondusif**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	20.4	20.4	20.4
	Setuju	32	59.3	59.3	79.6
	Sangat Setuju	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.18 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang ruangan kerja saya kondusif sebesar 20,4% atau sebanyak 11 orang yang memberi pernyataan kurang setuju, sebesar 59,3% atau sebanyak 32 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 20,4% atau sebanyak 11 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.19**

**Pewarnaan ruangan saya sudah tertata dengan baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.7
	Kurang Setuju	11	20.4	20.4	24.1
	Setuju	34	63.0	63.0	87.0
	Sangat Setuju	7	13.0	13.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.19 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Pewarnaan ruangan saya sudah tertata dengan baik sebesar 1,9 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang memberikan pernyataan tidak setuju, sebesar 20,4% atau sebanyak 11 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 63% atau sebanyak 34 orang yang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 13% atau sebanyak 7 orang yang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.20**

**Penataan ruangan saya memberikan kenyamanan dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	2	3.7	3.7	5.6
Kurang Setuju	6	11.1	11.1	16.7
Setuju	36	66.7	66.7	83.3
Sangat Setuju	9	16.7	16.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.20 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang penataan ruangan saya memberikan kenyamanan dalam bekerja sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, sebesar 3,7% atau sebanyak 2 orang memberikan pernyataan tidak setuju, sebesar 11,1% atau sebanyak 6 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 66,7% atau sebanyak 36 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 16,7% atau sebanyak 9 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.21**

**Saya merasa perlengkapan kerja sudah memadai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Tidak Setuju	7	13.0	13.0	14.8
	Kurang Setuju	20	37.0	37.0	51.9
	Setuju	23	42.6	42.6	94.4
	Sangat Setuju	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.21 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya merasa perlengkapan kerja sudah memadai sebesar 1,9 % atau sebanyak 1 orang yang memberikan pernyataan sangat tidak setuju, sebesar 13% atau sebanyak 7 orang memberikan pernyataan tidak setuju, sebesar 37% atau sebanyak 20 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 42,6% atau sebanyak 23 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 5,6% atau sebanyak 3 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.22**

**Saya telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.4	7.4	7.4
	Kurang Setuju	7	13.0	13.0	20.4
	Setuju	28	51.9	51.9	72.2
	Sangat Setuju	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.22 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja sebesar 7,4 % atau sebanyak 4 orang yang memberikan pernyataan tidak setuju, sebesar 13% atau sebanyak 7 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 51,9% atau sebanyak 28 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 27,8% atau sebanyak 15 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.23**

**Keamanan lingkungan kerja saya sudah cukup terjamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	16.7	16.7	16.7
	Setuju	34	63.0	63.0	79.6
	Sangat Setuju	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.23 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang keamanan lingkungan kerja saya sudah cukup terjamin sebesar 16,7 % atau sebanyak 9 orang yang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 20,4% atau sebanyak 11 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.24**

**Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	7.4	7.4	7.4
	Setuju	37	68.5	68.5	75.9
	Sangat Setuju	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.24 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja sebesar 7,4 % atau sebanyak 4 orang yang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 68,5% atau sebanyak 37 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 24,1% atau sebanyak 13 orang yang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.25**

**Saya merasa bersaing sehat dengan rekan kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	7	13.0	13.0	16.7
	Setuju	34	63.0	63.0	79.6
	Sangat Setuju	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.25 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya merasa bersaing sehat dengan rekan kerja sebesar 3,7 % atau sebanyak 2 orang yang memberikan pernyataan tidak setuju, sebesar 13% atau sebanyak 7 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 63% atau sebanyak 34 orang yang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 20,4% atau sebanyak 11 orang yang memberikan pernyataan sangat setuju.

Dari pernyataan untuk statistik deskriptif variabel lingkungan kerja dapat kita rekapitulasi sebagai berikut :

**Tabel 4.26**

**Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Pencahayaannya (penerangan) pada ruangan kerja saya sudah memadai.			3	5,6	12	22,2	20	37	19	35,2	54	4,02
2.	Ventilasi di dalam ruangan kerja saya baik.			2	3,7	10	18,5	31	57,4	11	20,4	54	3,94
3.	Suhu udara pada ruangan kerja saya sesuai dengan yang saya inginkan.	1	1,9			17	31,4	25	46,3	11	20,4	54	3,83
4.	Air Conditioner (AC) ada pada ruangan kerja saya sehingga kestabilan suhu udara pada ruangan.			3	5,6	6	11,1	35	64,8	10	18,5	54	3,96
5.	Ruangan kerja saya kondusif.					11	20,4	32	59,2	11	20,4	54	4
6.	Pewarnaan ruangan saya sudah tertata dengan baik.	1	1,9	1	1,9	11	20,4	34	63	7	13	54	3,83
7.	Penataan ruangan saya memberikan kenyamanan dalam bekerja.	1	1,9	2	3,7	6	11,1	36	66,7	9	16,7	54	3,93
8.	Saya merasa perlengkapan kerja sudah memadai.	1	1,9	7	13	20	37	23	42,6	3	5,6	54	3,37
9.	Saya telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja.			4	7,4	7	13	28	51,9	15	27,8	54	4
10.	Keamanan lingkungan kerja saya sudah cukup terjamin.					9	16,7	34	63	11	20,4	54	4,04
11.	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja.					4	7,4	37	68,5	13	24,1	54	4,17
12.	Saya merasa bersaing sehat dengan rekan kerja.			2	3,7	7	13	34	63	11	20,4	54	4
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>7,6</b>	<b>24</b>	<b>44,6</b>	<b>120</b>	<b>222,2</b>	<b>369</b>	<b>683,4</b>	<b>131</b>	<b>242,9</b>	<b>648</b>	<b>47,09</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>0,33</b>	<b>0,63</b>	<b>2</b>	<b>3,72</b>	<b>10</b>	<b>18,52</b>	<b>30,75</b>	<b>56,95</b>	<b>10,92</b>	<b>20,24</b>	<b>54</b>	<b>3,92</b>

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.26, untuk daftar pernyataan variabel lingkungan kerja jawaban responden rata-rata sebesar 0,63% menjawab sangat tidak setuju, rata-rata 3,72% menjawab tidak setuju, rata-rata 18,52% menjawab kurang setuju, rata-rata 56,95% menjawab setuju dan rata-rata 20,24% menjawab sangat setuju.

Untuk setiap pernyataan masih ada jawaban responden yang sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus barang pengguna masih merasa lingkungan kerjanya kurang mendukung kontribusi dalam pencapaian penyelesaian pekerjaannya.

### 3) Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive frekuensi* pada SPSS 23.0.

**Tabel 4.27**

**Gaji yang saya terima tepat waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	36	66.7	66.7	66.7
Sangat Setuju	18	33.3	33.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.27 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang gaji yang saya terima tepat waktu sebesar 66,7% atau sebanyak 36 orang yang memberikan

pernyataan setuju dan sebesar 33,3% atau sebanyak 18 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.28**

**Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	22.2	22.2	22.2
Setuju	33	61.1	61.1	83.3
Sangat Setuju	9	16.7	16.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.28 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan sebesar 22,2% atau sebanyak 12 orang yang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 61,1% atau sebanyak 33 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 16,7% atau sebanyak 9 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.29**

**Pekerjaan saya sesuai dengan ilmu yang saya miliki**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
Kurang Setuju	7	13.0	13.0	16.7
Setuju	36	66.7	66.7	83.3
Sangat Setuju	9	16.7	16.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.29 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Pekerjaan saya sesuai dengan ilmu yang saya miliki sebesar 3,7% atau sebanyak 2 orang yang memberi pernyataan tidak setuju, sebesar 13% atau sebanyak 7 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 66,7% atau sebanyak 36 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 16,7% atau sebanyak 9 orang yang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.30**

**Saya selalu menghargai teman/rekan kerja lainnya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	35	64.8	64.8	64.8
Sangat Setuju	19	35.2	35.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.30 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya selalu menghargai teman/rekan kerja lainnya sebesar 64,8% atau sebanyak 35 orang yang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 35,2% atau sebanyak 19 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.31**

**Saya melaksanakan kerja sesuai dengan SOP**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	Setuju	35	64.8	64.8	68.5
	Sangat Setuju	17	31.5	31.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.31 diatas terlihat bahwa pernyataan Saya melaksanakan kerja sesuai dengan SOP sebesar 3,7% atau sebanyak 2 orang yang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 64,8% atau sebanyak 35 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 31,5% atau sebanyak 17 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.32**

**Saya bekerja sesuai dengan jam kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Kurang Setuju	7	13.0	13.0	14.8
	Setuju	23	42.6	42.6	57.4
	Sangat Setuju	23	42.6	42.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.32 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya bekerja sesuai dengan jam kerja sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang yang memberikan

pernyataan tidak setuju, sebesar 13% atau sebanyak 7 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 42,6% atau sebanyak 23 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 42,6% atau sebanyak 23 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.33**

**Saya dalam bekerja selalu memanfaatkan waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	7.4	7.4	7.4
Setuju	29	53.7	53.7	61.1
Sangat Setuju	21	38.9	38.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.33 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya dalam bekerja selalu memanfaatkan waktu sebesar 7,4% atau sebanyak 4 orang yang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 53,7% atau sebanyak 29 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 38,9% atau sebanyak 21 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.34**

**Saya merasa prestasi kerja dapat meningkatkan jenjang karir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	28	51.9	51.9	53.7
	Sangat Setuju	25	46.3	46.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.34 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya merasa prestasi kerja dapat meningkatkan jenjang karir sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang yang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 51,9% atau sebanyak 28 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 46,3% atau sebanyak 25 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.35**

**Saya merasa prestasi kerja didukung oleh pimpinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	10	18.5	18.5	22.2
	Setuju	25	46.3	46.3	68.5
	Sangat Setuju	17	31.5	31.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.35 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya merasa prestasi kerja didukung oleh pimpinan sebesar 3,7% atau sebanyak 2 orang yang memberikan pernyataan sangat tidak setuju, sebesar 18,5% atau sebanyak 10 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 46,3% atau sebanyak 25 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 31,5% atau sebesar 17 orang yang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.36**

**Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	5.6	5.6	5.6
Setuju	41	75.9	75.9	81.5
Sangat Setuju	10	18.5	18.5	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.36 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja sebesar 5.6% atau sebanyak 3 orang yang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 75,9% atau sebanyak 41 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 18,5% atau sebanyak 10 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.37**

**Saya bekeja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	Setuju	36	66.7	66.7	70.4
	Sangat Setuju	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.37 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya bekeja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 3,7% atau sebanyak 2 orang yang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 66,7% atau sebanyak 36 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 29,6% atau sebanyak 16 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.38**

**Saya selalu diberikan motivasi oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	5.6
	Kurang Setuju	8	14.8	14.8	20.4
	Setuju	32	59.3	59.3	79.6
	Sangat Setuju	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.38 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya selalu diberikan motivasi oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 3,7% atau sebanyak 2 orang yang memberikan pernyataan sangat tidak setuju, sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang memberikan pernyataan tidak setuju dan sebesar 14,8% atau sebanyak 8 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 59,3% atau sebanyak 32 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 20,4% atau sebanyak 11 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.39**

**Saya selalu dibantu oleh pimpinan apabila ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
Tidak Setuju	1	1.9	1.9	5.6
Kurang Setuju	6	11.1	11.1	16.7
Setuju	29	53.7	53.7	70.4
Sangat Setuju	16	29.6	29.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.39 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya selalu dibantu oleh pimpinan apabila ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 3,7% atau sebanyak 2 orang yang memberikan pernyataan sangat tidak setuju, sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang memberikan pernyataan tidak setuju dan sebesar 11,1% atau sebanyak 6 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 53,7% atau sebanyak 29 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 29,6% atau sebanyak 16 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.40**

**Saya merasa ada kesempatan terbuka untuk kemajuan karir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	7	13.0	13.0	16.7
	Setuju	31	57.4	57.4	74.1
	Sangat Setuju	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.40 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya merasa ada kesempatan terbuka untuk kemajuan karir sebesar 3,7% atau sebanyak 2 orang yang memberikan pernyataan tidak setuju, sebesar 13% atau sebanyak 7 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 57,4% atau sebanyak 31 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 25,9% atau sebanyak 14 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.41**

**Saya merasa kemajuan jenjang karir cukup objektif**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	20.4	20.4	20.4
	Setuju	33	61.1	61.1	81.5
	Sangat Setuju	10	18.5	18.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.41 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya merasa kemajuan jenjang karir cukup objektif sebesar 20,4% atau sebanyak 11 orang yang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 61,1% atau sebanyak 33 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 18,5% atau sebanyak 10 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.42**

**Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan tidak sempit**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.7
Kurang Setuju	34	63.0	63.0	66.7
Setuju	16	29.6	29.6	96.3
Sangat Setuju	2	3.7	3.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.42 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan tidak sempit sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang yang memberikan pernyataan sangat tidak setuju, sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang memberikan pernyataan tidak setuju, sebesar 63% atau sebanyak 34 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 29,6% atau sebanyak 16 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 3,7% atau sebanyak 2 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

Dari pernyataan untuk statistik deskriptif variabel kepuasan kerja dapat kita rekapitulasi sebagai berikut :

Tabel 4.43

## Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Gaji yang saya terima tepat waktu.							36	66,7	18	33,3	54	4,33
2.	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan.					12	22,2	33	61,1	9	16,7	54	3,94
3.	Pekerjaan saya sesuai dengan ilmu yang saya miliki.			2	3,7	7	13	36	66,7	9	16,7	54	3,96
4.	Saya selalu menghargai teman/rekan kerja lainnya.							35	64,8	19	35,2	54	4,35
5.	Saya melaksanakan kerja sesuai dengan SOP.					2	3,7	35	64,8	17	31,5	54	4,28
6.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja.			1	1,9	7	13	23	42,6	23	42,6	54	4,26
7.	Saya dalam bekerja selalu memanfaatkan waktu.					4	7,4	29	53,7	21	38,9	54	4,31
8.	Saya merasa prestasi kerja dapat meningkatkan jenjang karir.					1	1,9	28	51,9	25	46,3	54	4,44
9.	Saya merasa prestasi kerja didukung oleh pimpinan.	2	3,7			10	18,5	25	46,3	17	31,5	54	4,02
10.	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja.					3	5,6	41	75,9	10	18,5	54	4,13
11.	Saya bekeja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					2	3,7	36	66,7	16	29,6	54	4,26
12.	Saya selalu diberikan motivasi oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.	2	3,7	1	1,9	8	14,8	32	59,3	11	20,4	54	3,91
13.	Saya selalu dibantu oleh pimpinan apabila ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	2	3,7	1	1,9	6	11,1	29	53,7	16	29,6	54	4,04
14.	Saya merasa ada kesempatan terbuka untuk kemajuan karir.			2	3,7	7	13	31	57,4	14	25,9	54	4,06
15.	Saya merasa kemajuan jenjang karir cukup objektif.					11	20,4	33	61,1	10	18,5	54	3,98
16.	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan tidak sempit.	1	1,9	1	1,9	34	63	16	29,6	2	3,7	54	3,31
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>114</b>	<b>211,3</b>	<b>498</b>	<b>922,3</b>	<b>237</b>	<b>438,9</b>	<b>864</b>	<b>65,59</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>0,44</b>	<b>0,81</b>	<b>0,5</b>	<b>0,94</b>	<b>7,12</b>	<b>13,21</b>	<b>31,12</b>	<b>57,64</b>	<b>14,81</b>	<b>27,43</b>	<b>54</b>	<b>4,1</b>

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.43, untuk daftar pernyataan variabel kepuasan kerja jawaban responden tersebar pada rata-rata 0,81% untuk jawaban sangat tidak setuju, rata-rata sebanyak 0,94% untuk jawaban tidak setuju, rata-rata sebanyak 13,21% untuk jawaban kurang setuju, rata-rata sebanyak 57,64% untuk jawaban setuju dan rata-rata sebanyak 27,43% untuk jawaban sangat setuju. Untuk setiap pernyataan masih ada jawaban responden yang sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus barang pengguna masih merasa kurang kepuasannya dalam bekerja.

#### d. Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive Frequency* pada SPSS 23.0.

**Tabel 4.44**

**Saya harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	25	46.3	46.3	48.1
Setuju	21	38.9	38.9	87.0
Sangat Setuju	7	13.0	13.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.44 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang

yang memberikan pernyataan tidak setuju dan sebesar 46,3% atau sebanyak 25 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 38,9% atau sebanyak 21 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 13% atau sebanyak 7 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.45**

**Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan akurat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	3	5.6	5.6	7.4
Setuju	31	57.4	57.4	64.8
Sangat Setuju	19	35.2	35.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.45 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan akurat sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang yang memberikan pernyataan tidak setuju, sebesar 5,6% atau sebanyak 3 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 57,4% atau sebanyak 31 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 35,2% atau sebanyak 19 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.46**

**Saya dapat mengikuti kondisi pekerjaan baik beban kerja tinggi maupun ringan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Kurang Setuju	11	20.4	20.4	22.2
	Setuju	29	53.7	53.7	75.9
	Sangat Setuju	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.46 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya dapat mengikuti kondisi pekerjaan baik beban kerja tinggi maupun ringan sebesar 1,9% atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan sangat tidak setuju, sebesar 20,4% atau sebanyak 11 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 53,7% atau sebanyak 29 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 24,1% atau sebanyak 13 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.47**

**Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	5	9.3	9.3	13.0
	Setuju	35	64.8	64.8	77.8
	Sangat Setuju	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.47 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan sebesar 3,7 % atau sebanyak 2 orang yang memberikan pernyataan tidak setuju, sebesar 9,3% atau sebanyak 5 orang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 64,8% atau sebanyak 35 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 22,2% atau sebanyak 12 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.48**

**Saya dapat menguasai dan memahami kebijakan/peraturan yang mengatur perihal aset**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	7.4	7.4	7.4
Setuju	33	61.1	61.1	68.5
Sangat Setuju	17	31.5	31.5	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.48 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang Saya dapat menguasai dan memahami kebijakan/peraturan yang mengatur perihal aset sebesar 7,4% atau sebanyak 4 orang yang memberikan pernyataan kurang setuju, sebesar 61,1% atau sebanyak 33 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 31,5% atau sebanyak 17 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

**Tabel 4.49**

**Tugas saya sesuai dengan tupoksi yang harus diselesaikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	33	61.1	61.1	63.0
	Sangat Setuju	20	37.0	37.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.49 diatas terlihat bahwa pernyataan tentang tugas saya sesuai dengan tupoksi yang harus diselesaikan sebesar 1,9 % atau sebanyak 1 orang yang memberi pernyataan kurang setuju, sebesar 61,1% atau sebanyak 33 orang memberikan pernyataan setuju dan sebesar 37% atau sebanyak 20 orang memberikan pernyataan sangat setuju.

Dari pernyataan untuk statistik deskriptif variabel beban kerja dapat kita rekapitulasi sebagai berikut :

**Tabel 4.50**

**Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja**

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.			1	1,9	25	46,3	21	38,9	7	13	54	3,63
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan akurat.			1	1,9	3	5,6	31	57,4	19	35,2	54	4,26
3.	Saya dapat mengikuti kondisi pekerjaan baik beban kerja tinggi maupun ringan.	1	1,9			11	20,4	29	53,7	13	24,1	54	3,98
4.	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.			2	3,7	5	9,3	35	64,8	12	22,2	54	4,06
5.	Saya dapat menguasai dan memahami kebijakan/peraturan yang mengatur perihal aset.					4	7,4	33	61,1	17	31,5	54	4,24
6.	Tugas saya sesuai dengan tupoksi yang harus diselesaikan.					1	1,9	33	61,1	20	37	54	4,35
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1,9</b>	<b>4</b>	<b>7,5</b>	<b>49</b>	<b>90,9</b>	<b>182</b>	<b>337</b>	<b>88</b>	<b>163</b>	<b>324</b>	<b>24,52</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>0,17</b>	<b>0,32</b>	<b>0,67</b>	<b>1,25</b>	<b>8,17</b>	<b>15,15</b>	<b>30,33</b>	<b>56,17</b>	<b>14,67</b>	<b>27,17</b>	<b>54</b>	<b>4,09</b>

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.50, untuk daftar pernyataan variabel beban kerja jawaban responden tersebar pada rata-rata sebanyak 0,32% untuk jawaban sangat tidak setuju, rata-rata sebanyak 1,25% untuk jawaban tidak setuju, rata-rata sebanyak 15,15% untuk jawaban kurang setuju, rata-rata sebanyak 56,17% untuk jawaban setuju dan rata-rata sebanyak 27,17% untuk jawaban sangat setuju'

Untuk jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan ada beban kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat di gunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi maka alat uji statistik regresi linear berganda dapat dipergunakan.

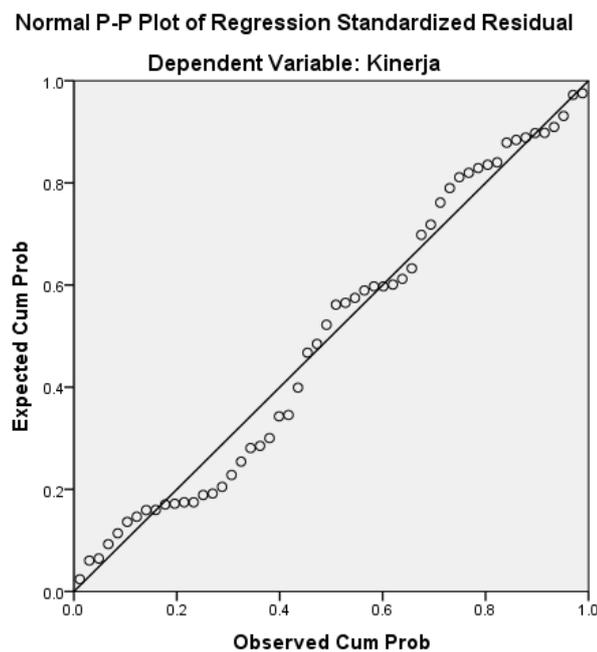
#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian ke-normal-an distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusikan secara normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan “ uji normal P-P Plot” dan “tabel *kolmogorov smirnov*”.

Pada uji normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data ( titik ) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk menganalisis dengan SPSS dapat dilihat dari hasil output pada gambar “*Normal P-P Plot of regression standardized residual*”, berikut ini :

**Gambar. 4. 2 Uji Normalitas dengan P-P plot**  
**Variabel Kinerja**



Sumber data : diolah 2018

Pada gambar 4.2 grafik *P-P Plot of regression standardized residual* melalui SPSS 23.0 diatas terlihat bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari nilai regresi itu normal.

Selanjutnya uji normalitas dilakukan dengan analisis statistik dengan menggunakan alat uji non parametrik Kolmogorov – Smirnov (KS), seperti terlihat pada tabel 4.59 berikut:

**Tabel 4.51**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15249386
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.077
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data : diolah 2018

Pada tabel 4.51 terlihat bahwa nilai *Test Statistic* bernilai 0,098 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai 0,200, maka variabel berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF) dengan catatan apabila  $VIF > 10$  maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas, dan apabila  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.52**

#### VIF

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan_Kerja	.474	2.111
	Kepuasan_Kerja	.310	3.229
	Beban_kerja	.244	4.092

Sumber : data diolah 2018

Pada tabel 4.52 terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* ( VIF ) tiga variabel independen tidak ada yang diatas 10, maka antara variabel tidak terjadi multikolinieritas.

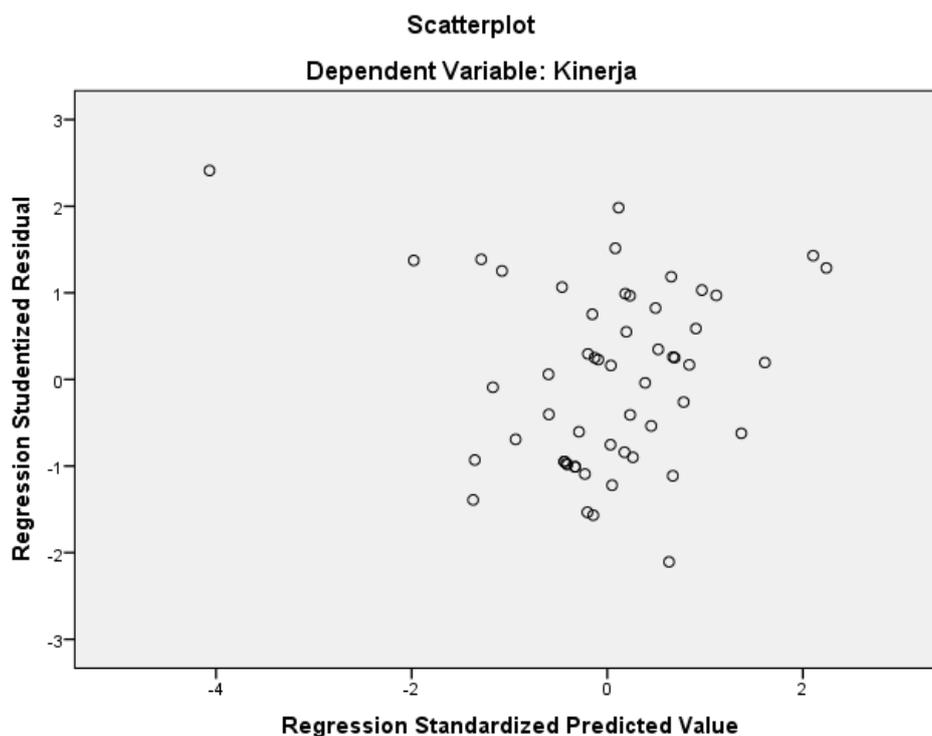
### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika

variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada scatterplot dan analisis statistik uji glejser. Untuk analisis statistik uji glejser pengambilan keputusan diambil apabila probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber data : diolah 2018

Pada gambar 4.3 terjadi titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena persamaan regresi linier berganda tidak terjadi

heteroskedastisitas maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan memilih berdasarkan masukan dari variabel bebas.

Selanjutnya dilakukan uji statistik untuk menjamin keakuratan hasil. Adapun uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah uji glesjer.

**Tabel 4.53**  
**Uji Glesjer**

Model	t	Sig.
(Constant)	7.567	.000
Lingkungan_Kerja	1.973	.054
Kepuasan_Kerja	-.269	.789
Beban_kerja	.902	.372

Sumber : data diolah 2018

Pada tabel 4.53 terlihat variabel indenpenden yang bernilai Lingkungan Kerja = 0,054, Kepuasan Kerja = 0,789 ,dan Beban Kerja = 0,372 dengan probalitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 0,05 ( 5 % ). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, hal ini konsisten dengan hasil uji scatter plots.

Dengan demikian uji asumsi klasik terpenuhi, maka dari itu pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan model regresi linear berganda karena apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi maka alat uji statistik regresi linear berganda dapat di pergunakan.

#### 4. Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda ini di gunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen variabel*) yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap variabel terikat (*dependen variabel*) yaitu kinerja (Y).

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja digunakan analisis regresi linier berganda dengan memakai rumus di bawah ini :

$$Y = a + B_1 x_1 + B_2 x_2 + B_3 x_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- a = constanta
- Y = kinerja
- X1 = lingkungan kerja
- X2 = kepuasan kerja
- X3 = beban kerja
- B1 = koefisien variabel x1
- B2 = koefisien variabel x2
- B3 = koefisien variabel x3
- $\varepsilon$  = variabel pengganggu ( variabel eror )

Berdasarkan hasil regresi dari data yang diolah menggunakan sofwer SPSS 23.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.54**

**Hasil Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.882	1.465		4.015	.000
	Lingkungan_Kerja	.036	.031	.212	1.147	.257
	Kepuasan_Kerja	-.042	.035	-.278	-1.215	.230
	Beban_kerja	-.119	.100	-.305	-1.183	.242

Sumber : diolah 2018

Pada tabel 4.54 diperoleh hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 5,882 + 0,036 X_1 + (-0,042) X_2 + (-0,119) X_3$$

Berdasarkan regresi tersebut dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Dari hasil regresi, konstanta didapat mempunyai nilai sebesar 5,882 yang artinya apabila variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak memberikan pengaruh maka berarti kinerja pengurus barang pengguna tersebut sebesar 5,882.
2. Dari hasil regresi, di dapat bahwa nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,036 dan bertanda positif yang artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka akan semakin baiklah kinerja.

3. Dari hasil regresi didapatkan bahwa nilai koefisien kepuasan kerja sebesar -0,042 dan bertanda negatif yang artinya apabila kepuasan kerja menurun maka kinerja juga semakin tidak baik/buruk.
4. Dari hasil regresi didapatkan bahwa nilai koefisien beban kerja sebesar -0,119 dan bertanda negatif yang artinya semakin tinggi beban kerja maka kinerja semakin tidak baik/buruk.

## 5. Uji hipotesis

### a. Uji t ( parsial )

Uji t atau uji parsial digunakan untuk pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja) secara parsial mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0$  (Hipotesis nol) :  $H = 0$ , artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

$H_a$  (Hipotesis alternatif) :  $H \neq 0$ , artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sedangkan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini didapatkan sebesar 2,008 pada tingkat signifikan 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ .

**Tabel 4.55**

**Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.882	1.465		4.015	.000
	Lingkungan_Kerja	.036	.031	.212	1.147	.257
	Kepuasan_Kerja	-.042	.035	-.278	-1.215	.230
	Beban_kerja	-.119	.100	-.305	-1.183	.242

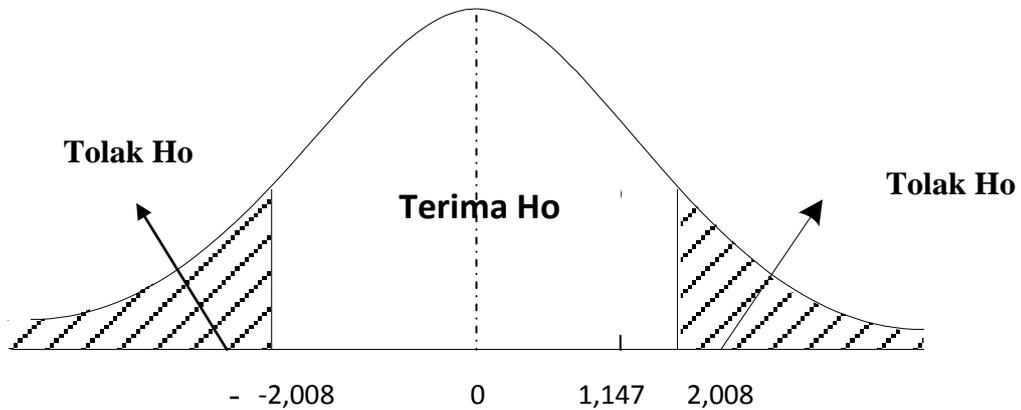
Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.55 diatas dapat diketahui sebagai berikut:

- 1) Pada tabel 4.55 Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,147 yang dimana lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (2,008) atau nilai sig 0,257 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka  $H_0$  diterima untuk variabel lingkungan, dengan demikian secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pengurus barang pengguna (hipotesis pertama diterima).

**Gambar 4.4**

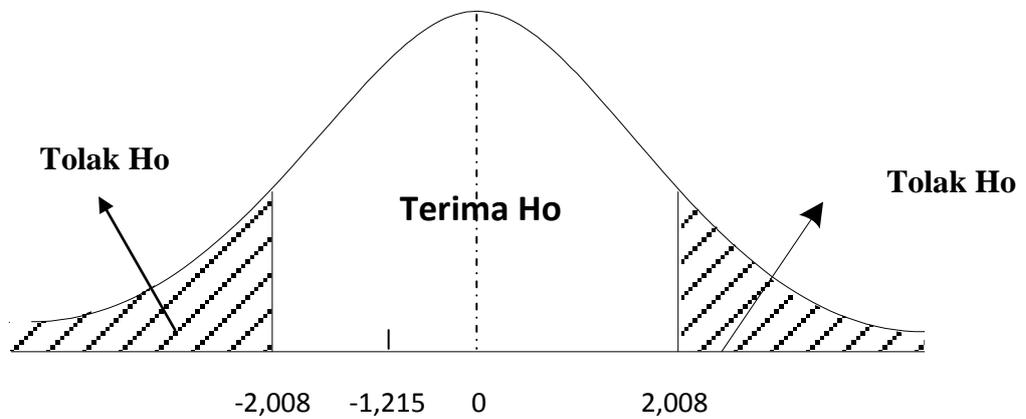
**Kriteria Penarikan Keputusan Variabel Lingkungan Kerja**



- 2) Pada tabel 4.575 nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja sebesar (-1,215) dimana lebih kecil dari  $-t_{tabel}$  (-2,008) atau nilai sig 0,230 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah di peroleh maka  $H_0$  diterima untuk variabel kepuasan kerja, dengan demikian secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pengurus barang pengguna (hipotesis kedua diterima).

**Gambar 4.5**

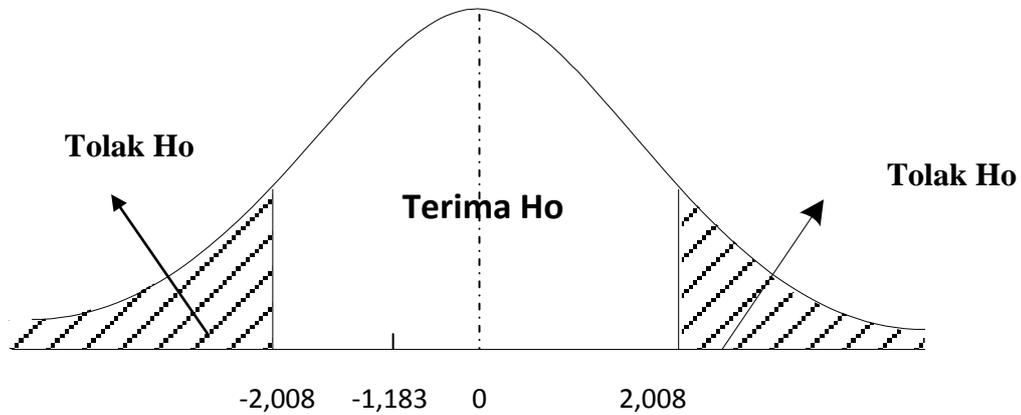
**Kriteria Penarikan Keputusan Variabel Kepuasan Kerja**



- 3) Pada tabel 4.55 nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel beban kerja sebesar (-1,183) yang dimana lebih kecil dari  $-t_{tabel}$  (-2,008) atau nilai sig 0,242 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah di peroleh, maka  $H_0$  diterima untuk variabel beban kerja. Dengan demikian secara parsial variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pengurus barang pengguna (hipotesis ketiga diterima).

**Gambar 4.6**

**Kriteria Penarikan Keputusan Variabel Beban Kerja**



Hasil diatas menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan variabel beban kerja (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

**b. Uji F**

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui variabel bebas (lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja) secara bersama – sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Bentuk pengujiannya:

Ho :  $H = 0$ , artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha :  $H \neq 0$ , artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai  $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Terima  $H_0$ ).

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$  maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Tolak  $H_0$ ).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS :

Jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai  $F_{tabel}$  pada penelitian ini di dapat sebesar 2,79 dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ .

**Tabel 4.56**

**Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	79.272	3	26.424	5.380	.003 <sup>b</sup>
Residual	245.561	50	4.911		
Total	324.833	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban\_kerja, Lingkungan\_Kerja, Kepuasan\_Kerja

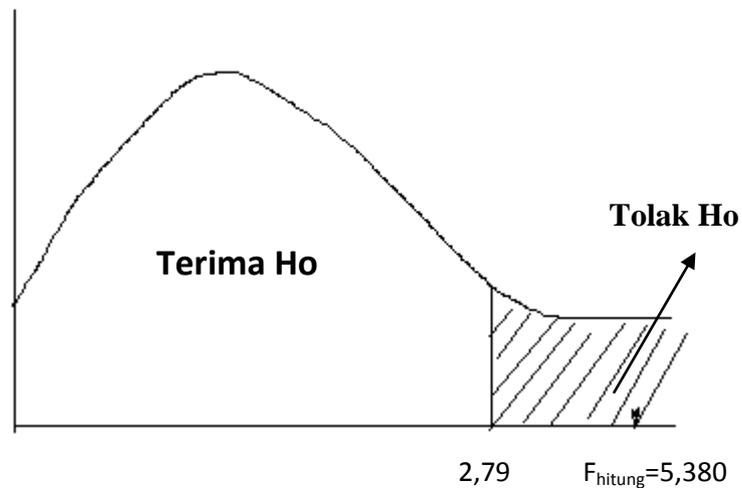
Sumber : data diolah 2018

Bedasarkan tabel 4.56 diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 5,380 dan lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,79$  dan signifikansi adalah sebesar 0.03 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kepuasan

kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pengurus barang pengguna.

**Gambar 4.7**

**Kriteria Penarikan Keputusan Uji F**



**c. Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.57**

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.494 <sup>a</sup>	.244	.199	2.21613	2.047

a. Predictors: (Constant), Beban\_kerja, Lingkungan\_Kerja, Kepuasan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.57 dapat dilihat pada kolom adjusted R square sebesar 0,199 atau setara 19%. Artinya sumbangsih variabel lingkungan kerja, kepuasan

kerja dan beban kerja terhadap kinerja pengurus barang pengguna sebesar 19% dan sisinya 81% (  $100\% - 19\% = 81\%$  ) dijelaskan oleh variabel lainnya.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pengurus barang pengguna yang artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,147 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,257 ( lebih besar dari 0,05).

Penelitian ini mendukung Penelitian Fikratunil Khasifah (2016 ) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” dengan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh lingkungan kerja yang dihubungkan dengan kinerja Pengurus Barang Pengguna, maka dapat dijelaskan jika lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja Pengurus Barang Pengguna.

Dari hasil angket yang telah disebarkan dengan jumlah pernyataan sebanyak 12 menunjukkan bahwa jawaban responden sangat tidak setuju dengan frekuensi total 4, tidak setuju dengan frekuensi total 24 dan kurang setuju dengan frekuensi total 120. Jumlah frekuensi terbesar untuk pernyataan "saya merasa perlengkapan kerja sudah memadai" dengan jumlah frekuensi 20.

Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas Pengurus Barang Pengguna masih merasa lingkungan kerjanya kurang mendukung kontribusi dalam pencapaian penyelesaian kinerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan.

Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan. Warna yang ada di dalam lingkungan kerja baik dinding, pakaian, peralatan kerja dan lain-lain. Kebersihan tempat kerja, kebersihan sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan kondisi kejiwaan pegawai. Pertukaran udara

sangat menentukan kesegaran fisik pegawai, pertukaran udara yang tidak normal akan mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas. Penerangan, sangat penting karena mempengaruhi produktifitas pegawai, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai sehingga pegawai akan mengalami ketegangan pada matanya.

Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja antar rekan kerja dan hubungan dengan atasan. Setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah tim kerja dan bersikap ramah sehingga akan dapat menciptakan motivasi dan produktifitas kerja yang tinggi. Hasil kerja yang dicapai akan maksimal.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar (-1,215) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,230 tersebut (lebih besar dari 0,05), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini terima  $H_0$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna. Artinya bahwa semakin kecil/menurun kepuasan kerja, maka semakin menurun kinerja Pengurus Barang

Pengguna. Tidak signifikannya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja disebabkan tempat penelitian di lingkungan pegawai negeri sipil.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Titi Rosita (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pharos Indonesia”. Dan penelitian ini juga mendukung penelitian Melisa (2015) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer di Universitas Kristen Krida Wacana”.

Dari hasil angket yang telah disebarkan dengan jumlah pernyataan sebanyak 16 menunjukkan bahwa jawaban responden sangat tidak setuju dengan frekuensi total 7, tidak setuju dengan frekuensi total 8 dan kurang setuju dengan frekuensi total 114.

Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas Pengurus Barang Pengguna masih merasa kurang kepuasannya dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya.

Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil, gaji yang diterima sesuai dengan kepangkatan/golongan sehingga untuk pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi pekerjaan saya” tidak reliabilitas. Dalam hal ini, untuk merangsang dan mendorong kinerja diberikan honor. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan menyenangi pekerjaan, kedisiplinan, dan moral kerja . Secara relatif apabila pegawai menyenangi pekerjaan, disiplin, dan moral kerjanya baik, maka kinerja pun baik.

### **3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/manghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar (-1,183) dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,242 (lebih besar dari 0,05), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini terima  $H_0$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna. Artinya bahwa apabila beban kerja meningkat, maka kinerja semakin menurun.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Fikratunil Khasifah,dkk ( 2016 ) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)".

Dari hasil angket yang telah disebarakan dengan jumlah pernyataan sebanyak 6 menunjukkan bahwa jawaban responden sangat tidak setuju dengan frekuensi total 1, tidak setuju dengan frekuensi total 4 dan kurang setuju dengan frekuensi total 49. Jumlah frekuensi terbesar untuk pernyataan "saya harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu" dengan jumlah frekuensi 25.

Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas Pengurus Barang Pengguna merasakan ada beban kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Dari hasil penelitian telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama rekan kerja, dengan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Beban kerja sebagai jumlah pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapkan dari/diberikan kepada pegawai dan total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu instansi atau kelompok kerja dalam suatu periode waktu tertentu.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban

kerja. Semakin baik lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja, maka semakin baik kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja mempengaruhi kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna Kabupaten Deli Serdang.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Deli Serdang agar dibenahi/diperbaiki gudang dan barang ditata lebih baik.
2. Kepada seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) agar dapat meningkatkan kompensasi dan hubungan kerja antara atasan dengan pegawai serta sesama pegawai/rekan kerja.

3. Kepada Pengguna Barang setiap SKPD Pemerintah Kabupaten Deli Serdang agar memberikan pekerjaan pada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan waktu yang tersedia.
4. Kepada Pengurus Barang Pengguna SKPD agar meningkatkan kinerja dalam pengelolaan barang lebih efektif dan efisien.
5. Kepada peneliti lebih lanjut dapat melanjutkan penelitian dengan variabel yang berbeda dengan peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernandine & Russel dalam Gomes, 2013, *Human Resource Management*, PT.Daftar Pustaka, Jakarta.yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam.
- Gibson, L. James, John M Ivancevich, and James H. Donelly, 2011. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- Soleman, Go Aminah, 2011, *Analisis Beban Kerja*, Penerbit PT.Daftar Pustaka, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu , 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Manuaba (2000, dalam Prihatini, 2007, *Analisis Hubungan Beban Kerja*, Jakarta, PT.Erlangga
- Mathis & Jackson, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Mc.Clelland dalam Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Revisi, Yogyakarta, Andi Offset, Gujarati.
- Moehariono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT.Raja Grafindo, Jakarta
- Munandar, 2011, *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Edisi 4, Penerbit Salemba Empat Jakarta
- Nitisemito, Alex 2011 . *Manajemen Sumber daya manusia* . Gramedia Indonesia. Jakarta.
- Permendagri No. 12/2008, *Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negri*.

**Permendagri Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah**

Putra, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Universitas Wijaya Putra.

Rivai, Veithzal, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Raja Grafindo, Jakarta

Robbins, Stephen P, 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid II. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: Alpha Beta.

Soedirman, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.

Suwitno. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.

Syafarudin Alwi ,2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Kedua, Penerbit BPFY Yogyakarta.

Tarwaka, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bumi Aksara.

Umar , 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.

Utomo,2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Graha Ilmu. Jakarta.

Wahyudi, Bambang, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Pertama, Penerbit Sulita, Bandung.

Wursanto, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

Fikratunil, Khasifah, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana) Universitas Diponegoro, *Jurnal Vol 5 No. 1*.

Melisa 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer di Universitas Kristen Krida Wacana, *Jurnal Vol 4 No. 2*.

Rosita, Titi, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pharos Indonesia. *Jurnal Vol 5 No. 1*.

Widhiastana, Nyoman Doddy, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha, *Jurnal Vol 5 No. 1*.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama, Syafitriyani Lubis lahir di Medan, tanggal 12 Juli 1982, merupakan putri kedua dari Bapak Alm Marasati Lubis dan Ibu Hj. Rohani Nasution, memiliki hobbi olah raga, makan dan travelling.

Menyelesaikan Pendidikan sebagai berikut di ;

1. SDN No. 104607 Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan Tahun 1994.
2. MTs Negeri 2 Medan Tahun 1997.
3. SMA Negeri 1 Medan Tahun 2000.
4. Diploma III Jurusan Teknik Elektro Program Studi Teknik Telekomunikasi di Politeknik Negeri Medan Tahun 2003.
5. Sarjana Teknik Jurusan Teknik Elektro Konsentrasi Telekomunikasi di Sekolah Tinggi Teknik Harapan Tahun 2011.

Pada tahun 2016 melanjutkan studi pada Program Magister Manajemen di Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di Medan. Sampai tahun sekarang 2018 bekerja di Bidang Aset pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang sebagai Pengurus Barang Pengguna dan Pelaksana Kasubbid Pendataan dan Perawatan Aset.

Motto Hidup :

- Ilmu adalah harta yang tak akan pernah habis,
- Dalam sebuah kesulitan pasti ada kemudahan dan
- Mulailah dari mana kita berada, gunakan yang kita miliki dan lakukanlah yang kita bisa.

Medan, Maret 2018

Syafitriyani Lubis