

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**NAMA : ATIKA RAHAYU**  
**NPM : 1805160371**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**MEDAN**

**2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 14 September 2022, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ATIKA RAHAYU  
N P M : 1805160371  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA)

(RONI PARLINDUNGAN S.E., M.M.)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

Ketua

PAJITTA UJIAN

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : ATIKA RAHAYU  
N.P.M : 1805160371  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS  
PARIWISATA KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbingan Skripsi



SUSI HANDAYANI, S.E., MM.

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.






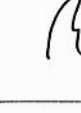



H. JANURI, SE., M.M., M.Si.



**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama Lengkap** : Atika Rahayu  
**N.P.M** : 1805160371  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia  
**Nama Dosen Pembimbing** : Susi Handayani, S.E.,M.M  
**Judul Penelitian** : Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki redaksional - Perbaiki kutipan	24/3-22	
Bab 2	- Tambahkan teori, kerangka konseptual - Perbaiki hipotesis	25/5-22	
Bab 3	- Perbaiki indikator, populasi & sampel - Perbaiki analisis data	25/5-22	
Bab 4	Jelaskan hasil penelitian	15/8-22	
Bab 5	- Kesimpulan hasil penelitian - Berikan saran yg bermanfaat bagi instansi	15/8-22	
Daftar Pustaka	Mendeley	19/8-22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace	19/8-22	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

  
(Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.)

Medan, Jumat, 19 Agustus 2022  
Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

  
(Susi Handayani, S.E., M.M)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ATIKA RAHAYU  
NPM : 1805160371  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
Pembangunan  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 10 Juni 2022

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

ATIKA RAHAYU  
1805160371

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Email : [atikarahayu572@gmail.com](mailto:atikarahayu572@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan; (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan; (3) pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. Metode dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 46 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Metode statistik yang digunakan adalah *Statistical Program And Service Solution* (SPSS). Pengolahan data penelitian ini menggunakan software SPSS versi 20.0. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan dengan nilai signifikan signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (4,233) lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  (1,682), dan hasil pengujian menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan dengan nilai signifikan (0,001) lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (3,495) lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  (1,682) dan beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan dengan nilai  $F_{hitung} = 15,810$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,21 dengan nilai probabilitas yakni sig 0,000 lebih kecil dari 0,05.

**Kata kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai**



## ABSTRACT

### THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KANTOR DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

ATIKA RAHAYU  
1805160371

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Email : [atikarahayu572@gmail.co](mailto:atikarahayu572@gmail.co)*

*The purpose of this study was to analyze: (1) the effect of workload on employee performance at Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan; (2) the influence of the work environment on the performance of employees at Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan; (3) the effect of workload and work environment on employee performance Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. The method in this study using a quantitative approach, the number of samples in this study were 46 respondents. Data collection techniques in this study using questionnaires or questionnaires distributed to employees of Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination. The statistical method used is Statistical Program And Service Solution (SPSS). This research data processing using SPSS version 20.0 software. Based on the results of the study, it shows that the workload partially has a significant effect on the performance of Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan Office employees with a significant value (0.000) smaller than 0.05 and tcount (4.233) greater than ttable (1.682), and the test results show the work environment partially has a significant effect on the performance of Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan employees with a significant value (0.001) smaller than 0.05 and tcount (3.495) greater than  $t_{table}$  (1.682) and the workload and work environment simultaneously have a significant effect on performance Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan employees with a value of  $F_{count} = 15,810$  greater than  $F_{table}$  3,21 with a probability value of sig 0.000 smaller than 0.05.*

***Keywords : Workload, work environment, and Employee Performance.***

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan”**.

Karya ilmiah ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyusun skripsi ini, penulis juga tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan Ayahanda dan ibunda tercinta yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dorongan, lingkungan kerja, dan do'a yang tiada ternilai kepada penulis sehingga penulis sampai pada saat sekarang ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis sangat berkeinginan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang Suyanto dan Ibunda tercinta Nuryanti yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan Skripsi ini.



2. Bapak Prof. Dr. Agussani. M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani S.E,M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan arahan selama melakukan penulisan skripsi ini.
9. Seluruh dosen dan seluruh pegawai Biro Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.
10. Pimpinan Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan dan seluruh Pegawai yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.

11. Dan yang terakhir saya ucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri yang sudah mampu menyelesaikan skripsi ini, melawan rasa malas, rasa kantuk, bertahan dalam sulitnya mencari referensi, serta bertahan ditengah kesulitan ketika mengerjakannya.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi. Jerih payah yang tidak ternilai ini akan penulis jadikan sebagai motivasi di masa yang akan datang

Guna penyempurnaan skripsi, penulis selalu terbuka untuk kritik dan saran, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

*Amin Ya Rabbal'alamin.*

Medan, September 2022

Penulis

**ATIKA RAHAYU**  
**NPM. 1805160371**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1 : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai .....	10
2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai .....	15
2.1.2 Beban Kerja.....	17
2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja .....	17
2.1.2.2. Pengukuran Beban Kerja .....	18
2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	19
2.1.2.4. Indikator Beban Kerja.....	22
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	23
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	23
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja.....	24



2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	25
2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja .....	27
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual .....	28
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	29
2.2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.3. Hipotesis.....	31
<b>BAB 3 : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1. Pendekatan Penelitian.....	33
3.2. Definisi Operasional.....	34
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
3.4. Populasi dan Sampel .....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.5.1 Wawancara.....	39
3.5.2 Angket ( <i>Qusioner</i> ) .....	39
3.5.2.1 Uji Validitas .....	40
3.5.2.2 Uji Reliabilitas .....	42
3.6. Teknik Analisis Data .....	43
3.6.1. Analisa Regresi Berganda.....	43
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.6.2.1. Uji Normalitas .....	44
3.6.2.2. Uji Multikolinearitas.....	44
3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas .....	45
3.6.3. Uji Hipotesis .....	<b>45</b>
3.6.3.1. Uji t (Parsial).....	45
3.6.3.2. Uji F (Simultan).....	46
3.6.4. Koefisien Determinasi .....	47
<b>BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1. Deskripsi Data .....	49
4.1.1. Identitas Responden.....	49

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	51
4.1.2.1. Variabel Beban Kerja.....	51
4.1.2.2. Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	54
4.1.2.3. Variabel Kinerja (Y) .....	56
4.1.3. Uji Asumsi Klasik .....	58
4.1.3.1. Uji Normalitas .....	58
4.1.3.2. Uji Multikolinearitas.....	61
4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas .....	62
4.1.4 Analisis Regresi Liner Berganda.....	63
4.1.5. Pengujian Hipotesis .....	64
4.1.5.1. Uji <i>t</i> (Parsial).....	64
4.1.5.2 Uji F.....	66
4.1.5.3. Koefisien Determinasi .....	67
4.2. Pembahasan .....	68
<b>BAB 5 : PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	72
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Kinerja .....	33
Tabel 3.2. Indikator Beban Kerja .....	34
Tabel 3.3. Indikator Lingkungan Kerja .....	34
Tabel 3.4. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	35
Tabel 3.5 Daftar Populasi.....	36
Tabel 3.6. Penilaian Skala Likert.....	38
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Beban Kerja ( $X_1$ ) .....	40
Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	40
Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	41
Tabel 3.10. Hasil Uji Reabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y.....	52
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia .....	49
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.5 Penyajian Data Beban Kerja ( $X_1$ ) .....	51
Tabel 4.6 Penyajian Data Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	53
Tabel 4.7 Penyajian Data Kinerja Pegawai (Y) .....	55
Tabel 4.8 Hasil Normalitas.....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji-T ( Parsial) .....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji-F (Simultan).....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	66



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
Gambar 2.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	30
Gambar 2.3.	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
Gambar 3.1.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T .....	45
Gambar 3.2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	46
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas P-Plot Of Regression Standardized Residual...	59
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	60
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	61
Gambar 4.4	Kriteria Pengujian Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	64
Gambar 4.5	Kriteria Pengujian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	65
Gambar 4.6	Kriteria Pengujian Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	68

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2. Kuesioner (Angket)

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

Lampiran 4. Hasil Uji Reabilitas

Lampiran 5. Descriptive

Lampiran 6. Uji Normalitas

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan perlu adanya sumber daya manusia untuk mengelola suatu perusahaan agar dapat berkembang dan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam menunjang produktivitas perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan perusahaan. Dan untuk menjadikan perusahaan berjalan dengan baik, tentunya harus mempunyai sumber daya manusia yang baik pula, dengan begitu perusahaan pun akan berjalan dengan semestinya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai target atau tujuannya. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang, penyebaran informasi semakin mudah dan cepat, serta berbagai bahan baku semakin memadai tapi tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk dicapai. Dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan bagian yang penting untuk



membentuk integritas dan mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Jadi untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, supaya sistem tersebut dapat berjalan sesuai dengan semestinya.

Baik atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki juga dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan membantu dalam menjalankan suatu organisasi berjalan dengan baik, apabila kinerja pegawai buruk maka akan merugikan organisasi tersebut. Oleh karena itu, suatu organisasi harus dapat mengelola kinerja para pegawai dengan baik.

Untuk dapat menciptakan suatu kinerja pegawai yang baik, maka pihak organisasi harus memperhatikan setiap pegawainya dilihat dari beban kerja yang dialami pegawai, baik beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya organisasi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktifitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Beban kerja adalah suatu tanggung jawab pegawai atas tugasnya didalam organisasi yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Bagas, 2019). Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya

satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya, demikian pula dapat dihindarkan adanya pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga tampak terlalu banyak menganggur.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Karena apabila ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, berisik, tidak adanya tempat untuk memarkirkan kendaraan tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja.

Saat ini Kantor Dinas pariwisata Kota Medan sedang melakukan pembangunan kantor yang lebih layak, dimana dalam pembangunan tersebut menyebabkan suasana di lingkungan Kantor Dinas Pariwisata berubah. Seperti sempitnya lahan parkir untuk kendaraan honda, serta parkir mobil yang letaknya dipinggir jalan dimana dapat mengganggu pejalan kaki yang hendak lewat kantor dinas pariwisata tersebut. Tidak adanya halaman depan kantor dinas pariwisata yang dapat membuat masyarakat kota medan keliru dalam mencari kantor dinas pariwisata tersebut, hal itu yang membuat kantor dinas pariwisata terlihat tidak layak.

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi (Sofyan, 2013, hal. 20). Dari

pernyataan diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang baik dan layak dapat membuat kinerja para pegawai berjalan dengan baik dalam melakukan tugas-tugasnya.

Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan merupakan organisasi pemerintah yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan mempunyai tugas pokok membantu walikota dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pariwisata dan tugas perbantuan. Dinas Pariwisata Kota Medan juga melakukan pengawasan dan bimbingan kepada masyarakat Kota Medan yang hendak membuka usaha atau usaha yang sudah berjalan akan diarahkan bagaimana agar usaha tersebut dapat berjalan dengan baik dan lancar. Adanya pengawasan yang dilakukan ialah pegawai Dinas Pariwisata terjun langsung ke lokasi setiap usaha yang ada di Kota Medan guna memeriksa apakah usaha tersebut layak dan sesuai dengan aturan yang diberikan oleh pemerintah Kota Medan.

Berdasarkan observasi awal penulis lakukan pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan, terdapat fenomena-fenomena yang terjadi. Tenaga kerja seperti pegawai instansi biasanya memiliki batasan waktu kerja kurang lebih selama 8 jam. Keterbatasan waktu tersebut dengan beban kerja yang padat dapat menekan para pegawai merasa beban kerjanya terlalu berat, hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Dalam penelitian ini juga di temukan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, terdapat ruangan yang diisi oleh beberapa pegawai membuat mereka cenderung sering berbincang dengan rekan kerjanya serta membuat ruangan tersebut menjadi berisik, menumpuknya berkas-berkas sehingga ruangan tersebut terlihat sempit, adanya penumpukan dalam tugas yang diberikan kepada pegawai, serta kondisi lingkungan yang kurang nyaman dimana



Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan tidak memiliki lahan parkir. Berdasarkan fenomena diatas, terlihat betapa pentingnya peranan beban kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk membahas penulisan proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang relatif tinggi serta keterbatasan waktu kerja membuat pegawai kewalahan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Lahan parkir yang sempit membuat pegawai kesulitan dalam memarkirkan kendaraan.
3. Ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik dapat menghambat pekerjaan pegawai.
4. Adanya penumpukan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
5. Pegawai sering tidak dapat memenuhi target pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Untuk menghindari kekeliruan dan perluasan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka hal ini penulis hanya membatasi penelitian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, dan objek penelitiannya data diambil pada pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan ?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah, adapun tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini ialah :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta penerapan ilmu perkuliahan mengenai beban kerja dan lingkungan kerja pada sebuah instansi.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya-upaya yang dapat dijadikan acuan bagi pihak instansi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Yaitu dalam melakukan penelitian ini dapat memberikan saran untuk membantu memahami dan memperluas pengetahuan yang terjadi, khususnya tentang beban kerja dan lingkungan kerja.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018). Kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rolos et al., 2018).

Kinerja pegawai ialah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hasibuan & Bahri, 2018). Kinerja ialah hasil dari proses yang dilakukan dan dapat diukur serta dinilai agar mencapai tujuan tertentu. Penilaian pun harus dilakukan secara sistematis agar tidak terjadi kesalahan dalam menilai tugas dan tanggung jawab dari kinerja pegawai tersebut (Junaedi, 2021, hal. 280).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kharishma et al., 2019, hal. 140).

Kinerja ialah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Orocomna et al., 2018, hal. 69).

Kinerja sebagai tindakan (kata kerja) bukan sebagai peristiwa (kata benda). Kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Mengatur kinerja merupakan sebuah proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan (Huseno, 2016).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang berupa input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kuliatas untuk mencapai terget yang ditentukan perusahaan agar kinerja perusahaan tersebut dapat mencapa kesuksesan (Irawati & Carollina, 2017, hal. 54).

Kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk menjalankan dan mencapai tujuan disetiap organisasi. Didalam sebuah organisasi, seharusnya kinerja pegawai dituntut dalam upaya memajukan organisasi tersebut, karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil dari apa yang telah dikerjakan dengan sungguh-sungguh dalam suatu instansi yang berguna untuk mencapai tujuan dan harapan instansi tersebut.

#### **2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai**

Adapun beberapa tujuan penilaian kinerja yaitu :

- 1) Sebagai dasar untuk memberikan kompensasi kepada pegawai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
- 2) Sebagai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
- 3) Sebagai dasar untuk melakukan mutasi terhadap pegawai yang kurang cocok dengan pekerjaannya.
- 4) Sebagai dasar untuk melakukan demosi terhadap pegawai yang kurang atau tidak memiliki kinerja yang baik.
- 5) Sebagai dasar untuk melakukan pemberhentian pegawai yang tidak mampu melakukan pekerjaan.
- 6) Sebagai dasar memberikan diklat terhadap pegawai, agar dapat meningkatkan kinerjanya.
- 7) Sebagai dasar untuk menerima pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
- 8) Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan tujuan organisasi yang telah ditentukan (Sazly & Ardiani, 2019, hal. 188).

Pendapat lain mengemukakan beberapa tujuan dari penilaian kinerja ialah :

- 1) Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.



- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana karirnya, dan kenaikan pangkat.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahannya.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenai bawahan dan pegawainya, sehingga lebih memotivasi pegawai.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian (Serdamayanti, 2017, hal.45).

Penilaian Kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijakan terhadap karyawan seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan dan lain-lain (Syamsir et al., 2018).

Ada beberapa tujuan manajemen kinerja yaitu :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.
- 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi (Ruky, 2006).

Menurut (Handoko, 2012) manfaat dari penilaian kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Perbaiki kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manager dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

- 3) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

7) Ketidak akuratan informasi

Kinerja yang jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat.

8) Kesalahan-kesalahan desain pekerja

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

Menurut (Usman, 2011, hal. 490) manfaat penilaian kinerja ialah :

- 1) Meningkatnya objektivitas penilaian kinerja karyawan.
- 2) Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja karyawan.
- 3) Meningkatnya kinerja karyawan.
- 4) Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan karyawan tersebut baik berdasarkan sistem karier maupun prestasi.

### **2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja seorang pegawai dengan pegawai lainnya dalam sebuah perusahaan atau instansi tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan di saat mereka bekerja,

dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik. Hal tersebut merupakan wujud timbal balik yang di berikan karyawan kepada perusahaan. Selain memberikan kepuasan kepada karyawan, kegairahan kerja dengan memberikan motivasi perlu di ciptakan agar karyawan bekerja (Sugianti, 2017).

Membentuk kinerja dari pada pegawai memiliki beberapa faktor seperti dari kualitas dan kemampuan kerja karyawan serta para pendukung seperti keselamatan dan kesejahteraan kerja serta kebijakan pemerintah dan hubungan manajemen seperti atasan dan bawahan yang komunikatif (Junaedi, 2021, hal. 280).

Adapun pendapat lain yang menyimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

1) Faktor internal.

Kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

2) Faktor eksternal

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompesasi, dan sistem manajemen yang terdapat diperusahaan (Sazly & Ardiani, 2019, hal. 188).

Menurut (Busro, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Jumlah dan posisi dari kompensasi, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan).

- 2) Penempatan kerja yang tepat, semakin tepat posisi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut.
- 3) Pelatihan, semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.
- 4) Promosi, semakin jelas jenjang karir seseorang, maka semakin

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ialah mencakup segala hal, baik dari kemampuan pegawai dalam bekerja, dukungan penuh dari pemimpin organisasi, serta kerja sama tim yang baik.

#### **2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator-indikator kinerja terbagi menjadi beberapa hal yang penting, yang bisa dijadikan indikator yaitu kualitas, kuantitas, pemahaman, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama yang semuanya mampu untuk mengembangkan prestasi atau kinerja (Nabawi, 2019, hal. 173).

Mangkunegara dalam (Sastra, 2017) meyakini bahwa ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan dan sikap.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja. harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis (Arianty, 2015).

Adapun indikator-indikator kinerja pegawai ialah :

- 1) Kualitas (mutu), pengakuan kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui sesuatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah), untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah situs kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
- 3) Waktu (jangka waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Penekanan biaya, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktifitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- 5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya, oleh karena itu setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan dihasilkan kinerja yang baik.



- 6) Hubungan antar karyawan, penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan satu dengan karyawan yang lain (Kasmir, 2017, hal. 208).

## **2.1.2 Beban Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja ialah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan berproduksi secara proposional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki (Kurniawan & Prasilowati, 2019). Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri (Irawati & Carrollina, 2017).

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerjaan dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. 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 (Sazly & Ardiani, 2019).

Dari beberapa teori beban kerja dapat disimpulkan bahwa beban kerja ialah banyaknya tugas yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya serta bagaimana cara karyawan menyanggupi setiap tugas yang diberikan.

#### **2.1.2.2. Pengukuran Beban Kerja**

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun (Dilla, 2020, hal. 5).

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur (Paramitadewi, 2017) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja, yaitu :

- 1) Pengukuran subjektif, yaitu pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
- 2) Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.
- 3) Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu.

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 apatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia (Nabawi, 2019, hal. 175).

### **2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut (Achyana & Sidiq, 2016) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu :
  - a. Tugas, tugas bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
  - b. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
  - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini meliputi beberapa hal yaitu, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keiginan, kepuasan).

Pendapat lain mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu :

1) Faktor Lingkungan Fisik

a. Rancangan ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat visual privacy serta acoustical privacy

Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi pegawainya.

2) Faktor Lingkungan Psikis

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan, ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk, dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya.

c. Kurangnya umpan balik prestasi

Kurangnya umpan balik prestasi kerja menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Umpan balik prestasi kerja misalnya promosi.

d. Kurangnya tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

e. Akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja.

f. Ketidakjelasan peran

Ketidakjelasan peran dapat berarti pula ketidaksesuaian antara status kerja dengan aspek-aspek lain dalam kehidupan.

g. Frustrasi

Frustrasi sebagai kelanjutan dalam konflik, dapat berpengaruh pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan.

h. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja.

i. Perselisihan antar pribadi dan antar kelompok

Perselisihan dapat terjadi apabila dua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut (Suwatno, 2018, hal.251)

#### **2.1.2.4. Indikator Beban Kerja**

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) dalam (Sihaloho & Siregar, 2019) indikator beban kerja adalah :

1) Kondisi pekerjaan.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2) Penggunaan waktu kerja.

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diperlukan pada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang harus dicapai.

Tenaga kerja yang ditetapkan oleh sebuah organisasi tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu akan semakin besar beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Pendapat lain mengemukakan indikator-indikator beban kerja, ialah :

1) Kuantitas kerja yang ditargetkan

2) Kualitas kerja yang dituntut

3) Jumlah jam kerja (Busro, 2018)



Berdasarkan beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwan indikator beban kerja ialah perilaku seseorang ketika bekerja, paham akan setiap tugas yang diberikan, adanya perbaikan diri dalam bekerja, serta meningkatkan mutu hasil pekerjaan.

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan (Nabawi, 2019, hal. 173). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh instansi. Lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian & Khair, 2018).

Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan sosial yang tidak dapat dipisahkan dan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu, baik tidaknya kinerja pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh suasana atau keadaan lingkungan kerjanya. Apabila suasana atau keadaan lingkungan kerja baik, maka semangat kerja pegawai cenderung akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya. Jika lingkungan kerja tidak dapat dipenuhi sesuai

dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien (Tambunan, 2018, hal. 177).

Lingkungan kerja ialah suatu tempat dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal, sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2018, hal. 69). Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para pegawai dan tempat kerja (Julita & Arianty 2017).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat kerja dimana kondisi disemua keadaan berbentuk fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaannya.

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

Siagian dalam (Sihaloho & Siregar, 2019) mengemukakan bahwan manfaat lingkungan kerja ialah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Setiap instansi-instansi besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dan lainnya. Hal ini disediakan pihak instansi agar karyawan tersebut merasa nyaman dan betah

bekerja karena pihak instansi sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan instansi kedepan.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-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 serta semangat juangnya akan tinggi (Afandi, 2018, hal.71).

### **2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ialah :

- 1) Penerangan cahaya ditempat kerja, cahaya yang kurang jelas akan memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Sirkulasi udara, udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- 3) Kebisingan di tempat kerja, kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja.
- 4) Warna, warna akan mempengaruhi keadaan jiwa pegawai. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan, ketenangan dalam bekerja para pegawai akan terpelihara.

- 5) Kebersihan lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- 6) Jaminan, jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja.
- 7) Keamanan di tempat kerja, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri.

Terdapat pendapat lain yang mengemukakan faktor-faktor lingkungan kerja, ialah :

- 1) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerjaan akan membuat pekerjaan setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil (Sofyan, 2013).

Berdasarkan pendapat diatas, disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ialah lingkungan kerja fisik dan non fisik. Dimana lingkungan kerja fisik seperti sirkulasi udara yang baik, penarangan

cahaya yang tidak terlalu terang ataupun redup, kebisingan ditempat kerja dan lingkungan yang bersih, aman dan nyaman. Lingkungan kerja non fisik seperti perhatian dari pimpinan serta hubungan antar sesama pegawai.

#### **2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Wirawan dalam (Syafriana & Malik, 2018) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah :

- 1) Tempat, dalam perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup melaksanakan pekerjaan atau tugas. Padatnya tempat dengan ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.
- 2) Peralatan, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancara kerja lengkap.
- 3) Proses kerja, urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Adha dalam (June & Siagian, 2020, hal, 410) indikator lingkungan kerja antara lain yaitu, :

- 1) Penerangan di lokasi kerja
- 2) Keamanan di lingkungan kerja
- 3) Suasana kerja
- 4) Perhatian dan dukungan pimpinan
- 5) Penggunaan warna di lokasi kerja.

Adapun Pendapat lain mengemukakan indikator lingkungan kerja berupa suasana kerja, tersedianya fasilitas pegawaidan hubungan dengan rekan kerja (Naa, 2018)

## **2.2 Kerangka Berpikir Konseptual**

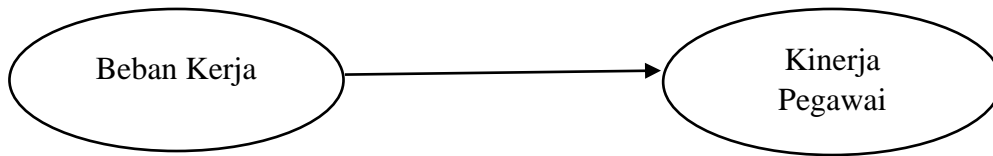
Kerangka berpikir konseptual ialah dimana terdapat variabel yang saling mengikat satu sama lain. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu meliputi : beban kerja dan lingkungan kerja.

### **2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Beban kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri (Irawati & Carollina, 2017, hal. 51).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Irawati & Carollina, 2017); (Rohman & Ichsan, 2021); (Fransiska & Tupti, 2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel beban kerja dengan variabel kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, menjelaskan bahwa beban kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada pegawai, maka akan mempengaruhi hasil kerja yang kurang maksimal dan besar kemungkinan dapat melakukan kesalahan dalam

menyelesaikan tugasnya. Dari pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konseptual pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut :



**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

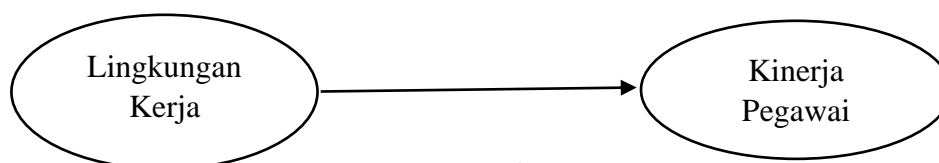
### **2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja merupakan tempat kerja dimana kondisi disemua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman dapat memberikan rasa aman ketika sedang bekerja dan dapat kemungkinan pegawai melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan sosial yang tidak dapat dipisahkan dan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu, baik tidaknya kinerja pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh suasana atau keadaan lingkungannya. Apabila suasana atau keadaan lingkungan kerja baik, maka semangat kerja pegawai cenderung akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya. Jika lingkungan kerja tidak dapat dipenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien (Tambunan, 2018, hal. 177).



Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hasil pengujian menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat peneliti lainnya (Hasibuan & Bahri, 2018); (Farisi & Utari, 2017); (June & Siagiana, 2020); (Wewengkang et al., 2021) yang sependapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja perusahaan, semakin baik lingkungan kerja, maka akan baik juga kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan yang buruk akan mengakibatkan buruknya kinerja pegawai perusahaan (Himma, 2017). Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka konseptual pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.2**

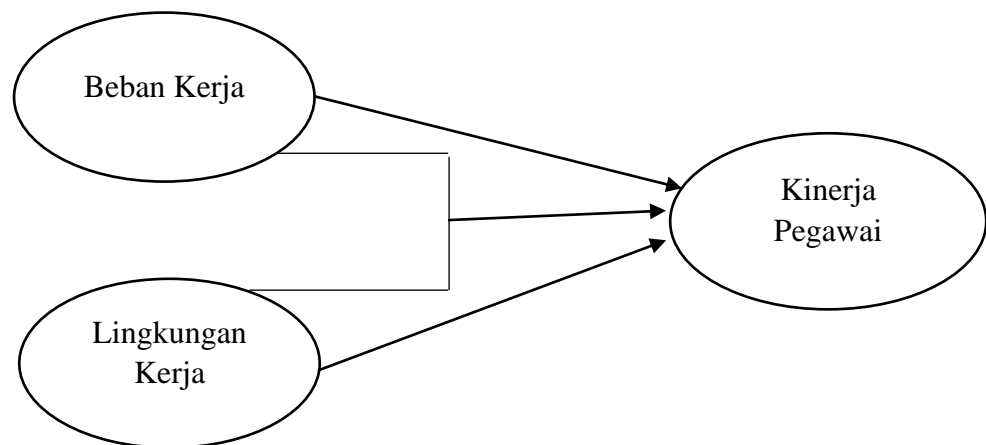
**Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

**2.2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk menjalankan dan mencapai tujuan disetiap organisasi. Didalam sebuah organisasi, seharusnya kinerja pegawai dituntut dalam upaya memajukan organisasi tersebut, karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai.

Kinerja sebagai tindakan (kata kerja) bukan sebagai peristiwa (kata benda). Kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Mengatur kinerja merupakan sebuah proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan (Huseno, 2016).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tjiabrata et al., 2017); (Musa et al., 2020); (Manalu, 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya pada lingkungan kerja yang terdapat kenyamanan serta keamanan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai (Asriani et al., 2018). Dari penjelasan beberapa penelitian yang telah dilakukan di atas, maka kerangka konseptual pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.3**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian, dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori (Junaidi et al., 2015, hal. 44)

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan di atas, tujuan yang ingin dicapai dan sekaligus menguji hipotesis. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Namun penelitian ini juga termasuk penelitian penjelasan (explanatory research) yaitu karena berusaha menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel x terhadap variabel y, Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kineja pegawai.

Pendekatan asosiatif ini memiliki level tertinggi di dibandingkan dengan penelitian deskriptif atau komparatif. Penelitian ini jenis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel (Ratu, 2016, hal.10)

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang bertandakan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016, hal. 13).

### 3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah berupa atau pengujian suatu variabel. Pengukuran atau pengujian tersebut bisa dilihat dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur, alat uji untuk menentukan kualitas atau kuantitas suatu variabel (Juliandi et al., 2015, hal. 113).

Dalam penelitian diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

#### 1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja ialah hasil dari apa yang telah dikerjakan dengan sungguh-sungguh dalam suatu instansi yang berguna untuk mencapai tujuan dan harapan instansi tersebut.

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja**

No.	Indikator
1.	Kualitas kerja
2.	Kuantitas kerja
3.	Dapat tidaknya dipercaya
4.	Sikap

Sumber: Mangkunegara dalam (Sastra, 2017)

#### 2. Beban Kerja (X1)

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak

tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri (Irawati & Carrollina, 2017)

**Tabel 3.2**  
**Indikator Beban Kerja**

No.	Indikator
1.	Kondisi Pekerjaan
2.	Penggunaan Waktu Kerja
3.	Target Yang Harus Dicapai

Sumber: Koesomowidjojo dalam (Sihaloho & Siregar, 2019)

### 3. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segenap keadaan fisik dan non fisik yang berhubungan dengan keadaan disekitar para pekerja, baik itu kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja pada saat melakukan tugas yang dibebankan (Hamdi, 2013).

**Tabel 3.3**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No.	Indikator
1.	Penerangan di lokasi kerja
2.	Keamanan di lingkungan kerja
3.	Suasana Kerja
4.	Perhatian dan dukungan pimpinan
5.	Penggunaan warna di lokasi kerja

Sumber: Adha dalam (Siong June, 2020)



### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016, hal. 80). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yang berjumlah 46 orang.

**Tabel 3.5**  
**Daftar Populasi**

NO	Bagian	Populasi
1	Administrasi Umum	5 orang
2	Analisis Pariwisata	5 orang
3	Analisis Kinerja	1 orang
4	Analisis Fasilitas Hak Kekayaan Intelektual	1 orang
5	Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata	3 orang
6	Bidang ekonomi kreatif	3 orang
7	Bidang Pemasaran Pariwisata	3 orang
8	Bendahara	2 orang
9	Pengawas Kepariwisata	3 orang
10	Penyusunan Program, Anggaran dan Pelaporan	2 orang
11	Pengelola pengembangan dan Pembinaan Usaha	2 orang
12	Pengolah Data	2 orang
13	Pemeriksa Kepariwisata	4 orang
14	Pengelola Pengadaan Barang /Jasa	1 orang
15	Subkoordinator Lingkup Keuangan dan	1 orang



	Penyusunan Program	
16	Subkoordinator Lingkup Pengembangan Industri Pariwisata	6 orang
17	Subkoordinator Lingkup Promosi Pariwisata	2 orang
<b>S</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>46 Orang</b>

umber:

Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan

### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016, hal. 116).

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016, hal.122).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau

cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

### 3.5.1 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit kecil (Sugiyono, 2016, hal. 194).

### 3.5.2 Angket (*Qusioner*)

Angket (*qusioner*) yaitu usaha untuk mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yang ditentukan guna memperoleh keterangan atau pendapat tentang masalah yang diteliti. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan dengan cara membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pernyataan 5 opsi, yaitu :

**Tabel 3.6**  
**Item-item Dan Skor**

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Responden yang merupakan pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan akan diminta untuk mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner tersebut, setelah diisi kemudian memintanya untuk mengembalikan kepada penulis. Untuk menguji

apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran.

Maka untuk mengetahui hasil angket yang sudah disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

### 3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$  : Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum y$  : Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum x^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum y^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

x : Variabel bebas (Kompetensi dan Disiplin kerja)

y : Variabel terikat (Kinerja)

(Juliandi et al., 2015, hal. 76).

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

1) Jika nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.

2) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed <  $\alpha$ 0,05).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >  $\alpha$ 0,05).

**Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Beban Kerja ( $X_1$ )**

No. Butir	$r$ hitung	$r$ tabel	Status
1.	0,514	0,290	Valid
2.	0,606	0,290	Valid
3.	0,527	0,290	Valid
4.	0,652	0,290	Valid
5.	0,633	0,290	Valid
6.	0,424	0,290	Valid
7.	0,344	0,290	Valid
8.	0,494	0,290	Valid

*Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)*

**Tabel 3. 1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

No. Butir	$r$ hitung	$r$ tabel	Status
1.	0,549	0,290	Valid
2.	0,505	0,290	Valid
3.	0,650	0,290	Valid
4.	0,397	0,290	Valid
5.	0,680	0,290	Valid
6.	0,650	0,290	Valid
7.	0,617	0,290	Valid
8.	0,714	0,290	Valid

*Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)*

**Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1.	0,511	0,290	Valid
2.	0,361	0,290	Valid
3.	0,348	0,290	Valid
4.	0,345	0,290	Valid
5.	0,598	0,290	Valid
6.	0,534	0,290	Valid
7.	0,571	0,290	Valid
8.	0,472	0,290	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2015, hal. 80).

Penguji reliabilitas dilakukan menggunakan (*Cronbach Alpha*), dikatakan reliabel hasil  $\alpha \geq 0.6$  dengan rumus alpha sebagai berikut (Juliandi et al., 2015).

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum 6\bar{b}^2}{6_1} \right]$$

Dimana :

$r$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_i^2$  = Varians total

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\alpha \geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\alpha \leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik.

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Reabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	0,635	Reliabel
Keselamatan Kerja ( $X_2$ )	0,687	Reliabel
Kinerja (Y)	0,455	Reliabel

### 3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2015).

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018 hal. 226).

#### 3.6.1. Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya).. jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2018 hal. 307).

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2018 hal. 308)

Keterangan :

$Y$  = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1\beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Disiplin Kerja

### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Juliandi et al., 2015).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### **3.6.2.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2015).

#### **3.6.2.2. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian

multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$  (Juliandi et al., 2015).

### **3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).

### **3.6.3. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., 2015 hal. 122).

#### **3.6.3.1. Uji t (Parsial)**

Pada regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator  $\beta_i$  yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel  $e_i$  mempunyai distribusi normal maka variabel dependen Y juga akan terdistribusi secara normal (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 33).

Dalam menganalisa data, mengetahui tingkat signifikan digunakan uji-t dengan rumus:



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

(Sugiyono, 2017 hal. 214)

Keterangan:

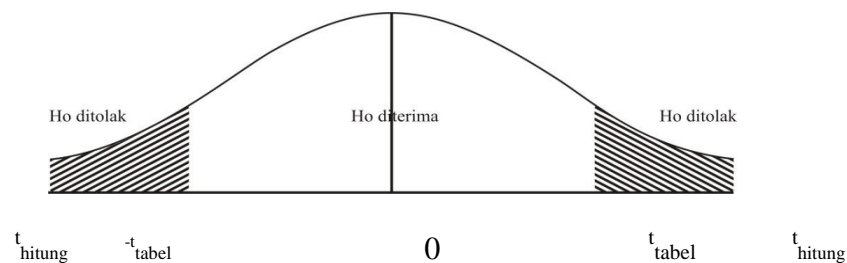
t = t hitung yang dikonsultasikan dengan table t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak diuji adalah:

1. H<sub>0</sub>:  $\rho = 0$ , yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. H<sub>0</sub>:  $\rho \neq 0$ , berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



**Gambar 3.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis uji t**

Kriteria pengujian :

- 1) Jika t hitung > t tabel berarti H<sub>0</sub> ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).
- 2) Jika t hitung < t tabel berarti H<sub>0</sub> diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

### 3.6.3.2. Uji F (Simultan)

Perlu mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji F. Uji F ini dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANNOVA) (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 35).

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja dapat digunakan rumus sebagai berikut :

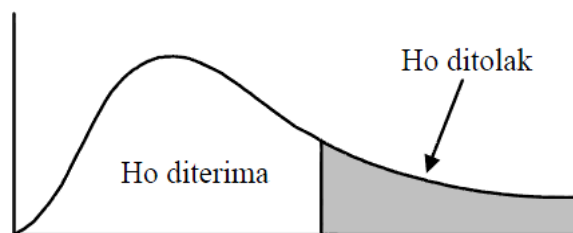
$$F^h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017 hal. 223)

Dimana:

- R = Koefisien korelasi ganda  
 k = Jumlah variabel independen  
 n = Jumlah anggota sampel

Kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

### 3.6.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol

dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa varians variabel berikut dipengaruhi oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas dipengaruhi variabel terikat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. Penelitian telah menyebarkan kuesioner dari 8 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai), 8 pernyataan untuk variabel X1 (Beban Kerja), dan 8 pernyataan untuk variabel (Lingkungan Kerja) yang disebar kepada 46 pegawai. Identitas responden yang dinyatakan pada kuesioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut :

##### 4.1.1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini.

##### 4.1.1.1. Jenis Kelamin Responden

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

		<b>Jenis Kelamin</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	67,4	67,4	67,4
	Perempuan	15	32,6	32,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)*

Data tabel diatas bisa kita lihat presentase jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 31 orang (67,4%), sedangkan responden perempuan sebanyak 15 orang (32,6%).

#### 4.1.1.2. Kelompok Usia

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

<b>Usia</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-35	3	6,5	6,5
	35-40	11	23,9	30,4
	40-55	32	69,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)*

Dari tabel diatas kita lihat presentase umur dari responden para pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yaitu usia 30-35 tahun sebanyak 3 orang (6,5%), yang berusia 35-40 sebanyak 11 orang (23,9%), dan kemudian yang berusia 40-55 tahun sebanyak 32 orang (69,6%). Berdasarkan presentase tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 40-55 tahun.

#### 4.1.1.3. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	15,2	15,2
	Diploma	4	8,7	23,9
	S1	32	69,6	93,5
	S2 dan S3	3	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)*

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase dari tingkat pendidikan responden di Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan dimana lulusan SLTA sebanyak 7 orang (15,2%), Diploma sebanyak 4 orang (8,7%), S1 sebanyak 32 orang (69,6%), dan lulusan S2 sebanyak 3 orang (6,5%).

#### 4.1.1.4. Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2-10	2	4,3	4,3
	10-20	36	78,3	82,6
Valid	20-30	5	10,9	93,5
	30-40	3	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)*

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat presentase dari masa kerja responden Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yaitu masa kerja 2-10 tahun sebanyak 2 orang (4,3%), masa kerja 10-20 tahun sebanyak 36 orang (78,3%), masa kerja 20-30 tahun sebanyak 4 orang (10,9%), masa kerja 30-40 tahun sebanyak 3 orang (6,5%).

#### 4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

##### 4.1.2.1. Variabel Beban Kerja

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan jawaban kuesioner Beban Kerja (X1) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Pernyataan Variabel Beban Kerja**

No	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	34,8	28	60,9	1	2,2	0	0	1	2,2	46	100
2	12	26,1	31	67,4	1	2,2	2	4,3	0	0	46	100
3	11	23,9	28	60,9	4	8,7	2	4,3	1	2,2	46	100
4	16	34,8	27	58,7	2	4,3	1	2,2	0	0	46	100
5	8	17,4	32	69,6	3	8,7	2	4,3	0	0	46	100
6	11	23,9	31	67,4	4	8,7	0	0	0	0	46	100
7	12	26,1	31	67,4	3	6,5	0	0	0	0	46	100
8	7	15,2	36	78,3	3	6,5	0	0	0	0	46	100

*Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)*

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan pegawai mengerjakan pekerjaan setiap harinya sebanyak 16 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, dan 28 orang (60,9%) menjawab setuju, 1 orang (2,2%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (2,2%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan pegawai mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak 31 orang (67,4%) menjawab setuju, sebanyak 1 orang (2,2%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (4,3%) menjawab tidak setuju.

3. Pada pernyataan pegawai tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 28 orang (60,9%) menjawab setuju, sebanyak 4 orang (8,7%) menjawab kurang setuju, 1 orang (2,2%) menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan pegawai selalu mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak 16 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang (58,7%) menjawab setuju, sebanyak 2 orang (4,3%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (2,2%) menjawab tidak setuju.
5. Pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang tepat sebanyak 8 orang (17,4%) menjawab setuju, sebanyak 32 orang (69,6%) menjawab setuju, sebanyak 4 orang (8,7%) menjawab kurang setuju dan sebanyak 2 orang (4,3%) menjawab tidak setuju.
6. Pada pernyataan pegawai menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 31 orang (67,4%) menjawab setuju, dan 4 orang (8,7%) menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan pimpinan mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab sangat setuju dan 31 orang (67,4%) menjawab setuju, dan 3 orang (6,5%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan pegawai selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan pimpinan sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab sangat setuju, sebanyak 36 orang (78,3%) menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang (6,5%) menjawab kurang setuju.



Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dengan jumlah responden sebanyak 46 orang (100%).

#### 4.1.2.2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan menjawab kuesioner dari penelitian variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja**

No	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	26,1	33	71,7	0	0	1	2,2	0	0	46	100
2	16	34,8	26	56,5	3	6,5	1	2,2	0	0	46	100
3	14	30,4	29	63,0	3	6,5	0	0	0	0	46	100
4	18	39,1	23	50,0	5	10,9	0	0	0	0	46	100
5	11	23,9	29	63,0	4	8,7	2	4,3	0	0	46	100
6	7	15,2	32	69,6	7	15,2	0	0	0	0	46	100
7	13	28,3	27	58,7	6	13,0	0	0	0	0	46	100
8	16	34,8	26	56,5	4	8,7	1	2,2	0	0	46	100

*Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)*

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pencahayaan di kantor cukup baik dan tidak menyilaukan, sehingga membantu pegawai dalam melakukan pekerjaan sebanyak 12 orang (26,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 orang (71,7%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang (2,2%) menjawab tidak setuju.

2. Pada pernyataan pegawai yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih, sebanyak 16 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang (56,5%) menjawab setuju, 3 orang (6,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2,2%) menjawab tidak setuju.
3. Pada pernyataan kantor menjamin keamanan pegawai dalam bekerja, sebanyak 14 orang (30,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang (63,0%) menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang (6,5%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan pegawai merasa nyaman dalam bekerja karena suasana dan kondisi lingkungan yang baik, sebanyak 18 orang (39,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang (50,0%) menjawab setuju, dan sebanyak 5 orang (10,9%) menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan pegawai memiliki tim kerja yang solid dan kompak dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan atau tugas dari pimpinan, sebanyak 11 orang (23,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang (63,0%) menjawab setuju, dan 4 orang (8,7%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (4,3%) menjawab tidak setuju.
6. Pada pernyataan pimpinan memberikan bimbingan atau arahan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 32 orang (69,6%) menjawab setuju, dan sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan pimpinan selalu memberikan motivasi kepada setiap pegawai, sebanyak 13 orang (28,3%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 27 orang (58,7%) menjawab setuju, dan sebanyak 6 orang (13,0%) menjawab kurang setuju.

8. Pada pernyataan warna dalam ruangan kerja membuat pegawai fokus dan nyaman dalam bekerja, sebanyak 15 orang (32,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang (50,0%) menjawab setuju, dan sebanyak 7 orang (15,2%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (2,2%) menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan jumlah responden sebanyak 46 orang (100%).

#### 4.1.2.3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan jawab kuesioner dari penelitian variabel kinerja (Y) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai**

No	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	34,8	28	60,9	2	4,3	0	0	0	0	46	100
2	16	34,8	26	56,5	4	8,7	0	0	0	0	46	100
3	16	34,8	24	52,2	6	13,0	0	0	0	0	46	100
4	19	41,3	22	47,8	5	10,9	0	0	0	0	46	100
5	18	39,1	27	58,7	1	2,2	0	0	0	0	46	100
6	17	37,0	26	56,5	3	6,5	0	0	0	0	46	100
7	23	50,0	17	37,0	6	13,0	0	0	0	0	46	100
8	23	50,0	21	45,7	2	4,3	0	0	0	0	46	100

*Sumber : Data Diambil Oleh SPSS (2022)*

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pegawai sangat disiplin dalam bekerja, sebanyak 16 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 28 orang (60,9%) menjawab setuju, dan 2 orang (4,3%) menjawab kurang setuju.
2. Pada pernyataan pegawai mampu menguasai pekerjaan sejak awal bekerja, sebanyak 16 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang (56,5%) dan 4 orang (8,7%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan jumlah pekerjaan yang diberikan dapat pegawai selesaikan sesuai dengan target unit kerja, sebanyak 16 orang (34,8%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 24 orang (52,2%) menjawab setuju, dan sebanyak 6 orang (13,0%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan tingkat pencapaian volume kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan, sebanyak 19 orang (41,3%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 22 orang (47,8%) menjawab setuju sebanyak 5 orang (10,9%) menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan pegawai dapat bekerja dengan amanah, sebanyak 18 orang (39,1%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 27 orang (58,7%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,2%) menjawab kurang setuju.
6. Pada pernyataan kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai akan di pegang teguh, sebanyak 17 orang (37,0%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 26 orang (56,5%) menjawab setuju, sebanyak 3 orang (6,5%) menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan pegawai selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, sebanyak 23 orang (50,0%) menjawab

sangat setuju, sebanyak 17 orang (37,0%) menjawab setuju, dan 6 orang (13,0%) menjawab kurang setuju.

8. pada pernyataan sikap ramah dan peduli terhadap sesama pegawai maupun dengan pimpinan harus dijaga, sebanyak 23 orang (50,0%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 21 orang (45,7%) menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang (4,3%) menjawab kurang setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan jumlah responden sebanyak 46 orang (100%).

#### **4.1.3. Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

##### **4.1.3.1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka

model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot* dan histogram.

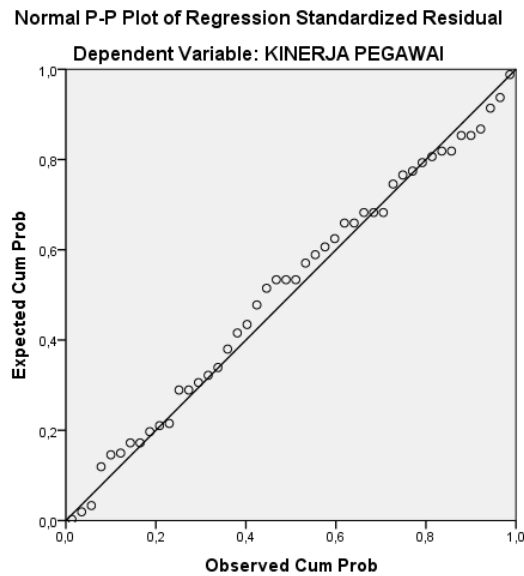
**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,69585514
	Absolute	,089
Most Extreme Differences	Positive	,089
	Negative	-,056
Kolmogorov-Smirnov Z		,601
Asymp. Sig. (2-tailed)		,863

*Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)*

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan  $0,863 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.1**  
**Hasil uji normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual**



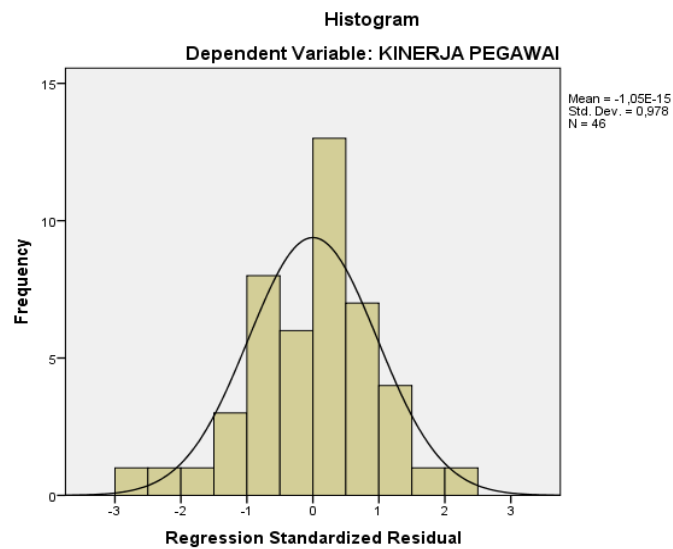
Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)

#### Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

Tabel 4.2

#### Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)

Berdasarkan adanya gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standarized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

#### 4.1.3.2. Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)*, kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $> 0,1$ , dan *VIP*  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikonearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,836	4,597		1,922	,061	
	BEBAN KERJA	,430	,102	,491	4,233	,000	,998
	LINGKUNGAN KERJA	,347	,099	,405	3,495	,001	,998

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

*Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)*

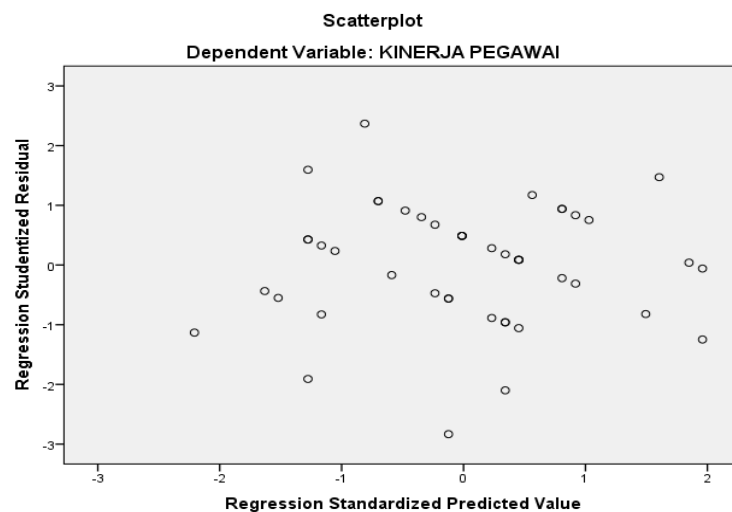
Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance (T) adalah sebesar ,998 dan nilai VIP sebesar 1,002. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dan dapat digunakan pada peneltian ini, karena nilai  $T = > 0,1$  dan  $VIP = < 10$ .



#### 4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



*Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)*

Dari gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas dan teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi

heterokedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel beban. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,836	4,597		1,922	,061
	BEBAN KERJA	,430	,102	,491	4,233	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,347	,099	,405	3,495	,001

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui model persamaan regresi linier

yaitu sebagai berikut :

$$Y = 8,836 + 0,430X_1 + 0,347X_2$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta adalah sebesar 8,363 menunjukkan variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 8,363.

2. Nilai koefisien regresi beban kerja adalah sebesar 0,430 menunjukkan bahwa jika beban kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta beban kerja terhadap kinerja pegawai senilai 4,30%.
3. Nilai konstanta regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,347 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai senilai 3,47%.

#### 4.1.5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari pernyataan atau permasalahan dalam penelitian. Kebenaran hipotesis perlu diuji secara empiris agar data yang telah dikumpulkan dapat menjawab atau menolak hipotesis yang telah diajukan. Hasil hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

##### 4.1.5.1. Uji *t* (Parsial)

Uji *t* digunakan untuk menguji apakah variabel independen (*X*) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (*Y*).

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Bila  $\text{sig} > 0,05$ , maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila  $\text{sig} < 0,05$ , maka  $H_0$  = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji *t* (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,836	4,597		1,922	,061
1 BEBAN KERJA	,430	,102	,491	4,233	,000
LINGKUNGAN KERJA	,347	,099	,405	3,495	,001

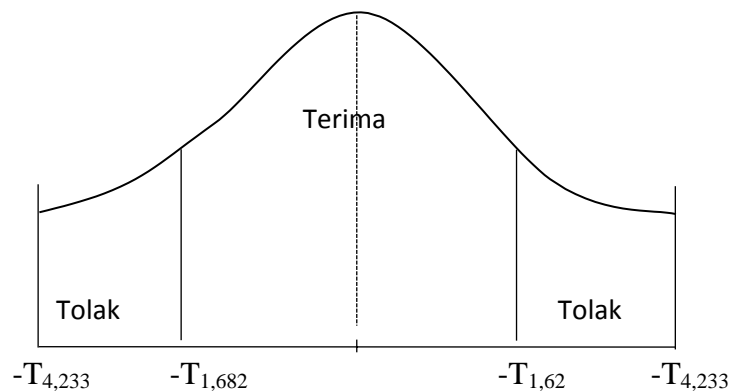
Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)

$T_{\text{tabel}} : 1,682$

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan dua arah (0,05). Nilai  $t_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 46$  adalah 1,682. Hasil uji statistic pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1) Pengujian Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai

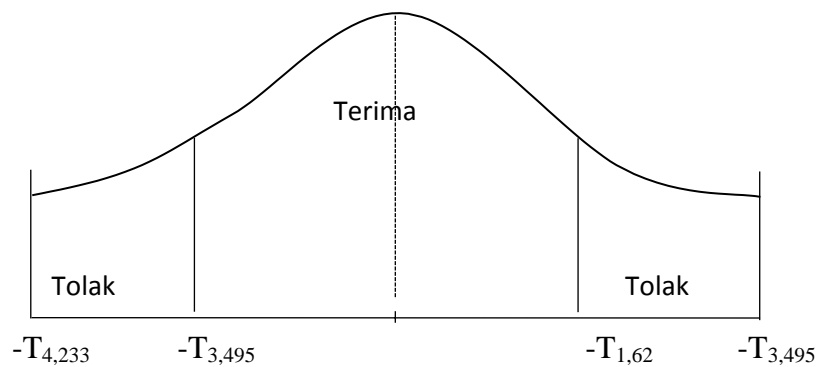
Berdasarkan tabel diatas tentang variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh  $t_{\text{hitung}} 4,233 > t_{\text{tabel}} 1,682$  dengan probabilitas sig  $0,000 < 0,05$  hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai hal ini menunjukkan bahwa pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.



**Gambar 4. 1**  
**Grafik Statistik Uji t Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

## 2) Pengujian Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas tentang variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh  $t_{hitung} 3,495 > t_{tabel} 1,682$  dengan probabilitas sig  $0,001 < 0,05$  hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai hal ini menunjukkan bahwa pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pad Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.



**Gambar 4.5**  
**Grafik Statistik Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

### 4.1.5.2 Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas beban kerja dengan lingkungan kerja terhadap kinerja variabel terikat kinerja pegawai secara bersama-sama berdasarkan ANOVA pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

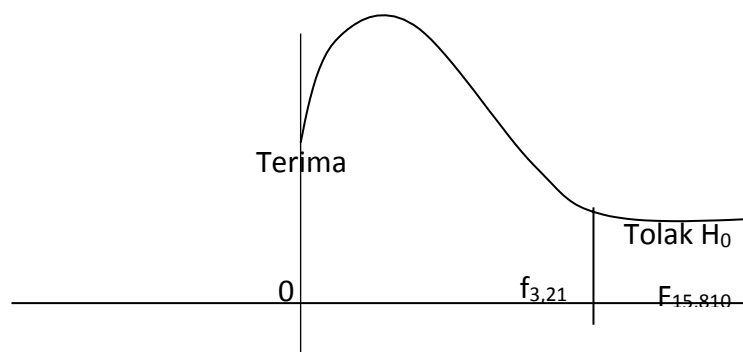
ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25,066	2	12,533	15,810	,000 <sup>b</sup>
Residual	34,087	43	,793		
Total	59,152	45			

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
 b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

*Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)*

$f_{\text{tabel}} : 3,21$

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $f_{\text{hitung}} 15,810 > f_{\text{tabel}} 3,12$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya ada pengaruh signifikan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.



**Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

#### 4.1.5.3. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel maka harus dicari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh

variabel determinasi yang teliti terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

**Ta  
bel  
4.1  
3**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,651 <sup>a</sup>	,424	,397	,89034	2,158

**asil  
Uji  
Ko  
efis**

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

### **ien Determinasi**

*Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)*

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,424 dan hal ini menyatakan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 4,24% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **4.2. Pembahasan**

Dari hasil penelitian terlihat bawah semua variabel bebas (beban kerja dan lingkungan kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y ( kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskna sebagai berikut :

### **4.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} = 4,233 > t_{tabel} = 1,682$  dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan

bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri (Irawati & Carollina, 2017).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Fransiska & Tupti, 2020); (Irawati & Carollina, 2017); (Rohman & Ichsan, 2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} = 3,495 > t_{tabel} = 1,628$  dan nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah  $0,001$  sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah  $0,05$  maka nilai sig  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

Lingkungan kerja baik fisik dan non fisik sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, dan bersih tentu pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja. Serta menjaga keharmonisan dengan rekan kerja ataupun dengan pimpinan. Saling membantu, solid dalam kerja tim, serta menghargai



pendapat ataupun masukan sesama pegawai, maka akan menciptakan kinerja yang baik. Dengan lingkungan kerja yang baik maka seseorang pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, karena pihak instansi telah memberikan kontribusi yang baik kepada pegawainya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Hasibuan & Bahri, 2018); (Farisi & Utari, 2017); (Julita & Arianty, 2017); (Siong June, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.3. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian ini beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. Berdasarkan tabel uji F maka diperoleh  $F_{hitung} (1,682) < F_{tabel} (3,21)$  dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,424 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 42,4% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. Artinya bahwa ada pengaruh atau pengaruh yang searah antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara nyata.

Beban kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk menjalankan dan mencapai tujuan disetiap organisasi. Didalam sebuah organisasi, seharusnya kinerja pegawai dituntut dalam upaya memajukan organisasi tersebut,

karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manalu, 2020); (Nur et al., 2020); (Tjiabrata et al., 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  atau  $t_{hitung} 4,233 > t_{tabel} 1,682$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,001 > 0,05$  atau  $t_{hitung} 3,495 > t_{tabel} 1,682$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti  $H_a$  diterima,

maka ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan dapat diketahui tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas dan juga telah diambil kesimpulan diatas maka dapat ditemukan saran sebagai berikut :

1. Pihak instansi harus membuat standard kinerja apakah seorang pegawai optimal dalam mengerjakan pekerjaannya dan apakah pegawai sudah mencapai target yang sudah di tetapkan oleh pihak instansi, sehingga instansi akan dapat mencapai tujuan yang di inginkan.
2. Para pegawai harus pandai dalam mengatur waktu kerja dengan banyaknya pekerjaan sehari-harinya. Hal ini dilakukan agar menghindari adanya penumpukkan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
3. Pada tahap pembangunan gedung baru di Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan, baik bagi pimpinan ataupun pegawai harus tetap menjaga kebersihan

lingkungan di sekitar kantor, agar pimpinan ataupun pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi :

1. Dalam melakukan penelitian ini penulis mengalami beberapa keterbatasan dalam mengolah data yang belum sempurna. Harapan penulis agar kedepannya penulis dapat lebih baik dalam mengolah data agar memperoleh hasil yang sempurna.
2. Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai yang digunakan oleh penulis masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, namun hal ini dapat diatasi dengan memberikan penjelasan kepada responden mengenai pengisian kuesioner.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas berjumlah 46 orang yang berstatus Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
4. Waktu pada saat pembagian kuesioner membutuhkan waktu yang tidak sebentar dikarenakan bertabrakan dengan jam kerja dikantor dan jauh nya jarak kantor.
5. Jumlah sampel ditambah dengan yang non PNS, dimana non PNS memiliki beban kerja dan lingkungan kerja yang sama dengan yang PNS.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, M., & Sidiq, S. S. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–12. <https://media.neliti.com/media/publications/200212-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-beban-ke.pdf>
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–6. <http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58–69. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara

- Medan. *Jurnal Ilmiah*, 6(1), 26–41. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada.
- Dilla, R. (2020). Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru. *Jom Fisip*, 7(1), 1–10.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42. <http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/index>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio>
- Hamdi, H. N. (2013). Faktor- faktor lingkungan kerja fisik dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada harian lombok post di mataram. *Jurnal Valid*, 02, 29–38.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai* (Tim MNC Publishing (ed.); Cetakan I). Media Nusa Creative. [www.mncpublishing.com](http://www.mncpublishing.com)
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58. <http://ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP/article/view/171>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015a). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015b). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Julita., Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai. *Ekonomi*, 195–205.
- Junaedi, D. (2021). Evaluasi Budaya Organisasi Dalam Mendukung Perilaku dan Kinerja Pegawai (Studi PT. Nusa Toyotetsu Corp). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(3), 275–296. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i3.3019>

- Kharishma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135–150. <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw>
- Kurniawan, A. H., & Prasilowati, S. L. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(01), 1–12. [https://web.archive.org/web/20190509214841id\\_/http://ejurnal.stieipwija.ac.id:80/index.php/jpw/article/download/278/pdf](https://web.archive.org/web/20190509214841id_/http://ejurnal.stieipwija.ac.id:80/index.php/jpw/article/download/278/pdf)
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140–147.
- Muis, M. R., & Fahmi, J. J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/7/2>
- Naa, A. (2018). The Influence of Work Environment, Work Motivation and Training in Employee'S Performance in Sub-District Bintuni Teluk Bintuni Regency. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 10(1), 136–142. <http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nur, M., Musa, D., & Surijadi, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Krbijakan Publik & Bisnis*, 1(2), 101–114. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi BisniS (JAB)*, 7(1).
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Rohman, M, A ., Ichsan, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabum. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rolos, Jeky K R., Sambul, S A P., Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi BisniS (JAB)*, 6(4).

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21074>

- Sastra, B. A. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *Jurnal Jom Fekon*, 4(1), 590–600.
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(2), 184–194.
- Sedarmayanti, N. R. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi ( JIA )*, 15(1), 63–77.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Siong June, M. S. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume*, 8(3), 407–420.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugianti. (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Room Attendant di Hotel Grand Central Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), 1–14. <https://media.neliti.com/media/publications/206655-none.pdf>
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suwatno. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja



dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48–77. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4, 175–183.

Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.

Usman, H. (2011). *Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di tengah Pandemi Covid-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal Emba*, 9(3), 242–251.

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

---

#### Identitas Responden

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : (.....) Laki-laki  
(.....) Perempuan

Usia : (.....) <25 tahun  
(.....) 25-30 tahun

- (.....) 30-35 tahun  
 (.....) 35-40 tahun  
 (.....) >40 tahun
- Pendidikan Terakhir : (.....) SLTP/Sederajat  
 (.....) SLTA/Sederajat  
 (.....) Diploma  
 (.....) Sarjana (S1)  
 (.....) Sarjana (S2) dan (S3)
- Masa Kerja : (.....) 2-10 tahun  
 (.....) 10-20 tahun  
 (.....) 20-30 tahun  
 (.....) 30-40 tahun  
 (.....) >40 tahun

### **Petunjuk Pengisian**

- Kuesioner diajukan untuk seluruh pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan
- Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu Terhadap penelitian ini.
- Berilah tanda  $\surd$  pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
- Pilihan Jawaban yaitu :
  - Sangat Setuju (SS)
  - Setuju (S)
  - Kurang Setuju (KS)
  - Tidak Setuju (TS)
  - Sangat Tidak Setuju (STS)

#### **I. BEBAN KERJA ( $X_1$ )**

No	Pertanyaan	Opsi Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
<b>A. KONDISI PEKERJAAN</b>						
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
3	Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya					
<b>B. PENGGUNAAN WAKTU KERJA</b>						
4	Saya selalu mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					

5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang tepat					
6	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu					
<b>C. TARGET YANG HARUS DICAPAI</b>						
7	Pimpinan saya mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja					
8	Saya selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan pimpinan					

## II. LINGKUNGAN KERJA (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	Opsi Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
<b>A. PENERANGAN DI LOKASI KERJA</b>						
1	Pencahayaan di kantor cukup baik dan tidak menyilaukan, sehingga membantu saya dalam melakukan pekerjaan					
<b>B. KEAMANAN DI LINGKUNGAN KERJA</b>						
2	Setiap pegawai yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih					
3	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja					
<b>C. SUASANA KERJA</b>						

4	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena suasana dan kondisi lingkungan yang baik					
5	Saya memiliki tim kerja yang solid dan kompak dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan atau tugas dari pimpinan					
<b>D. PERHATIAN DAN DUKUNGAN PIMPINAN</b>						
6	Pimpinan memberikan bimbingan atau arahan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya					
7	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada setiap pegawai membuat saya semangat dalam bekerja					
<b>E. PENGGUNAAN WARNA DI LOKASI KERJA</b>						
8	Warna dalam ruangan kerja membuat saya fokus dan nyaman dalam bekerja					

### III. KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pertanyaan	Opsii Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
<b>A. KUALITAS KERJA</b>						
1	Saya sangat disiplin dalam bekerja					
2	Saya mampu menguasai pekerjaan sejak awal bekerja					
<b>B. KUANTITAS KERJA</b>						
3	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja					
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan					

<b>D. DAPAT TIDAKNYA DIPERCAYA</b>						
5	Saya dapat bekerja dengan amanah					
6	Kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan kepada saya akan saya pegang teguh					
<b>E. SIKAP</b>						
7	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
8	Memiliki sikap toleransi terhadap sikap dan pendapat karyawan lain sangat diperlukan untuk kinerja saya					

### Lampiran Uji Validitas

#### Beban Kerja (X<sub>1</sub>)

##### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_ X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,200	,104	,123	,253	,454**	,151	,248	,514**
	Sig. (2-tailed)		,183	,492	,416	,090	,002	,317	,096	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	,200	1	,409**	,236	,278	,248	,149	,085	,606**



X2.1	Pearson Correlation	1	,203	,141	-,239	,268	,118	,012	,348 <sup>+</sup>	,549 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,175	,349	,110	,071	,436	,935	,018	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	,203	1	,298 <sup>+</sup>	,196	,318 <sup>+</sup>	,193	,230	,166	,505 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,175		,044	,192	,031	,198	,124	,270	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	,141	,298 <sup>+</sup>	1	,368 <sup>+</sup>	,370 <sup>+</sup>	,240	,350 <sup>+</sup>	,485 <sup>**</sup>	,650 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,349	,044		,012	,011	,109	,017	,001	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	-,239	,196	,368 <sup>+</sup>	1	,318 <sup>+</sup>	,277	,308 <sup>+</sup>	,217	,397 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,110	,192	,012		,031	,062	,038	,147	,006
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	,268	,318 <sup>+</sup>	,370 <sup>+</sup>	,318 <sup>+</sup>	1	,485 <sup>**</sup>	,327 <sup>+</sup>	,341 <sup>+</sup>	,680 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,071	,031	,011	,031		,001	,027	,020	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.6	Pearson Correlation	,118	,193	,240	,277	,485 <sup>**</sup>	1	,882 <sup>**</sup>	,308 <sup>+</sup>	,650 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,436	,198	,109	,062	,001		,000	,038	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.7	Pearson Correlation	,012	,230	,350 <sup>+</sup>	,308 <sup>+</sup>	,327 <sup>+</sup>	,882 <sup>**</sup>	1	,304 <sup>+</sup>	,617 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,935	,124	,017	,038	,027	,000		,040	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.8	Pearson Correlation	,348 <sup>+</sup>	,166	,485 <sup>**</sup>	,217	,341 <sup>+</sup>	,308 <sup>+</sup>	,304 <sup>+</sup>	1	,714 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,018	,270	,001	,147	,020	,038	,040		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,549 <sup>**</sup>	,505 <sup>**</sup>	,650 <sup>**</sup>	,397 <sup>**</sup>	,680 <sup>**</sup>	,650 <sup>**</sup>	,617 <sup>**</sup>	,714 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

## Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations								TOTAL
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,217	-,015	,012	,131	,109	,240	,235	,511**
	Sig. (2-tailed)		,148	,920	,935	,385	,471	,108	,116	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.2	Pearson Correlation	,217	1	,061	,032	,139	,060	,015	-,078	,361*
	Sig. (2-tailed)	,148		,688	,834	,358	,692	,921	,606	,014
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.3	Pearson Correlation	-,015	,061	1	,947**	-,098	,043	-,059	-,255	,348*
	Sig. (2-tailed)	,920	,688		,000	,517	,775	,695	,087	,018
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.4	Pearson Correlation	,012	,032	,947**	1	-,067	,066	-,079	-,275	,345*
	Sig. (2-tailed)	,935	,834	,000		,659	,662	,603	,065	,019
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.5	Pearson Correlation	,131	,139	-,098	-,067	1	,830**	,255	,191	,598**
	Sig. (2-tailed)	,385	,358	,517	,659		,000	,088	,205	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.6	Pearson Correlation	,109	,060	,043	,066	,830**	1	,211	-,020	,534**
	Sig. (2-tailed)	,471	,692	,775	,662	,000		,158	,894	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.7	Pearson Correlation	,240	,015	-,059	-,079	,255	,211	1	,383**	,571**
	Sig. (2-tailed)	,108	,921	,695	,603	,088	,158		,009	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.8	Pearson Correlation	,235	-,078	-,255	-,275	,191	-,020	,383**	1	,472**
	Sig. (2-tailed)	,116	,606	,087	,065	,205	,894	,009		,001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL _Y	Pearson Correlation	,511**	,361*	,348*	,345*	,598**	,534**	,571**	,472**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,018	,019	,000	,000	,000	,001	



N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

## Lampiran Uji Reabilitas

### Beban Kerja ( $X_1$ )

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,635	8

### Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,687	8

### Kinerja Pegawai (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,455	8

### Descriptive

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	46	31,00	36,00	33,0217	1,30791
Lingkungan Kerja	46	30,00	36,00	33,3261	1,33424
Kinerja Pegawai	46	32,00	37,00	34,5870	1,14651
Valid N (listwise)	46				

### BEBAN KERJA (X<sub>1</sub>)

#### Beban Kerja\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	2,2	2,2	2,2
Ks (Kurang Setuju)	1	2,2	2,2	4,3
Valid S (Setuju)	28	60,9	60,9	65,2
SS (Sangat Setuju)	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

**Beban Kerja\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS (Tidak Setuju)	2	4,3	4,3	4,3
Ks (Kurang Setuju)	1	2,2	2,2	6,5
Valid S (Setuju)	31	67,4	67,4	73,9
SS (Sangat Setuju)	12	26,1	26,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

**Beban Kerja\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	2,2	2,2	2,2
TS (Tidak Setuju)	2	4,3	4,3	6,5
Valid Ks (Kurang Setuju)	4	8,7	8,7	15,2
S (Setuju)	28	60,9	60,9	76,1
SS (Sangat Setuju)	11	23,9	23,9	100,0
Total	46	100,0	100,0	

**Beban Kerja\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS (Tidak Setuju)	1	2,2	2,2	2,2
Ks (Kurang Setuju)	2	4,3	4,3	6,5
Valid S (Setuju)	27	58,7	58,7	65,2
SS (Sangat Setuju)	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

**Beban Kerja\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS (Tidak Setuju)	2	4,3	4,3	4,3
Ks (Kurang Setuju)	4	8,7	8,7	13,0
Valid S (Setuju)	32	69,6	69,6	82,6
SS (Sangat Setuju)	8	17,4	17,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

**Beban Kerja\_6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ks (Kurang Setuju)	4	8,7	8,7	8,7

S (Setuju)	31	67,4	67,4	76,1
SS (Sangat Setuju)	11	23,9	23,9	100,0
Total	46	100,0	100,0	

#### Beban Kerja\_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ks (Kurang Setuju)	3	6,5	6,5	6,5
Valid S (Setuju)	31	67,4	67,4	73,9
SS (Sangat Setuju)	12	26,1	26,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

#### Beban Kerja\_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ks (Kurang Setuju)	3	6,5	6,5	6,5
Valid S (Setuju)	36	78,3	78,3	84,8
SS (Sangat Setuju)	7	15,2	15,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

### Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

#### Lingkungan Kerja\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS (Tidak Setuju)	1	2,2	2,2	2,2
Valid S (Setuju)	33	71,7	71,7	73,9
SS (Sangat Setuju)	12	26,1	26,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

#### Lingkungan Kerja\_2

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

	TS (Tidak Setuju)	1	2,2	2,2	2,2
	Ks (Kurang Setuju)	3	6,5	6,5	8,7
Valid	S (Setuju)	26	56,5	56,5	65,2
	SS (Sangat Setuju)	16	34,8	34,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

#### Lingkungan Kerja\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Ks (Kurang Setuju)	3	6,5	6,5	6,5
Valid	S (Setuju)	29	63,0	63,0	69,6
	SS (Sangat Setuju)	14	30,4	30,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

#### Lingkungan Kerja\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Ks (Kurang Setuju)	5	10,9	10,9	10,9
Valid	S (Setuju)	23	50,0	50,0	60,9
	SS (Sangat Setuju)	18	39,1	39,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

#### Lingkungan Kerja\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS (Tidak Setuju)	2	4,3	4,3	4,3
	Ks (Kurang Setuju)	4	8,7	8,7	13,0
Valid	S (Setuju)	29	63,0	63,0	76,1
	SS (Sangat Setuju)	11	23,9	23,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**Lingkungan Kerja\_6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ks (Kurang Setuju)	7	15,2	15,2	15,2
S (Setuju)	32	69,6	69,6	84,8
SS (Sangat Setuju)	7	15,2	15,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

**Lingkungan Kerja\_7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ks (Kurang Setuju)	6	13,0	13,0	13,0
S (Setuju)	27	58,7	58,7	71,7
SS (Sangat Setuju)	13	28,3	28,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

**Lingkungan Kerja\_8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS (Tidak Setuju)	1	2,2	2,2	2,2
Ks (Kurang Setuju)	7	15,2	15,2	17,4
S (Setuju)	23	50,0	50,0	67,4
SS (Sangat Setuju)	15	32,6	32,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

**Kinerja Pegawai (Y)****Kinerja Pegawai\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ks (Kurang Setuju)	2	4,3	4,3	4,3
S (Setuju)	28	60,9	60,9	65,2
SS (Sangat Setuju)	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

**Kinerja Pegawai\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ks (Kurang Setuju)	4	8,7	8,7	8,7

S (Setuju)	26	56,5	56,5	65,2
SS (Sangat Setuju)	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

#### Kinerja Pegawai\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ks (Kurang Setuju)	6	13,0	13,0	13,0
S (Setuju)	24	52,2	52,2	65,2
SS (Sangat Setuju)	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

#### Kinerja Pegawai\_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ks (Kurang Setuju)	5	10,9	10,9	10,9
S (Setuju)	22	47,8	47,8	58,7
SS (Sangat Setuju)	19	41,3	41,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

#### Kinerja Pegawai\_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ks (Kurang Setuju)	1	2,2	2,2	2,2
S (Setuju)	27	58,7	58,7	60,9
SS (Sangat Setuju)	18	39,1	39,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

#### Kinerja Pegawai\_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ks (Kurang Setuju)	3	6,5	6,5	6,5
S (Setuju)	26	56,5	56,5	63,0
SS (Sangat Setuju)	17	37,0	37,0	100,0
Total	46	100,0	100,0	

#### Kinerja Pegawai\_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ks (Kurang Setuju)	6	13,0	13,0	13,0
S (Setuju)	17	37,0	37,0	50,0
SS (Sangat Setuju)	23	50,0	50,0	100,0
Total	46	100,0	100,0	

#### Kinerja Pegawai\_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ks (Kurang Setuju)	2	4,3	4,3	4,3
S (Setuju)	21	45,7	45,7	50,0
SS (Sangat Setuju)	23	50,0	50,0	100,0
Total	46	100,0	100,0	

### Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,69585514
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,056



Kolmogorov-Smirnov Z	,601
Asymp. Sig. (2-tailed)	,863

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama : Atika Rahayu  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 24 January 2000  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Agama : Islam  
 Kewarganegaraan : Indonesia  
 Anak Ke : 5 (lima)  
 Alamat : Jln.Marelan Pasar 2 Timur  
 No. Telepon : 0895-3265-05301

Email : [atikarahayu572@gmail.com](mailto:atikarahayu572@gmail.com)

**2. Data Orang Tua**

Nama Ayah : Suyanto  
Nama Ibu : Nur yanti  
Pekerjaan Ayah : Karyawan Swasta  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Jln.Marelan Pasar 2 Timur

**3. Data Pendidikan Formal**

Sekolah Dasar : SD Negeri 064998  
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Swasta Sinar Husni  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Swasta Yapim Marelan  
Perguruan Tinggi : UMSU

Medan, 18 Agustus 2022

*(Atika Rahayu)*

