

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA  
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN  
RAKYAT KABUPATEN ACEH TAMIANG**

**TESIS**

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

**OLEH :**

**RIZAL NABAWI**  
**NPM : 1720030034**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : **RIZAL NABAWI**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1720030034

Prodi / Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN ACEH TAMIANG.**

Disetujui untuk disampaikan kepada  
*Panitia Ujian Tesis*  
Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara

Medan, Maret 2019

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

(Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP)

(ZULASPAN TUPTI, SE, M.Si)

**PENGESAHAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA  
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN  
RAKYAT KABUPATEN ACEH TAMIANG**

**RIZAL NABAWI**  
**NPM : 1720030034**

**PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN**

Tesis ini Telah dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji,  
yang dibentuk oleh Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar  
Magister Manajemen (M.M)  
Pada Hari Senin, 18 Maret 2019

*Panel Penguji*

1. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP.** \_\_\_\_\_  
(Ketua)
2. **ZULASPAN TUPTI, S.E.,M.Si.** \_\_\_\_\_  
(Sekretaris)
3. **Dr. SJAHRIL EFFENDY P, M.Si.,M.A.,M.Psi.,M.H.** \_\_\_\_\_  
(Anggota)
4. **FAHRIZAL ZULKARNAIN, S.T., M.Sc.,PhD.** \_\_\_\_\_  
(Anggota)
5. **H. MUIZ FAUZI RAMBE, S.E., M.M.** \_\_\_\_\_  
(Anggota)

## **PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

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

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

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

Medan,       Maret 2019

**Rizal Nabawi**

**EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK SATISFACTION  
AND WORK LOADS ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES  
DEPARTMENT OF GENERAL AND HOUSING JOBS  
PEOPLE OF ACEH TAMIANG DISTRICT**

**ABSTRACT**

**RIZAL NABAWI**

*Employee performance is the result of work achieved by someone in carrying out the tasks given to him to achieve the work target. Employees can work well if they have high performance so they can produce good work. Increasing or decreasing employee performance in an organization is strongly influenced by various factors, both internal and external factors that arise in the organization concerned.*

*This study aims to find out and analyze: (1) The influence of the work environment on employee performance. (2) Effect of job satisfaction on employee performance. (3) Effect of workload on employee performance and (4) Effect of work environment, job satisfaction and workload on the performance of Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.*

*The object of this research is the employee of the Public Works and Public Housing Office of Aceh Tamiang Regency. The number of study respondents was 81 respondents. Sampling is based on the Non-Probability Sampling Technique, which is saturated, so all populations in this study are sampled. The technique of collecting data using a questionnaire. Test the validity of the instrument using corrected item-total correlation, the reliability test using Cronbach's Alpha and the data analysis technique used is multiple linear regression.*

*The results showed that simultaneously the Work Environment (X1), Job Satisfaction (X2), and Workload (X3) had a positive and significant effect on the performance of Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang and the Determination Coefficient value of 45.6%.*

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA  
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN  
RAKYAT KABUPATEN ACEH TAMIANG**

**ABSTRAK**

**RIZAL NABAWI**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan.

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. (3) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dan (4) Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Objek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Jumlah responden penelitian sebanyak 81 responden. Pengambilan Sample berdasarkan Teknik Non-Probability Sampling yaitu sampel jenuh maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas instrumen menggunakan *corrected item-total correlation*, Uji Realibilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dan nilai Koefisien Determinasi sebesar 45,6%.

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

## KATA PENGANTAR

Segala Puji kehadiran Allah SWT atas Rahmat, Nikmat dan Taufiknya, sehingga dapat diselesaikannya proposal tesis yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang** ”. Tesis ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan Studinya di Program Pasca Sarjana Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Kosentrasi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam penyelesaian proposal tesis ini, secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada ayahanda Alm. H. Ishak A. Gani dan Ibunda Alm. Hj Zainah serta kepada istri yang tercinta Sitti Balkiyah atas kesetian, kesabaran, motivasi, dan kasih sayang dalam menghadapi segala keluhan, rintangan dan halangan untuk menyelesaikan tesis ini, dan juga kepada jagoan-jagoan ayah, Ananda Raqilla Athaya Nabawi, Ananda Muhammad Lateef Nohan serta Tamu Allah yang baru lahir ke dunia tanggal 11 Maret 2019 ananda Muhammad Zaidan Ar-Rayyan yang ayah banggakan.

dan juga pihak-pihak lain yang telah banyak memberikan dukungan dalam pembuatan tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan dosen pembimbing I, yang telah banyak memberikan motivasi, saran dan arahan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen dosen pembimbing II, yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan ide, saran dan kritiknya.
4. Bapak Dr. Sjahril Effendy Pasaribu, M.Si, M.A, M.Psi, MH selaku ketua Program Studi Magister Manajemen dan Dosen Penguji I yang telah banyak memberikan motivasi, saran dan arahan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Fahrizal Zulkarnain, ST, MSc, Ph.D selaku Dosen Penguji II yang telah banyak memberikan saran dan arahan bagi penulis.
6. Bapak H. Muiz Fauzi Rambe, SE, MM selaku Dosen Penguji III yang telah banyak memberikan saran dan arahan bagi penulis.
7. Bapak Ir. Junaidi Selaku Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang banyak memberikan kemudahan dan bimbingan selama penulisan.
8. Semua teman-taman di Dinas Pekerjaan Umum dan Kabupaten Aceh Tamiang yang telah memberikan dorongan , doa dan motivasi sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
9. Teman-teman seperjuangan dan seangkatan dari aceh tamiang, Pak Wan Dedi, Pak Subhan, Pak Bukhari, Pak Said dan Pak Indra, serta Ibu Rosmaini, Ibu



Yunita Mustika, Ibu Cut dan Ibu Imel (Email) di Pasca Sarjana UMSU Angkatan 2017 klas Blok C Aceh Tamiang atas keceriaan dan semangat yang diberikan selama proses perkuliahan.

10. Pak Indra Syahputra serta istri, yang dengan begitu semangat, tulus dan kegigihannya dalam membantu kami dalam menyelesaikan tesis ini, dan juga karna ada beliau lah, kami dari aceh tamiang klas blok c begitu semangat untuk meneruskan tesis ini sampai wisuda.
11. Kepada Bpk. Sayed Maksal Mina selaku konsultan di nbw.interiordesign yang telah setia menemani dalam perjalanan menuju kampus UMSU medan.
12. Kepada Rika dan Sari di bidang Keuangan Dinas PUPR Aceh Tamiag atas bantuannya.
13. Tak lupa terima kasih penulis ucapkan bagi semua pihak yang tidak dapat penulis ungkapkan satu per satu.

Besar harapan dari penulis, bahwa tesis ini akan dapat membawa manfaat yang diinginkan bagi semua pihak yang meluangkan waktu untuk membacanya. Walaupun penulis sadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dalam penyelesaiannya, penulis berharap tesis ini mampu memberikan sedikit masukan bagi penelitian ini baik dari segi praktek maupun untuk penelitian selanjutnya. Penulis berharap kritik dan saran dari para pembaca tesis ini untuk menjadikan hasil akhir dari tesis ini menjadi lebih sempurna. Amin Ya Robbal ‘Alamin.

Medan,     Maret 2019  
Penulis

**Rizal Nabawi**  
NPM : 1720030034

## DAFTAR ISI

### Halaman

|   |           |
|---|-----------|
| <b>KATA PENGANTAR</b>                               |           |
| <b>ABSTRAK</b>                                      |           |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                             | <b>i</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                           | <b>iv</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                          | <b>v</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                      | <b>1</b>  |
| A. Latar belakang .....                             | 1         |
| B. Identifikasi Masalah .....                       | 5         |
| C. Batasan Masalah .....                            | 5         |
| D. Rumusan Masalah .....                            | 6         |
| E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....              | 6         |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....                  | <b>9</b>  |
| A. Kajian Teori .....                               | 9         |
| 1. Kinerja .....                                    | 9         |
| a. Pengertian Kinerja .....                         | 9         |
| b. Tujuan dan Manfaat Kinerja .....                 | 10        |
| c. Penilaian Kinerja .....                          | 12        |
| d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....    | 15        |
| e. Indikator Kinerja .....                          | 18        |
| f. Dimensi Kinerja .....                            | 19        |
| 2. Lingkungan Kerja .....                           | 20        |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja .....                | 20        |
| b. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja .....        | 22        |
| c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...    | 23        |
| d. Indikator Lingkungan Kerja .....                 | 25        |
| e. Dimensi Lingkungan Kerja .....                   | 26        |
| 3. Kepuasan Kerja .....                             | 27        |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja .....                  | 27        |
| b. Teori-Teori Kepuasan Kerja .....                 | 28        |
| c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....    | 30        |
| d. Indikator Kepuasan Kerja .....                   | 32        |
| e. Dimensi Kepuasan Kerja .....                     | 33        |
| 4. Beban Kerja .....                                | 33        |
| a. Pengertian Beban Kerja .....                     | 33        |
| b. Dampak Beban Kerja .....                         | 34        |
| c. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....       | 35        |
| d. Indikator Beban Kerja .....                      | 36        |
| e. Dimensi Beban Kerja .....                        | 37        |
| B. Kerangka Konseptual .....                        | 38        |
| 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ..... | 38        |
| 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja .....   | 40        |
| 3. Pengaruh Beban terhadap Kinerja .....            | 41        |

|   |       |    |
|---|-------|----|
| 4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kerja terhadap Kinerja ..... | Beban | 42 |
| C. Hipotesis .....  |       | 44 |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....  |       | 46 |
| A. Pendekatan Penelitian .....  |       | 46 |
| B. Definisi Operasional Variable .....  |       | 46 |
| C. Lokasi dan Waktu Penelitian .....  |       | 48 |
| D. Populasi dan Sampel .....  |       | 49 |
| 1. Populasi .....   |       | 49 |
| 2. Sampel .....   |       | 49 |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....  |       | 49 |
| F. Jenis dan Sumber Data .....  |       | 50 |
| G. Instrumen Penelitian .....   |       | 50 |
| H. Uji Instrumen .....  |       | 51 |
| 1. Uji Validitas .....  |       | 51 |
| 2. Uji Reliabilitas .....   |       | 56 |
| I. Teknik Analisis Data .....   |       | 60 |
| 1. Analisis Regresi Linear Berganda .....                                     |       | 60 |
| a. Uji Persyaratan Regresi/Asumsi Klasik .....                                |       | 61 |
| b. Uji Hipotesis .....  |       | 62 |
| 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                                      |       | 65 |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....                           |       | 67 |
| A. Hasil Penelitian.....  |       | 67 |
| 1. Karakteristik Tempat Penelitian.....                                       |       | 67 |
| a. Gambaran Umum .....  |       | 67 |
| b. Visi dan Misi .....  |       | 68 |
| c. Struktur Organisasi .....  |       | 69 |
| 2. Statistik Deskriptif.....  |       | 69 |
| a. Statistik Deskriptif Responden Penelitian .....                            |       | 69 |
| b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....                             |       | 72 |
| 1) Statistik Deskriptif Variabel Kinerja .....                                |       | 72 |
| 2) Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....                       |       | 74 |
| 3) Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....                         |       | 76 |
| 4) Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja .....                            |       | 78 |
| 3. Uji Asumsi Klasik .....  |       | 80 |
| a. Uji Normalitas .....   |       | 80 |
| b. Uji Multikolinearitas .....  |       | 82 |
| c. Uji Heteroskedasitas .....   |       | 83 |
| 4. Regresi Linear Berganda .....  |       | 84 |
| 5. Uji Hipotesis .....  |       | 86 |
| a. Uji t (Parsial) .....  |       | 86 |
| b. Uji F.....   |       | 88 |
| c. Koefisien Determinasi .....  |       | 91 |
| B. Pembahasan .....   |       | 92 |
| 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .....                           |       | 92 |

|  |            |
|--|------------|
| 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja .....                                      | 93         |
| 3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja .....   | 94         |
| 4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan<br>Beban Kerja Terhadap Kinerja ..... | 98         |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>  | <b>100</b> |
| A. Kesimpulan .....  | 100        |
| B. Saran .....   | 101        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  | <b>106</b> |

## DAFTAR TABEL

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variable Penelitian.....            | 47             |
| Tabel 3.2 Pelaksanaan Waktu Penelitian.....                        | 48             |
| Tabel 3.3 Skala Ordinal (Skala Likert).....                        | 50             |
| Tabel 3.4 Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja.....            | 52             |
| Tabel 3.5 Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja.....              | 53             |
| Tabel 3.6 Uji Validitas Instrumen Beban Kerja.....                 | 54             |
| Tabel 3.7 Uji Validitas Instrumen Kinerja.....                     | 55             |
| Tabel 3.8 Uji Reabilitas Instrumen Lingkungan Kerja.....           | 57             |
| Tabel 3.9 Uji Reabilitas Instrumen Kepuasan Kerja.....             | 58             |
| Tabel 3.10 Uji Reabilitas Instrumen Beban Kerja.....               | 58             |
| Tabel 3.11 Uji Reabilitas Instrumen Kinerja .....                  | 59             |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 70             |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....           | 70             |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.. | 71             |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....      | 72             |
| Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja .....              | 73             |
| Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....     | 75             |
| Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....       | 77             |
| Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja .....          | 79             |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....                               | 80             |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....                        | 83             |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Regresi .....                       | 85             |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial .....                                 | 86             |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan Signifikan .....                     | 89             |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi .....                             | 90             |

## DAFTAR GAMBAR

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....                        | 44             |
| Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis ( Uji t) .....     | 64             |
| Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis ( Uji f) .....     | 65             |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....                       | 69             |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram .....     | 81             |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot .....               | 82             |
| Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot ..... | 84             |
| Gambar 4.5 Hasil Hipotesis (Uji t) $X_1$ .....             | 87             |
| Gambar 4.6 Hasil Hipotesis (Uji t) $X_2$ .....             | 88             |
| Gambar 4.7 Hasil Hipotesis (Uji t) $X_3$ .....             | 88             |
| Gambar 4.8 Hasil (Uji f) .....                             | 90             |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang di berikan tugas Meningkatkan pelayanan, Meningkatkan sarana dan prasarana, Meningkatkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil selaku aparatur pemerintah dan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan Melaksanakan perencanaan pembangunan sarana dan prasarana sesuai dengan arah pembangunan untuk mendukung aktifitas ekonomi, ketahanan pangan, baik kebinamargaan, sumber daya air, cipta karya, perumahan dan penataan ruang.

Menurut mangkunegara (2014:67) mengemukakan bahwa:

“ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam

mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Fenomena kinerja yang terdapat pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang adalah masih banyaknya keluhan-keluhan dari orang-orang yang sering berurusan dikarenakan ada sebagian Kinerja Pegawai yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para pegawai tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

Demi kelancaran tugas dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti Tata Ruang Kantor yang memadai. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi.

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



Demikian juga dengan fenomena yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, suasana kerja yang kurang kondusif. Beberapa ditemukan meja, kursi dan lemari pegawai rusak, hal ini mengganggu kenyamanan pegawai. Tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari pegawai yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain handphone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu di perhatikan dalam kegiatan kerja yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

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

Menurut Koesomono (2015:112) mengemukakan bahwa :  
Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Fenomena yang dihadapi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah Pegawai yang diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan banyak yang tidak sesuai dengan keahlian dan skillnya.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah.

Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai.

Menurut Webster dalam Lysaght, et al. (2012:99) mengemukakan bahwa Sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerjaan dan b) total jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu.

Dengan adanya definisi ini, maka Lysaght, et al. Membagi tiga kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu a) banyaknya pekerjaan dan hal yang harus di lakukan, b) waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus di perhatikan oleh pekerja dan c) pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja.

Peneliti menemukan fenomena-fenomena yang dirasakan sebagai beban kerja bagi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten

Aceh Tamiang salah satu diantaranya adalah beban kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada sebagian pegawai terlalu berlebihan.

Dari fenomena-fenomena yang ditemukan penulis diatas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang ingin dituangkan dalam penelitian yang berkaitan dengan “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang** ”.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Tidak terlaksananya pekerjaan proses pembuatan kontrak dan pelaksanaan tender sesuai dengan tupoksi dan beban kerja serta tanggung jawab yang diberikan terhadap pegawai tidak sesuai dengan keahliannya.
2. Suasana kerja yang kurang kondusif, dan Tata letak ruangan yang kurang efisien.
3. Pegawai merasa kurang puas terhadap pimpinan dalam hal memberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya.

## **C. Batasan Masalah**

Dari indentifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan

waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus.

Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya yang berhubungan dengan Kinerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

#### **D. Rumusan Masalah**

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

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang?
2. Adapengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang?
3. Ada pengaruh beban kerja terhadap rincian kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang?
4. Ada pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang?

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

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai penelitian adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
- c. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
- d. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan sastra pengalaman penulis mengenai Pengaruh Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Serta sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban

kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang untuk pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga di arahkan jenjang/rencana karirnya dan juga dalam hal penataan ruangan juga bisa sebagai masukan agar pegawai yang bekerja di dalam ruangan kantor bisa lebih nyaman dalam berkerja dan target-target yang dikerjakan dapat tercapai semaksimal mungkin.

c. Manfaat Penelitian Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan ini pada tempat dimana peneliti bekerja, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **A. Kajian Teori**

#### **1. Kinerja**

##### **a. Pengertian Kinerja**

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

Pegertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapain pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yangndituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

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

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

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

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

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

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

### **1) Tujuan Kinerja**

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya, dan tentunya



kinerja akan mempunyai tujuan yang berguna bagi penilaian kinerja karyawan.

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

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

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

Dari tujuan yang sudah diterangkan di atas dapat disimpulkan jika kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jika serba salah.

Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibatkan dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

## **2) Manfaat Kinerja**

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

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

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

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

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

### **c. Penilaian Kinerja**

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

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

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

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

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

Dari poin-poin di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesetian, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi Pegawai, yaitu kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tangung Jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain
7. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan, yaitu untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk tugas.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh Pimpinan dalam instansi untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

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

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang baik sebagai individu atau sebagai

individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

Menurut Moorhead dan Chung/Meggins dalam Sugiono (2009:12), kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)  
Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seseorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*)  
Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh seorang pegawai. Di ukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan.
3. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge)  
Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)  
Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal, tetapi juga kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi.
5. Kreatifitas (*creativity*)  
Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (*innovation*)  
Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*Initiative*)

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

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

Dari poin-poin di atas dapat dijelaskan:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IA 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya atau kompetensinya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

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

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental

yang secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

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

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

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

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

1. Kualitas



Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

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

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

- a) Pemahaman atas tupoksi. Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya
- b) Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- c) Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus di perhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- d) Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
- e) Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.

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

yang semuanya mampu untuk mengembangkan presentasi atau kinerja.

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

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

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

## **2. Lingkungan kerja**

### **a. Pengertian lingkungan kerja**

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

mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja.

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

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

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang

mempengaruhi tugas-tugas yang di 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.

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

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

Tujuan dari lingkungan membuat susana yang nyaman bagi pekerja dan manfaat dari lingkungan kerja adalah untuk diri pekerja dan perusahaanya.

Manfaat dari lingkungan kerja oleh Sedarmayanti (2011:45) menjelaskan Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktif kerja meningkat.

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang di tentukan, Kinerjanya akan dipantau oleh

individu yang bersangkutan, tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik. Lingkungan kinerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri.

Sementara Nitisemito (2001:171) menjelaskan Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama perusahaan.” Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Ada beberapa manfaat dengan adanya lingkungan kerja yang baik.

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

### c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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

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

- 1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik
  - a. Pewarnaan
  - b. Penerbangan
  - c. Udara
  - d. Suara bising
  - e. Ruang gerak
  - f. Keamanan
  - g. Kebersihan
- 2) Faktor lingkungan kerja non fisik
  - a. Struktur kerja
  - b. Tanggung jawab kerja
  - c. Perhatian dan dukungan pimpinan
  - d. Kerjasama antar kelompok
  - e. Kelancaran komunikasi

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

- 1) Faktor Lingkungan Fisik
 

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

  - a. Rencana ruang kerja. Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
  - b. Rancangan pekerja. Meliputi peralatan kerja dan prosuder kerja atau metode kerja. Peralatan kerja yang

tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- c. Kondisi lingkungan kerja. Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*. Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

## 2) Faktor Lingkungan Psikis

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

- a. Pekerja yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketengangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang dapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan karyawan. Apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi karyawan.
- d. perubahan-perubahan dalam segala bentuk, bentuk perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok. Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama penting dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa di

pisahkan. apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik.

#### **d. Indikator lingkungan Kerja**

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

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

Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi. Ahli lain yang memaparkan Indikator dari lingkungan kerja ini adalah Mangkunegara (2009:105) menurutnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

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



Indikator-indikator yang disampaikan oleh kedua ahli diatas. Dapat di simpulkan jika lingkungan kerja yang sesuai dengan sesuai sangat banyak mempengaruhi, sehingga perlu di perhatikan lebih lanjut adar pekerjaan pegawai dapat dilaksanakan secara optimal.

**e. Dimensi lingkungan kerja**

Dimensi lingkungan kerja adalah berbagai elemen dalam lingkungan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan tersebut secara keseluruhan. Menurut Soetjipto (2009:87) dimensi indikator yaitu:

- 1) Dimensi fisik  
Dimensi fisik diukur dengan menggunakan indikator yaitu:
  - 1) Pencahayaan
  - 2) Srirkulasi udara
  - 3) Kebisingan
  - 4) Warna
  - 5) Kelembaban udara
  - 6) Fasilitas
  
- 2) Dimensi non fisik  
Dimensi non fisik di ukur dengan menggunakan indikator yaitu
  - 1) Hubungan yang harmonis
  - 2) Kesempatan untuk maju
  - 3) Keamanan dalam pekerjaan

**3. Kepuasan Kerja**

**a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan

atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

Menurut Hughes (2012:65) memberikan definisi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”.

Dari definisi kepuasan kerja diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan positif yang muncul dari persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan.

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

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

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

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

### **1. Teori keseimbangan**

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yuki, mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

2. Teori perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang disarankan pegawai. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan yang diharapkan oleh pegawai.

3. Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai akan merasa tidak puas.

4. Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan kelompok yang oleh acuan pegawai dianggap sebagai kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungan, jadi, pegawai akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuan dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (content analysis) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

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

1. Teori Efektivitas  
Efektivitas mengacu pada kecenderungan seseorang untuk beraksi terhadap rangsangan dalam sikap emosi yang konsisten. Orang-orang dengan kecenderungan negatif secara konsisten beraksi terhadap perubahan, peristiwa dalam sikap negatif sehingga tidak bahagia. Sedangkan efektivitas positif secara konsisten beraksi terhadap perubahan dengan sikap positif.
2. Equity Theory (teori keseimbangan)  
Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Adam (1963:82). Prinsip teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekontor maupun di tempat lain.
3. Two factor theory (teori dua faktor) dari Herzberg  
Teori ini menyatakan ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah:
  - i. Sesuatu yang dapat memotivasi (motivator), faktor ini antara lain faktor prestasi, pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, atau faktor pekerjaan itu sendiri
  - ii. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (hygiene factors). Faktor ini kesehatan lingkungan kerja (hygiene factors). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan dan proses administrasi dalam perusahaan.

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

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

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

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

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

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

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

1. Ciri-ciri instrinsik pekerjaan  
Ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreativitas. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan di atas, yaitu tingkat tantangan mental. Konsep tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja atau tuntutan pribadi tidak dapat dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja.
2. Gaji penghasilan  
Imbalan yang disarankan adil (Equitable reward) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.
3. Penyeliaan  
Memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ada dua jenis hubungan atasan bawahan; pertama, hubungan fungsional dan keseluruhan (entity). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai

yang menentang serta dianggap penting bagi tenaga kerja. Kedua, hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

4. Rekan-rekan sejawat yang menunjang  
Didalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.
5. Kondisi kerja yang menunjang  
Kondisi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan-kebutuhan fisik di penuhi dan memuaskan tenaga kerja.

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

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

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut Hasibuan(2008:2002), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah:

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan.

4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Widodo (2016:120), menyatakan bahwa ada

beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

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

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

#### **e. Dimensi kepuasan kerja**

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

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

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

#### **4. Beban kerja**

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

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

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

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



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

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

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadikarena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton.

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

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

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

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

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

#### 1) Faktor eksternal

Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, sikap kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

#### 2) Faktor internal

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

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

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

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

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

## 2. Faktor internal

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

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

## d. Indikator beban kerja

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

Menurut soleman (2011:85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal : beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
  - a. Tugas (*task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikot kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi perja dan sebagainya.
  - b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
  - c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi,

lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

## 2. Faktor internal

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

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

1. Target yang harus diacapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Standart pekerjaan

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

## e. Dimensi beban kerja

Jumlah beban kerja harus disesuaikan kapasitasnya, kapasitas yang tinggi akan berpengaruh terhadap pekerjaan dan menimbulkan dimensi yang buruk bagi performa suatu perusahaan. Menurut munandar (2011:381) adapun dimensi dari beban kerja yaitu :

1. Tuntutan fisik. Yaitu beban kerja yang tinggi berdampak terhadap kesehatan pekerja, biasanya paling sering mengganggu kesehatan seorang tenaga kerja.
2. Tuntutan tugas, beban kerja yang tinggi menyebabkan sedikit berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

1. Beban waktu
2. Beban usaha
3. Beban tekanan

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

## **B. Kerangka Konseptual**

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

### **1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja**

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

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

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana) Universitas Diponegoro, menurut *Jurnal of Management Volume 5, Nomor 1, Tahun 2016, Halaman 1-7* oleh Fikratunil Khasifah Dkk, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai” mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian nyoman dodi widhiastana dari fakultas ekonomi dan bisnis universitas udayana denpasar bali dalam tesisnya berjudul, “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di universitas ganesha “adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dikarenakan lingkungan kerja seperti penyediaan fasilitas dan fisik, layanan informasi, antara hubungan, pihak rektorat dan staf, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan pengembangan staf dapat meningkatkan produktifitas. Selain itu lingkungan kerja yang berorientasi tujuan memiliki peran dominan dalam menghasilkan kinerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang berorientasi tujuan akan menghilangkan situasi ambigu dan mengurangi efek dari gangguan kognitif pada kinerja tugas.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

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

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

personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

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

Dalam Journal ilmu riset manajemen sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia (STIESIA) Surabaya: volume 5, nomor , januari 2016 yang dilakukan oleh Titi Rosita, dkk dengan judul, “pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pharos Indonesia”. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dikarenakan kepuasan kerja (*job statisvsiion*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan nama pegawai memandang pekerjaan mereka.

Kemudian melisa universitas bina nusantara dalam tesisnya berjudul “pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen fakultas teknik dan ilmu komputer diuniversitas kristen kridawacana” adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standart kepuasannya. Indikator epuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *labour turnover*, yang kecil,

maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *labour turnover* besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan kurang.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

### **3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja**

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

Menurut permandgri no 12/2008, “ beban kerja adalah besaran [ekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Dalam *journal of management volume 5, nomor 1, tahun 2016, halaman 1-7* oleh fikratunil hasifah dkk universitas diponogoro dengan judul, “pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Balai



Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)”) beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut bergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja.

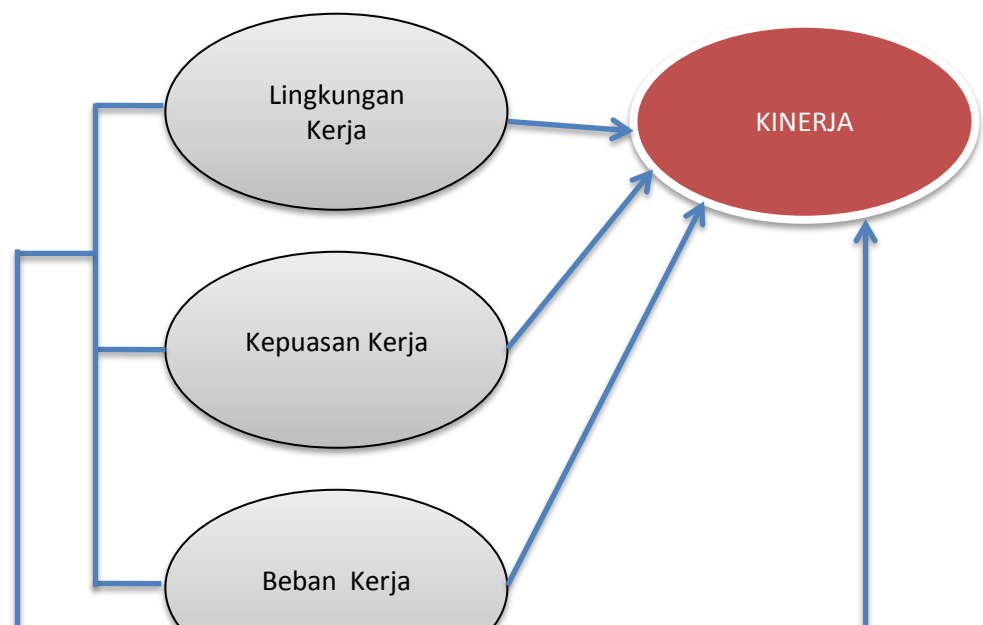
Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut : “beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang”.

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

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

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

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



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**  
**Sumber : Diolah oleh Penulis**

**C. Hipotesis**

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

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), “Penelitian asosiasif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terkait Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu”. Penelitian ini untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner instrumen pengumpulan data.

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

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

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan beban kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja (Y) sebagai variabel terkait.

**Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

| <b>Variabel</b>              | <b>Defenisi</b>   | <b>Indikator</b>   | <b>Dimensi</b>   |
|------------------------------|---|--|--|
| <b>Kinerja (Y)</b>           | Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman atas tupoksi (Fadel)</li> <li>2. Inovasi (Fadel)</li> <li>3. Kecepatan kerja (Fadel)</li> <li>4. Kerja sama (Fadel)</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dimensi individu</li> <li>2. Dimensi psikologis</li> <li>3. Dimensi organisasi</li> </ol>  |
| <b>Lingkungan Kerja (X1)</b> | Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.”  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan (Sedarmayanti)</li> <li>2. Suhu udara (Sedarmayanti)</li> <li>3. Suara bising (Sedarmayanti)</li> <li>4. Penggunaan warna (Sedarmayanti)</li> <li>5. Ruang gerak yang diperlukan (Sedarmayanti)</li> <li>6. Keamanan kerja (Sedarmayanti)</li> <li>7. Hubungan karyawan (Sedarmayanti)</li> <li>8. Tata tuang (Mangkunegara)</li> <li>9. Kebersihan (Mangkunegara)</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dimensi fisik</li> <li>2. Dimensi non fisik</li> </ol>   |
| <b>Kepuasan Kerja (X2)</b>   | Kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan positif yang muncul dari persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan.  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji (widodo)</li> <li>2. Menyenangi pekerjaan (Hasibuan)</li> <li>3. Moral kerja (Hasibuan)</li> <li>4. Kedisiplinan (Hasibuan)</li> <li>5. Prestasi kerja (Hasibuan)</li> <li>6. Rekan kerja (widodo)</li> <li>7. Atasan (widodo)</li> <li>8. Promosi (widodo)</li> <li>9. Lingkungan kerja (widodo)</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Gaji saat ini</li> <li>3. Kesempatan promosi</li> <li>4. Pimpinan</li> <li>5. Rekan kerja</li> </ol> |

|                         |  |   |  |
|-------------------------|--|---|--|
| <b>Beban Kerja (X3)</b> | Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. | 1. Target yang harus dicapai (Putra)<br>2. Kondisi pekerjaan (Putra)<br>3. Standard pekerjaan (Putra) | 1. Tuntutan fisik<br>2. Tuntutan tugas |
|-------------------------|--|---|--|

Sumber : diolah oleh penulis

### C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berada di kompleks Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Aceh Tamiang Kav. H3 Karang Baru. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan November sampai dengan Maret 2019.

**Tabel 3.2. Pelaksanaan Waktu Penelitian**

| No | Kegiatan                | Bulan/Tahun |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   |
|----|-------------------------|-------------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|------------|---|---|---|
|    |                         | Nov 2018    |   |   |   | Des 2018 |   |   |   | Jan 2019 |   |   |   | Feb 2019 |   |   |   | Maret 2019 |   |   |   |
|    |                         | 1           | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1          | 2 | 3 |   |
| 1  | Pra Riset               | ■           | ■ | ■ | ■ |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   |
| 2  | Pengajuan Judul         |             |   |   |   | ■        | ■ |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   |
| 3  | Pembuatan Proposal      |             |   |   |   |          |   | ■ | ■ |          |   |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   |
| 4  | Bimbingan Proposal      |             |   |   |   |          |   |   | ■ | ■        | ■ |   |   |          |   |   |   |            |   |   |   |
| 5  | Seminar Proposal        |             |   |   |   |          |   |   |   |          |   | ■ |   |          |   |   |   |            |   |   |   |
| 6  | Pengumpulan Data        |             |   |   |   |          |   |   |   |          |   | ■ | ■ |          |   |   |   |            |   |   |   |
| 7  | Pengolahan Data         |             |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   | ■ | ■        | ■ | ■ |   |            |   |   |   |
| 8  | Bimbingan Seminar Hasil |             |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   | ■ | ■ | ■          | ■ | ■ |   |
| 9  | Seminar Hasil           |             |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |            |   | ■ | ■ |

Sumber :  
Data diolah (2019)

## **D. Populasi dan sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012:72), mengemukakan bahwa “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.”

Pada penelitian ini populasi adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang.

### **2. Sampel**

Sampel ini menggunakan total sampling yakni 81 orang. Menurut Sugiyono (2012:88) adapun sampelnya merupakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

## **E. Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah daftar pertanyaan/pernyataan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2012:199), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam hal ini responden adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang sebanyak 82 orang yang dijadikan sampel penelitian.

## F. Jenis dan Sumber Data

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

## G. Instrumen Penelitian

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

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

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

**Tabel 3.3. Skala Ordinal (Skala Likert)**

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



Sumber: Sugiyono (2012:86)

## H. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

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

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 20.0 dengan kriteria sebagai berikut :

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

Rumus korelasi parametrik Korelasi Product Moment sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = nilai skor item pertanyaan ke i

Y = total nilai skor item pertanyaan variabel ke i

N = jumlah responden

a) Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen Lingkungan Kerja.

**Tabel 3.4 Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja**

|         |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |         |            |
|---------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|------------|
|         |                     | Item 1       | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Skor Total |
| Item 1  | Pearson Correlation | 1            | ,339   | ,287   | ,427   | ,166   | ,306   | ,292   | ,058   | ,184   | ,033    | ,477       |
|         | Sig. (2-tailed)     |              | ,002   | ,009   | ,000   | ,138   | ,005   | ,008   | ,606   | ,101   | ,771    | ,000       |
|         | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 2  | Pearson Correlation | ,339**       | 1      | ,361** | ,111   | ,246*  | ,506** | ,404** | ,441** | ,420** | ,426**  | ,714**     |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,002         |        | ,001   | ,325   | ,027   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000    | ,000       |
|         | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 3  | Pearson Correlation | ,287**       | ,361** | 1      | ,516** | ,217   | ,234*  | ,327** | ,224*  | ,247*  | ,163    | ,550**     |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,009         | ,001   |        | ,000   | ,051   | ,035   | ,003   | ,045   | ,026   | ,147    | ,000       |
|         | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 4  | Pearson Correlation | ,427**       | ,111   | ,516** | 1      | ,267*  | ,216   | ,214   | ,039   | ,293** | ,157    | ,452**     |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,325   | ,000   |        | ,016   | ,053   | ,055   | ,733   | ,008   | ,161    | ,000       |
|         | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 5  | Pearson Correlation | ,166         | ,246*  | ,217   | ,267*  | 1      | ,786** | ,594** | ,383** | ,623** | ,413**  | ,667**     |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,138         | ,027   | ,051   | ,016   |        | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000    | ,000       |
|         | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 6  | Pearson Correlation | ,306**       | ,506** | ,234*  | ,216   | ,786** | 1      | ,756** | ,539** | ,696** | ,555**  | ,833**     |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,005         | ,000   | ,035   | ,053   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   | ,000    | ,000       |
|         | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 7  | Pearson Correlation | ,292**       | ,404** | ,327** | ,214   | ,594** | ,756** | 1      | ,562** | ,617** | ,537**  | ,794**     |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,008         | ,000   | ,003   | ,055   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000    | ,000       |
|         | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 8  | Pearson Correlation | ,058         | ,441** | ,224*  | ,039   | ,383** | ,539** | ,562** | 1      | ,476** | ,187    | ,621**     |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,606         | ,000   | ,045   | ,733   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,095    | ,000       |
|         | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 9  | Pearson Correlation | ,184         | ,420** | ,247*  | ,293** | ,623** | ,696** | ,617** | ,476** | 1      | ,579**  | ,761**     |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,101         | ,000   | ,026   | ,008   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000    | ,000       |
|         | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 10 | Pearson Correlation | ,033         | ,426** | ,163   | ,157   | ,413** | ,555** | ,537** | ,187   | ,579** | 1       | ,638**     |
|         | Sig. (2-tailed)     | ,771         | ,000   | ,147   | ,161   | ,000   | ,000   | ,000   | ,095   | ,000   |         | ,000       |
|         | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Skor    | Pearson Correlation | ,477**       | ,714** | ,550** | ,452** | ,667** | ,833** | ,794** | ,621** | ,761** | ,638**  | 1          |

|       |                 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |    |
|-------|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|
| Total | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |    |
| N     |                 | 81   | 81   | 81   | 81   | 81   | 81   | 81   | 81   | 81   | 81   | 81 |

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

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

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 3.4 dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 instrumen mengenai Lingkungan Kerja. Sampel (n) sebanyak 81 responden berarti  $r_{tabel} = 0,220$ . Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid.

#### b) Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen Kepuasan Kerja.

**Tabel 3.5 Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja**

|        |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |         |            |
|--------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|------------|
|        |                     | Item 1       | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Skor Total |
| Item 1 | Pearson Correlation | 1            | ,520** | ,358** | -,017  | -,071  | -,243  | -,056  | ,188   | ,041   | ,097    | ,251       |
|        | Sig. (2-tailed)     |              | ,000   | ,001   | ,880   | ,532   | ,029   | ,620   | ,093   | ,719   | ,389    | ,024       |
|        | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 2 | Pearson Correlation | ,520**       | 1      | ,677** | ,216   | ,214   | ,126   | ,168   | ,274*  | ,348** | ,382**  | ,596**     |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,000         |        | ,000   | ,053   | ,055   | ,264   | ,133   | ,013   | ,001   | ,000    | ,000       |
|        | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 3 | Pearson Correlation | ,358**       | ,677** | 1      | ,507** | ,329** | ,166   | ,156   | ,332** | ,587** | ,399**  | ,716**     |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,001         | ,000   |        | ,000   | ,003   | ,138   | ,166   | ,002   | ,000   | ,000    | ,000       |
|        | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 4 | Pearson Correlation | -,017        | ,216   | ,507** | 1      | ,606** | ,258*  | ,165   | ,454** | ,634** | ,495**  | ,716**     |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,880         | ,053   | ,000   |        | ,000   | ,020   | ,141   | ,000   | ,000   | ,000    | ,000       |
|        | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 5 | Pearson Correlation | -,071        | ,214   | ,329** | ,606** | 1      | ,616** | ,346** | ,468** | ,460** | ,450**  | ,716**     |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,532         | ,055   | ,003   | ,000   |        | ,000   | ,002   | ,000   | ,000   | ,000    | ,000       |
|        | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 6 | Pearson Correlation | -,243        | ,126   | ,166   | ,258*  | ,616** | 1      | ,342** | ,317** | ,334** | ,345**  | ,512**     |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,029         | ,264   | ,138   | ,020   | ,000   |        | ,002   | ,004   | ,002   | ,002    | ,000       |
|        | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 7 | Pearson Correlation | -,056        | ,168   | ,156   | ,165   | ,346** | ,342** | 1      | ,507** | ,326** | ,389**  | ,520**     |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,620         | ,133   | ,166   | ,141   | ,002   | ,002   |        | ,000   | ,003   | ,000    | ,000       |
|        | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 8 | Pearson Correlation | ,188         | ,274*  | ,332** | ,454** | ,468** | ,317** | ,507** | 1      | ,479** | ,489**  | ,715**     |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,093         | ,013   | ,002   | ,000   | ,000   | ,004   | ,000   |        | ,000   | ,000    | ,000       |
|        | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item 9 | Pearson Correlation | ,041         | ,348** | ,587** | ,634** | ,460** | ,334** | ,326** | ,479** | 1      | ,700**  | ,800**     |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,719         | ,001   | ,000   | ,000   | ,000   | ,002   | ,003   | ,000   |        | ,000    | ,000       |
|        | N                   | 81           | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81      | 81         |
| Item   | Pearson Correlation | ,097         | ,382** | ,399** | ,495** | ,450** | ,345** | ,389** | ,489** | ,700** | 1       | ,751**     |





|               |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|---------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|               | N                   | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     |
| Item<br>10    | Pearson Correlation | ,072   | ,190   | ,201   | ,179   | ,010   | ,218   | ,055   | ,276*  | ,672** | 1      | ,357** |
|               | Sig. (2-tailed)     | ,520   | ,090   | ,072   | ,110   | ,932   | ,051   | ,629   | ,013   | ,000   |        | ,001   |
| Skor<br>Total | N                   | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     |
|               | Pearson Correlation | ,640** | ,689** | ,910** | ,811** | ,669** | ,791** | ,771** | ,795** | ,366** | ,357** | 1      |
|               | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,001   | ,001   |        |
|               | N                   | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     | 81     |

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

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

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 3.7 dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 instrumen mengenai kinerja. Sampel (n) sebanyak 81 responden berarti  $r_{\text{tabel}} = 0,220$ . Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

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

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

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

$$r_i = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right]$$

Keterangan :

- r = Reabilitas Instrumen  
 k = banyaknya butiran pertanyaan  
 $\sum S_i^2$  = mean kuadrat kesalahan  
 $S_i^2$  = Varians total

a) Uji Reabilitas Instrumen Lingkungan Kerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji Reabilitas instrumen Lingkungan Kerja.

**Tabel 3.8 Uji Reabilitas Instrumen Lingkungan Kerja**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 81 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 81 | 100,0 |

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

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,933             | 14         |

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,933. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen Lingkungan Kerja memiliki reabilitas yang baik.

b) Uji Reabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji Reabilitas instrumen Kepuasan Kerja.

**Tabel 3.9 Uji Reabilitas Instrumen Kepuasan Kerja**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 81 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 81 | 100,0 |

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

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,840             | 10         |

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,840. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen Kepuasan Kerja memiliki reabilitas yang baik.

c) Uji Reabilitas Instrumen Beban Kerja



Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji Reabilitas instrumen Beban Kerja.

**Tabel 3.10 Uji Reabilitas Instrumen Beban Kerja**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 81 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 81 | 100,0 |

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

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,901             | 8          |

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,901. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen Beban Kerja memiliki reabilitas yang baik.

d) Uji Reabilitas Instrumen Kinerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji Reabilitas instrumen Kinerja Kerja.

**Tabel 3.11 Uji Reabilitas Instrumen Kinerja**

|  | N | % |
|--|---|---|
|  |   |   |

|       |                       |    |       |
|-------|-----------------------|----|-------|
|       | Valid                 | 81 | 100,0 |
| Cases | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 81 | 100,0 |

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

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,876             | 10         |

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,876. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja memiliki reabilitas yang baik.

## I. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

Dimana :

Y = variabel dependen

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> = lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub> = parameter koefisien masing – masing variabel

a = konstanta

$\varepsilon$  = error

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

Dimana :

Y = kinerja

X1 = lingkungan kerja

X2 = kepuasan kerja

X3 = beban kerja

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

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

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

a = konstanta

$\varepsilon$  = error

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

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

##### **1) Uji normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Gozhali (2015:111) ada dua cara

mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistik. Analisa grafik dengan melihat histogram dan normal plot

## **2) Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai toleransi dan lawanya (2) variance inflation factor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lain nya Ghozali (2015:111).

## **3) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedesitas atau tidak terjadi heterokedesitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedasitas yaitu dengan melihat grafik plot uji glasjer (Ghozali 2005).

## b. Uji Hipotesis

### 1) Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikat individual. Uji menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel indenpen secara persial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

Ho (hipotesis nol) :  $H=0$ , artinya suatu variabel indenpenden secara persial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

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

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

Kriteria pengambilan keputusan :

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

Berdasarkan nilai signifikasi hasil output SPSS

- a) Jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

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

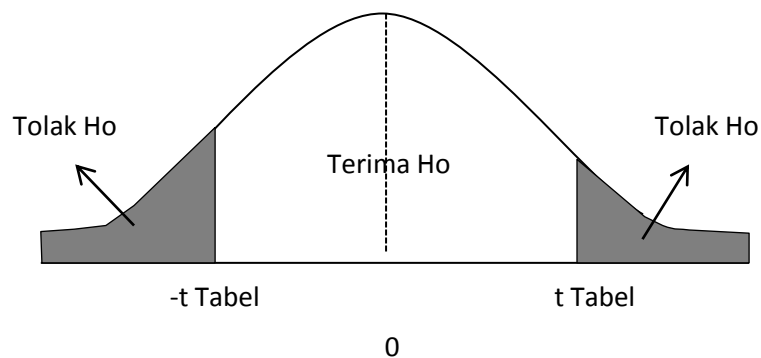
$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel



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

## 2) Uji Signifikan Simultan (Uji – F)

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

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

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

Kriteria pengambilan keputusan :

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

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS :

- 1) Jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

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

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

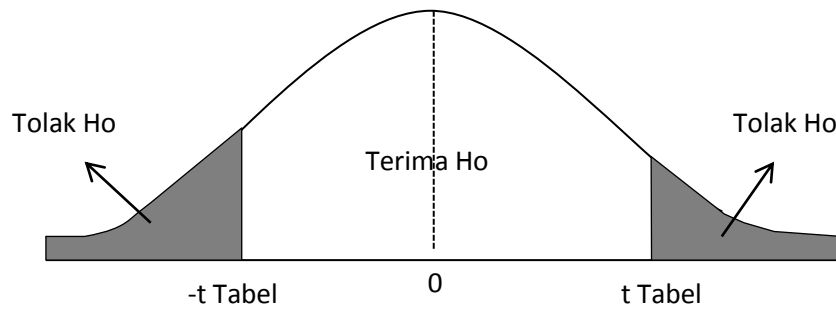
Keterangan :

$F_h$  = Pengujian Signifikansi Koefisien korelasi ganda

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel



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

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

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

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

Rumus koefisian determinasi adalah sebagai berikut :



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

Keterangan :

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

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

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

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

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang di berikan tugas Meningkatkan pelayanan, Meningkatkan sarana dan prasarana, Meningkatkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil selaku aparatur pemerintah dan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan Melaksanakan perencanaan pembangunan sarana dan prasarana sesuai dengan arah

pembangunan untuk mendukung aktifitas ekonomi, ketahanan pangan, baik kebinamargaan, sumber daya air, cipta karya, perumahan dan penataan ruang.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang memiliki beberapa subbidang yaitu bidang sekretaris, UPTD, bidang bina program dan bina kontruksi, bidang sumber daya air, bidang binamarga, bidang cipta karya, bidang perumahan, dan tata ruang.

#### **b. Visi dan Misi**

Didalam menyusun rencana strategis Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang perlu mencanangkan visi dan misi dinas dimana visi dan misi itu haruslah searah dengan visi dan misi Kabupaten Aceh Tamiang. Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

##### **Visi**

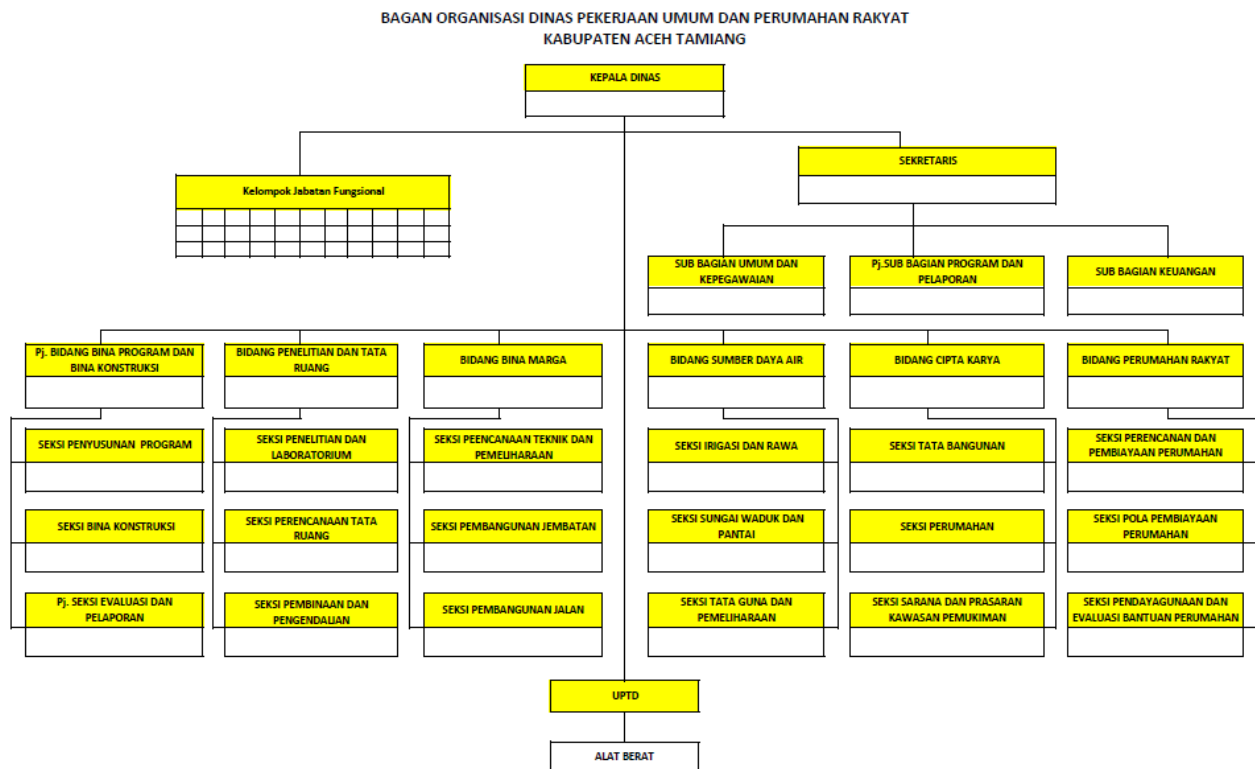
“ Memenuhi dan meningkatkan Sarana dan Prasarana Dasar Pekerjaan Umum”

##### **Misi**

1. Memantapkan Prasarana dan Sarana Jaringan Transportasi Wilayah;

2. Mewujudkan Pembangunan yang Ramah lingkungan dan Berbasis Partisipasi Masyarakat;
3. Mengembangkan, Meningkatkan dan Diversifikasi Pangan Untuk Memperkuat Lumbung Pangan;
4. Mengembangkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Sehat, Cerdas, Profesional, Humanis dan Beretika;
5. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan ang Amanah Berbasis Good Governance.

### c. Struktur Organisasi



**Gambar 4.1**

Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat  
Kabupaten Aceh Tamiang

## 2. Statistik Deskriptif

### a. Statistik Deskriptif Responden Penelitian

Hasil Pengumpulan data yang dilakukan pada 81 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang dijadikan responden diperoleh karakteristik jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | laki-laki | 67        | 82,72   | 82,72         | 82,72              |
|       | perempuan | 14        | 17,28   | 17,28         | 100,00             |
|       | Total     | 81        | 100,00  | 100,00        |                    |

Sumber : Diolah oleh penulis

Dilihat dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah laki-laki dengan jumlah 67 orang (82,72%), sedangkan perempuan sebanyak 14 orang (17,28%). Hal tersebut jika dilihat dari fisik dan keahlian, tidak ada yang membedakan antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.2

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 31-35 Tahun | 10        | 12,3    | 12,35         | 12,35              |
|       | 36-40 Tahun | 22        | 27,2    | 27,16         | 39,51              |
|       | 41-45 Tahun | 32        | 39,5    | 39,51         | 79,01              |
|       | 46-50 Tahun | 10        | 12,3    | 12,35         | 91,36              |
|       | 51-55 Tahun | 5         | 6,2     | 6,17          | 97,53              |
|       | 56-60 Tahun | 2         | 2,5     | 2,47          | 100,00             |
|       | Total       | 81        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Diolah oleh penulis

Dilihat dari Tabel 4.2 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 12,30% atau sebanyak 10 orang responden berusia antara 31-35 tahun, sebesar 27,20% atau sebanyak 22 orang responden berusia antara 36-40 tahun, sebesar 39,50% atau sebanyak 32 orang responden berusia antara 41-45 tahun, sebesar 12,30 % atau sebanyak 10 orang responden berusia antara 46-50 tahun, sebesar 6,2% atau sebanyak 5 orang responden berusia antara 51-55 tahun dan sebesar 2,5% atau sebanyak 2 orang responden berusia antara 56-60 tahun.

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMU   | 29        | 35,8    | 35,80         | 35,80              |
|       | D3    | 7         | 8,6     | 8,64          | 44,44              |
|       | S1    | 42        | 51,9    | 51,85         | 96,30              |
|       | S2    | 3         | 3,7     | 3,70          | 100,00             |
|       | Total | 81        | 100,0   | 100,00        |                    |

Sumber : Diolah oleh penulis

Dilihat dari Tabel 4.3 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 35,80% atau sebanyak 29 orang responden berpendidikan SMU, sebesar 8,6% atau sebanyak 7 orang responden berpendidikan D3, sebesar 51,90 % atau sebanyak 42 orang responden berpendidikan S1 dan sebesar 3,7% atau sebanyak 3 orang responden berpendidikan S2.

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

|       |                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 0 s/d 5 Tahun  | 4         | 4,94    | 4,94          | 4,94               |
|       | 6 s/d 10 Tahun | 25        | 30,86   | 30,86         | 35,80              |
|       | >10 Tahun      | 52        | 64,20   | 64,20         | 100,00             |

Sumber : Diolah oleh penulis

Dilihat dari Tabel 4.4 bahwa pada responden penelitian menunjukkan sebesar 4,94% atau sebanyak 4 orang adalah responden yang lama bekerjanya 0 s/d 5 tahun, sebesar 30,86 % atau sebanyak 25 orang adalah responden yang lama bekerjanya 6 s/d 10 tahun, sebesar 64,20 % atau sebanyak 52 orang adalah responden yang lama bekerjanya lebih dari 10 Tahun.

**b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Dalam Penelitian ini variabel terikat (*Dependen variable*) adalah kinerja (Y) dan tiga variabel bebas (*independent variable*) yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Variabel Kepuasan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3).

**1) Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**

Hasil dari frekuensi responden dalam penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk tabel statistik deskriptif variabel kinerja sebagai berikut :

**Tabel 4.5****Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**

| No | Item Pernyataan  | Sangat Tidak Setuju |            | Tidak Setuju |            | Kurang Setuju |             | Setuju |             | Sangat Setuju |            | Total |
|----|--|---------------------|------------|--------------|------------|---------------|-------------|--------|-------------|---------------|------------|-------|
|    |  | (1)                 |            | (2)          |            | (3)           |             | (4)    |             | (5)           |            |       |
|    |  | f                   | %          | f            | %          | f             | %           | f      | %           | f             | %          |       |
| 1  | Saya memahami tugas sesuai dengan tupoksi saya   | 1                   | 1,2        | 2            | 2,5        | 26            | 32,1        | 50     | 61,7        | 2             | 2,47       | 81    |
| 2  | saya menguasai tupoksi saya  | 1                   | 1,2        |              | 0,0        | 35            | 43,2        | 43     | 53,1        | 2             | 2,47       | 81    |
| 3  | Dengan memahami dan menguasai tupoksi, saya dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.                  | 1                   | 1,2        |              | 0,0        | 3             | 3,7         | 69     | 85,2        | 8             | 9,88       | 81    |
| 4  | Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan.                               | 1                   | 1,2        | 1            | 1,2        | 7             | 8,6         | 65     | 80,2        | 7             | 8,64       | 81    |
| 5  | Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja. | 1                   | 1,2        |              | 0,0        | 14            | 17,3        | 62     | 76,5        | 4             | 4,94       | 81    |
| 6  | saya dapat menyelesaikan pekerjaan se-efisiensi mungkin  | 1                   | 1,2        |              | 0,0        | 5             | 6,2         | 71     | 87,7        | 4             | 4,94       | 81    |
| 7  | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja.                                       | 1                   | 1,2        |              | 0,0        |               | 0,0         | 65     | 80,2        | 15            | 18,52      | 81    |
| 8  | Saya mampu bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.                                    | 1                   | 1,2        |              | 0,0        | 16            | 19,8        | 56     | 69,1        | 8             | 9,88       | 81    |
| 9  | Saya bertanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan.                                  |                     | 0,0        |              | 0,0        | 4             | 4,9         | 68     | 84,0        | 9             | 11,11      | 81    |
| 10 | Saya selalu terbuka untuk menerima pendapat orang lain dalam hal mengambil keputusan terhadap pekerjaan.   |                     | 0,0        |              | 0,0        | 5             | 6,2         | 70     | 86,4        | 6             | 7,41       | 81    |
|    | Total  |                     | 9,9        |              | 3,7        | 115,0         | 142,0       | 619,0  | 764,2       | 65,0          | 80,2       | 810,0 |
|    | Rata-Rata  |                     | <b>1,2</b> |              | <b>0,4</b> | 29,0          | <b>14,2</b> | 45,0   | <b>76,4</b> | 7,0           | <b>8,0</b> | 81,0  |

Sumber : Diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 4.5 untuk daftar pernyataan variabel kinerja, jawaban rata-rata sebesar 8 % menjawab sangat setuju,



rata-rata sebesar 76,4% menjawab setuju, rata-rata sebesar 14,2% menjawab kurang setuju, rata-rata sebesar 0,4% menjawab tidak setuju dan rata-rata sebesar 1,2% menjawab tidak setuju.

Beberapa pegawai menjawab tidak setuju dan kurang setuju dalam pernyataan mengenai “ Saya memahami tugas sesuai dengan tupoksi saya”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang memahami tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksinya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat dibutuhkan pemahaman tupoksi pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan penyelesaian pekerjaan.

## **2) Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

Hasil dari frekuensi responden dalam penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk tabel statistik deskriptif variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

### **Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

| No | Item Pernyataan  | Sangat Tidak Setuju |     | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |       | Setuju |       | Sangat Setuju |       | Total |
|----|--|---------------------|-----|--------------|-----|---------------|-------|--------|-------|---------------|-------|-------|
|    |  | (1)                 |     | (2)          |     | (3)           |       | (4)    |       | (5)           |       |       |
|    |  | f                   | %   | f            | %   | f             | %     | f      | %     | f             | %     |       |
| 1  | Pencahayaan (penerangan) pada ruangan kerja saya sudah memadai.                              |                     | 0,0 | 3            | 3,7 | 6             | 7,4   | 68     | 84,0  | 4             | 4,94  | 81    |
| 2  | Suhu udara pada ruangan kerja saya sesuai dengan standart.                                   |                     | 0,0 | 2            | 2,5 | 44            | 54,3  | 32     | 39,5  | 3             | 3,70  | 81    |
| 3  | Ruangan kerja saya kondusif dari kebisingan.   |                     | 0,0 |              | 0,0 | 18            | 22,2  | 61     | 75,3  | 2             | 2,47  | 81    |
| 4  | Peralatan dan sarana prasarana yang saya gunakan warnanya sudah sesuai dengan warna ruangan. |                     | 0,0 |              | 0,0 | 7             | 8,6   | 73     | 90,1  | 1             | 1,23  | 81    |
| 5  | Saya menganggap tempat penyimpanan barang-barang sudah memadai.                              |                     | 0,0 |              | 0,0 | 3             | 3,7   | 71     | 87,7  | 7             | 8,64  | 81    |
| 6  | Saya telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja.                             |                     | 0,0 |              | 0,0 |               | 0,0   | 73     | 90,1  | 8             | 9,88  | 81    |
| 7  | Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja  |                     | 0,0 |              | 0,0 |               | 0,0   | 71     | 87,7  | 10            | 12,35 | 81    |
| 8  | Saya merasa bersaing sehat dengan rekan kerja.   |                     | 0,0 |              | 0,0 | 17            | 21,0  | 53     | 65,4  | 11            | 13,58 | 81    |
| 9  | Penataan ruangan, Peralatan serta perabotan kantor yang sudah sesuai dengan standart r       |                     | 0,0 |              | 0,0 | 2             | 2,5   | 72     | 88,9  | 7             | 8,64  | 81    |
| 10 | Kebersihan lingkungan kerja saya sudah memadai   |                     | 0,0 |              | 0,0 | 29            | 35,8  | 45     | 55,6  | 7             | 8,64  | 81    |
|    | Total  |                     | -   | 5,0          | 6,2 | 126,0         | 155,6 | 619,0  | 764,2 | 60,0          | 74,1  | 810,0 |
|    | Rata-Rata  |                     | -   | 0,5          | 0,6 | 12,6          | 15,6  | 61,9   | 76,4  | 6,0           | 7,4   | 81,0  |

Sumber : Diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 4.6 untuk daftar pernyataan variabel Lingkungan Kerja, jawaban rata-rata sebesar 7,4 % menjawab sangat setuju, rata-rata sebesar 76,4% menjawab setuju, rata-rata sebesar 15,6% menjawab kurang setuju dan rata-rata sebesar 0,6% menjawab tidak setuju.

Beberapa pegawai menjawab tidak setuju dalam pernyataan “Pencahayaannya (penerangan) pada ruangan kerja saya sudah memadai”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa ruangan kerja yang ada belum memadai dalam hal pencahayaan (penerangan), hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaan didalam ruangan.

### **3) Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

Hasil dari frekuensi responden dalam penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk tabel statistik deskriptif variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

| No | Item Pernyataan  | Sangat Tidak Setuju |            | Tidak Setuju |            | Kurang Setuju |             | Setuju |             | Sangat Setuju |            | Total |
|----|--|---------------------|------------|--------------|------------|---------------|-------------|--------|-------------|---------------|------------|-------|
|    |  | (1)                 |            | (2)          |            | (3)           |             | (4)    |             | (5)           |            |       |
|    |  | f                   | %          | f            | %          | f             | %           | f      | %           | f             | %          |       |
| 1  | Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.      | 1                   | 1,2        |              | 0,0        | 4             | 4,9         | 68     | 84,0        | 8             | 9,88       | 81    |
| 2  | Pekerjaan yang saya lakukan menarik dan menyenangkan.                                  | 1                   | 1,2        | 5            | 6,2        | 52            | 64,2        | 23     | 28,4        |               | 0,00       | 81    |
| 3  | Saya melaksanakan kerja sesuai dengan SOP.   | 1                   | 1,2        | 13           | 16,0       | 47            | 58,0        | 20     | 24,7        |               | 0,00       | 81    |
| 4  | Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.                            |                     | 0,0        | 10           | 12,3       | 21            | 25,9        | 48     | 59,3        | 2             | 2,47       | 81    |
| 5  | Saya merasa prestasi kerja dapat meningkatkan jenjang karir.                           |                     | 0,0        | 16           | 19,8       | 38            | 46,9        | 26     | 32,1        | 1             | 1,23       | 81    |
| 6  | Saya bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.    |                     | 0,0        | 1            | 1,2        | 46            | 56,8        | 33     | 40,7        | 1             | 1,23       | 81    |
| 7  | Saya selalu diberikan motivasi oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.            |                     | 0,0        | 3            | 3,7        | 46            | 56,8        | 30     | 37,0        | 2             | 2,47       | 81    |
| 8  | Saya selalu dibantu oleh pimpinan apabila ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. |                     | 0,0        |              | 0,0        | 31            | 38,3        | 39     | 48,1        | 11            | 13,58      | 81    |
| 9  | Saya merasa ada kesempatan terbuka untuk pengembangan karir                            |                     | 0,0        | 10           | 12,3       | 15            | 18,5        | 49     | 60,5        | 7             | 8,64       | 81    |
| 10 | Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.                |                     | 0,0        | 2            | 2,5        | 22            | 27,2        | 54     | 66,7        | 3             | 3,70       | 81    |
|    | Total  |                     | 3,7        | 60,0         | 74,1       | 322,0         | 397,5       | 390,0  | 481,5       | 35,0          | 43,2       | 810,0 |
|    | Rata-Rata  |                     | <b>0,5</b> | 6,0          | <b>7,4</b> | 32,2          | <b>39,8</b> | 39,0   | <b>48,1</b> | 3,5           | <b>4,3</b> | 81,0  |

Sumber : Diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 4.7 untuk daftar pernyataan variabel kinerja, jawaban rata-rata sebesar 4,3 % menjawab sangat setuju, rata-rata sebesar 48,1% menjawab setuju, rata-rata sebesar 39,8%

menjawab kurang setuju, rata-rata sebesar 7,4% menjawab tidak setuju dan rata-rata sebesar 0,5% menjawab sangat tidak setuju.

Beberapa pegawai menjawab tidak setuju dalam pernyataan “ Saya melaksanakan kerja sesuai dengan SOP”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang memahami SOP yang telah ditetapkan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan pengetahuan tentang SOP yang telah ditentukan untuk dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan penyelesaian pekerjaan.

#### **4) Statistik Deskriptif Varibel Beban Kerja**

Hasil dari frekuensi responden dalam penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk tabel statistik deskriptif variabel Beban Kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja**

| No | Item Pernyataan  | Sangat Tidak Setuju |            | Tidak Setuju |            | Kurang Setuju |              | Setuju       |              | Sangat Setuju |             | Total        |
|----|--|---------------------|------------|--------------|------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|-------------|--------------|
|    |  | (1)                 |            | (2)          |            | (3)           |              | (4)          |              | (5)           |             |              |
|    |  | f                   | %          | f            | %          | f             | %            | f            | %            | f             | %           |              |
| 1  | Saya harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan                | 1                   | 1,2        | 1            | 1,2        | 10            | 12,3         | 62           | 76,5         | 7             | 8,64        | 81           |
| 2  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan akurat.                           | 1                   | 1,2        | 1            | 1,2        | 15            | 18,5         | 59           | 72,8         | 5             | 6,17        | 81           |
| 3  | Saya mampu meningkatkan produktivitas kinerja.   | 1                   | 1,2        |              | 0,0        | 25            | 30,9         | 52           | 64,2         | 3             | 3,70        | 81           |
| 4  | Saya dapat menyesuaikan kondisi pekerjaan dan beban kerja yang berat maupun ringan.    | 1                   | 1,2        |              | 0,0        | 37            | 45,7         | 40           | 49,4         | 3             | 3,70        | 81           |
| 5  | Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.                                      | 1                   | 1,2        |              | 0,0        | 34            | 42,0         | 44           | 54,3         | 2             | 2,47        | 81           |
| 6  | Saya dapat menciptakan kondisi pekerjaan yang menyenangkan.                            | 1                   | 1,2        |              | 0,0        | 28            | 34,6         | 51           | 63,0         | 1             | 1,23        | 81           |
| 7  | Saya dapat menguasai dan memahami kebijakan/peraturan yang mengatur tentang pekerjaan. | 1                   | 1,2        |              | 0,0        | 37            | 45,7         | 41           | 50,6         | 2             | 2,47        | 81           |
| 8  | Tugas saya sesuai dengan tupoksi yang harus diselesaikan.                              | 1                   | 1,2        | 1            | 1,2        | 10            | 12,3         | 62           | 76,5         | 7             | 8,64        | 81           |
|    | <b>Total</b>   |                     | <b>7,4</b> | <b>2,0</b>   | <b>2,5</b> | <b>149,0</b>  | <b>184,0</b> | <b>308,0</b> | <b>380,2</b> | <b>21,0</b>   | <b>25,9</b> | <b>486,0</b> |
|    | <b>Rata-Rata</b>   |                     | <b>1,2</b> | <b>0,3</b>   | <b>0,4</b> | <b>24,8</b>   | <b>30,7</b>  | <b>51,3</b>  | <b>63,4</b>  | <b>3,5</b>    | <b>4,3</b>  | <b>81,0</b>  |

Sumber : Diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 4.8 untuk daftar pernyataan variabel kinerja, jawaban rata-rata sebesar 4,3 % menjawab sangat setuju, rata-rata sebesar 63,4% menjawab setuju, rata-rata sebesar 30,7%

menjawab kurang setuju, rata-rata sebesar 0,4% menjawab tidak setuju dan rata-rata sebesar 1,2% menjawab sangat tidak setuju.

Beberapa pegawai menjawab kurang setuju dalam pernyataan “ Saya dapat menyesuaikan kondisi pekerjaan dan beban kerja yang berat maupun ringan”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang mampu menyesuaikan kondisi pekerjaan dan beban kerja yang berat maupun ringan yang diberikan tanggungjawab oleh pimpinan.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov smirnov test*, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 81                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 2,71785913              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,095                    |
|                                  | Positive       | ,095                    |
|                                  | Negative       | -,072                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,859                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,452                    |

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

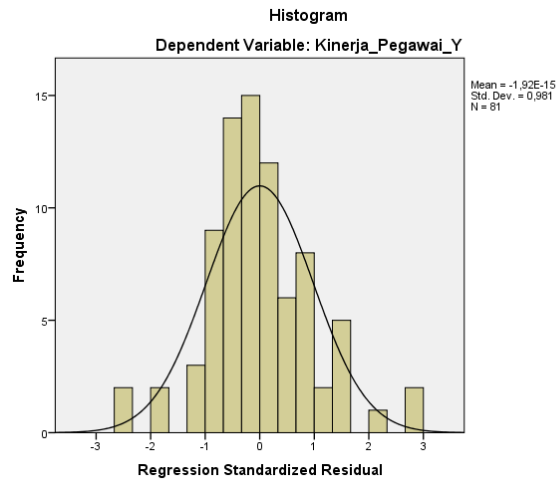
*Sumber: SPSS IBM Statistics 20*

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,452 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov smirnov test* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi tidak terpenuhi.

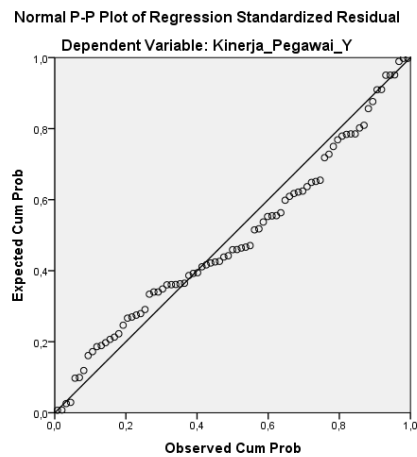
Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Cara pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.





**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram**



**Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot**

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Kemudian, pada grafik normal P-P Plot data menyebar di sekitar garis diagonal.. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model               | Collinearity Statistics |       |
|---------------------|-------------------------|-------|
|                     | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)          |                         |       |
| 1                   |                         |       |
| Lingkungan_Kerja_X1 | ,921                    | 1,086 |
| Kepuasan_Kerja_X2   | ,924                    | 1,082 |
| Beban_Kerja_X3      | ,996                    | 1,004 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Y

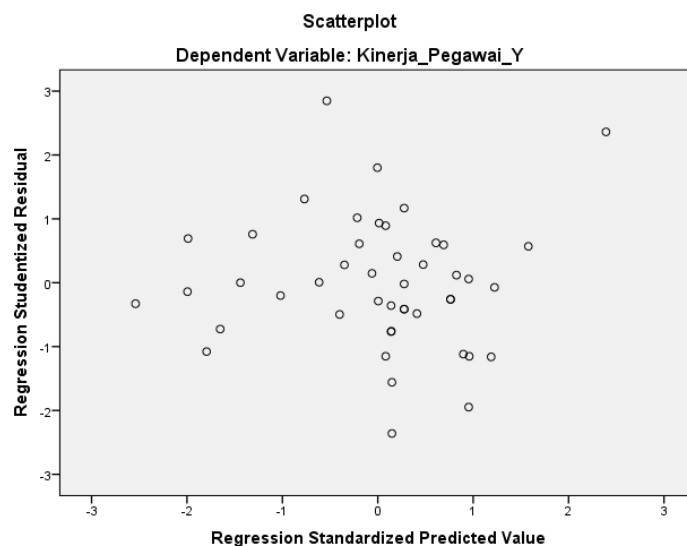
Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,921, Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,924, dan Beban Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* 0,996. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai *Varian*

*Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai VIF 1,086, Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai VIF 1,082, dan Beban Kerja memiliki nilai VIF 1,004. Ketiga nilai variabel tersebut  $< 10$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini menggunakan model grafik scatterplot yaitu sebagai berikut.



**Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Berdasarkan gambar 4.4 terlihat bahwa titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak

membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

#### 4. Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Regresi**

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            |
|-----------------------|-----------------------------|------------|
|                       | B                           | Std. Error |
| (Constant)            | 13,995                      | 5,268      |
| 1 Lingkungan_Kerja_X1 | ,152                        | ,114       |
| Kepuasan_Kerja_X2     | -,016                       | ,077       |
| Beban_Kerja_X3        | ,663                        | ,083       |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,995 + 0,152X_1 - 0,016X_2 + 0,663X_3$$

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari hasil regresi , konstanta didapat mempunyai nilai sebesar 13,995 yang artinya bahwa jika tidak ada variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja maka nilai konsisten kinerja pegawai tersebut sebesar 13,995.
2. Dari hasil regresi didapatkan bahwa nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,152 dan bertanda positif yang artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka akan semakin baiklah kinerja.
3. Dari hasil regresi didapatkan bahwa nilai koefisien kepuasan kerja sebesar - 0,016 dan bertanda negatif yang artinya apabila kepuasan kerja menurun maka kinerja juga semakin tidak baik/buruk.
4. Dari hasil regresi didapatkan bahwa nilai koefisien beban kerja sebesar 0,663 dan bertanda positif yang artinya beban kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial**

| Model                 | t     | Sig. |
|-----------------------|-------|------|
| (Constant)            | 2,657 | ,010 |
| 1 Lingkungan_Kerja_X1 | 1,335 | ,186 |
| Kepuasan_Kerja_X2     | -,202 | ,840 |

|                |       |      |
|----------------|-------|------|
| Beban_Kerja_X3 | 7,995 | ,004 |
|----------------|-------|------|

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Y

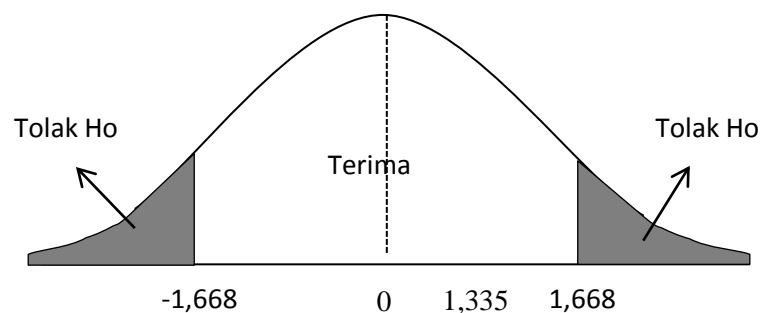
Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut :

- Terima  $H_0$  Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig. < 0,05
- Tolak  $H_0$  Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig. > 0,05

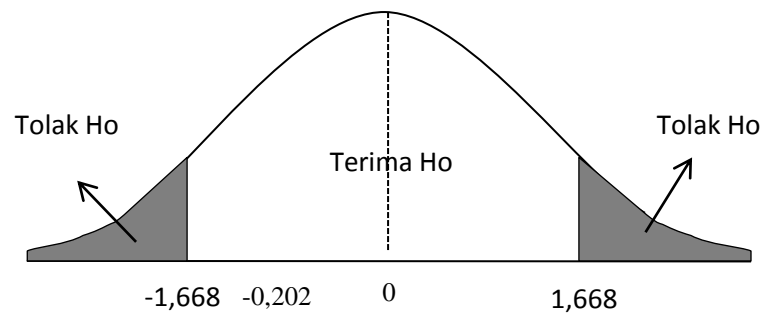
Rumus untuk mencari t tabel adalah  $df = n - k$  atau  $81 - 3 = 78$ , k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Jadi nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,668.

- Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) adalah 1,335 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,668 dengan nilai sig 0,186 > 0,05. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima.



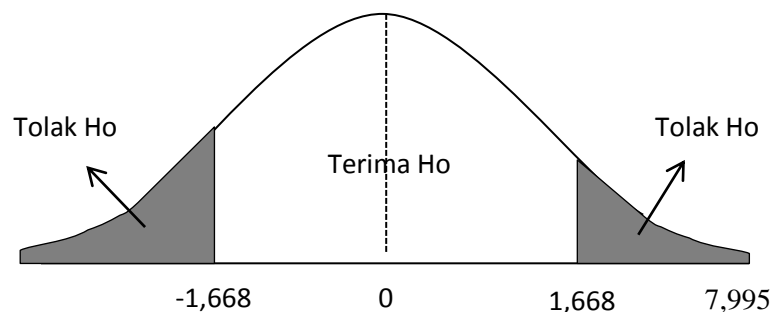
**Gambar 4.5**  
**Hasil Hipotesis (Uji t)  $X_1$**

- b) Nilai  $t_{hitung}$  berdasarkan tabel 4.12 untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah  $-0,202$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$   $1,668$  dengan nilai sig  $0,840 > 0,05$ . Hal ini berarti variabel kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima.



**Gambar 4.6**  
**Hasil Hipotesis (Uji t) X<sub>2</sub>**

- c) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Beban Kerja (X3) adalah  $7,995$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $1,668$  dengan nilai sig  $0,004 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak.



**Gambar 4.7**  
**Hasil Hipotesis (Uji t) X<sub>3</sub>**

**b. Uji Simultan Signifikan (Uji F)**

Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada tabel 4.13 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Simultan Signifikan (Uji F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|                    | Regression | 496,047        | 3  | 165,349     | 21,545 | ,000 <sup>b</sup> |
| 1                  | Residual   | 590,941        | 77 | 7,675       |        |                   |
|                    | Total      | 1086,988       | 80 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Y

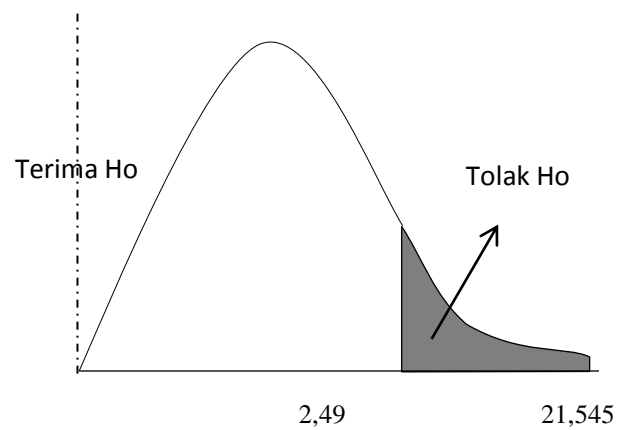
b. Predictors: (Constant), Beban\_Kerja\_X3, Kepuasan\_Kerja\_X2, Lingkungan\_Kerja\_X1

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Rumus untuk mencari F tabel adalah  $n - k - 1 = 81 - 4 - 1 = 76$  sehingga nilai  $F_{\text{tabel}}$  adalah 2,49. Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh bahwa  $F_{\text{hitung}}$  21,545 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$  2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$ . Dengan



demikian secara serempak Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 4.8**  
**Hasil (Uji F)**

**c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | ,676 <sup>a</sup> | ,456     | ,435              | 2,770                      |

a. Predictors: (Constant), Beban\_Kerja\_X3, Kepuasan\_Kerja\_X2, Lingkungan\_Kerja\_X1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Besarnya angka R square ( $R^2$ ) adalah 0,456. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara gabungan terhadap kinerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$D = 0,456 \times 100\%$$

$$D = \mathbf{45,6\%}$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara gabungan terhadap kinerja adalah 45,6%. Adapun sisanya sebesar 54,4 (100% - 45,6%) dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja adalah sebesar 45,6%, sedangkan pengaruh sebesar 54,4% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

## **B. Pembahasan.**

Setelah peneliti melakukan olah data primer dengan membagikan kusioner kepada responden, maka pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 1,335 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,668 dengan nilai sig 0,186 > 0,05. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Pada variabel Lingkungan Kerja, responden yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 76,4% yaitu pada item 4 dan 6 dengan pernyataan ” Peralatan dan Sarana Prasarana yang saya gunakan warnanya

sudah sesuai dengan warna ruangan.” dan pernyataan “ Saya telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasa sudah merasakan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja, baik dari segi warna ruangan yang sudah sesuai dengan peralatan dan sarana dan prasarana yang digunakan. Kemudian, ada juga responden yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 15,6 % pada item 2 dengan pernyataan ”Suhu udara pada ruangan kerja saya sesuai dengan standart .” Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa responden yang merasa suhu udara pada ruangan kerjanya tidak sesuai dengan standart.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya Organisasi (X2) adalah -0,202 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,668 dengan nilai sig 0,840 > 0,05. Hal ini berarti variabel Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Pada variabel Kepuasan Kerja, responden yang paling dominan menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 52,4% yaitu pada item 1 dengan pernyataan ”Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian

responden merasa puas terhadap gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Kemudian, ada juga responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat tidak setuju sebanyak 47,7 % pada item 2 dengan pernyataan ” Pekerjaan yang saya lakukan menarik dan menyenangkan ”. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa responden yang kurang menarik dan menyenangkan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

### 3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Beban Kerja (X3) adalah 7,995 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,668 dengan nilai sig  $0,004 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Pada variabel beban kerja, responden yang menjawab Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Responden menjawab sebesar 14,7 % untuk pernyataan “ *Saya harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan* “.

Hal ini menunjukkan bahwa beberapa responden masih belum bisa

menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Maka dari itu menurut penulis, cara yang harus dilakukan oleh pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan antara lain dengan a). Membuat ritme kerja lebih teratur, b). membuat pekerjaan lebih efektif dan cepat selesai, c). melakukan penilaian dan sebagai tolok ukur kesuksesan anda dalam menuntaskan pekerjaan, d). Serta meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

2. Responden menjawab sebesar 20,9 % untuk pernyataan “ *Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan akurat.* “. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa responden masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan secara teliti dan akurat.

Maka dari itu menurut penulis, cara yang harus dilakukan oleh pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan akurat antara lain dengan cara a). membuat ritme kerja lebih teratur, b). melakukan penilaian dan sebagai tolok ukur kesuksesan anda dalam menuntaskan pekerjaan, c). Serta meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

3. Responden menjawab sebesar 32,1 % untuk pernyataan “ *Saya mampu meningkatkan produktivitas kinerja.* “. Hal ini menunjukkan

bahwa beberapa responden masih belum mampu meningkatkan produktivitas kinerja.

Maka dari itu menurut penulis, cara yang harus dilakukan oleh pegawai agar mampu meningkatkan produktivitas kinerja antara lain dengan cara a). Rencanakan apa yang akan dikerjakan, b). Perkirakan waktu pengerjaan, c). mengelompokkan pekerjaan tersebut berdasarkan tingkat kepentingannya, d). Hilangkan gangguan, e). delegasikan tugas yang kurang penting, f). Lakukan kaji ulang mingguan, g). Lakukan olahraga secara teratur.

4. Responden menjawab sebesar 46,9 % untuk pernyataan “ *Saya dapat menyesuaikan kondisi pekerjaan dan beban kerja yang berat maupun ringan* “. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa responden belum mampu menyesuaikan kondisi pekerjaan dan beban kerja yang berat maupun ringan.

Maka dari itu menurut penulis, cara yang harus dilakukan antara lain dengan membuat diri pegawai merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan yang akan dikerjakan dan mendukung pegawai untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, mengerjakan sesuai prioritas, mencicil pekerjaan yang besar sehingga tidak mempengaruhi beban kerja yang berat maupun ringan yang diberikan oleh pimpinan.

5. Responden menjawab sebesar 43,2 % untuk pernyataan “ *Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.* “. Hal ini menunjukkan

bahwa beberapa responden masih menganggap sebagian pekerjaan yg mereka lakukan adalah sebagai beban kerja. Padahal adalah tanggung jawab mereka sebagai pegawai. Oleh sebab itu mereka belum bisa menikmati pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Maka dari itu menurut penulis, cara yang harus dilakukan oleh pegawai agar dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan antara lain dengan cara bersyukur, tidak ada pekerjaan yang tidak ada dukanya. Jika terlalu sering membayangkan sebuah pekerjaan di mana pegawai selalu bahagia tanpa hambatan apapun, maka itu adalah sesuatu yang konyol.

Mari kita hadapi kenyataan, pegawai sudah dibayar untuk pekerjaan. pilihannya hanya satu, berusaha bersyukur dan berpikir positif atau terus tersiksa dengan pekerjaan sementara pegawai tersebut terus membutuhkan uang. Mungkin pegawai masih ingin mencoba pekerjaan lain yang lebih baik lagi. Namun selama masih terbebani dan tidak ada totalitas dalam pekerjaan saat ini, sepertinya pekerjaan apapun tidak akan pernah dinikmati.

6. Responden menjawab sebesar 35,8% untuk pernyataan “ *Saya dapat menciptakan kondisi pekerjaan yang menyenangkan* “. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa responden masih belum mampu menciptakan kondisi pekerjaan yang menyenangkan.

Maka dari itu menurut penulis, cara yang harus dilakukan oleh pegawai antara lain menciptakan kondisi pekerjaan yang nyaman



dan mendukung pegawai untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik sehingga tidak mempengaruhi target beban kerja yang diberikan oleh pimpinan.

7. Responden menjawab sebesar 46,9% untuk pernyataan “ *Saya dapat menguasai dan memahami kebijakan/peraturan yang mengatur tentang pekerjaan* “. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa responden masih belum dapat menguasai dan memahami kebijakan/peraturan yang mengatur tentang pekerjaan

Maka dari itu, penulis menyarankan kepada pegawai agar dapat menambah beberapa literasi mengenai peraturan perundang-undangan, kebijakan - kebijakan tentang pekerjaan yang sedang dikerjakan atau belum dikerjakan. Dan juga untuk Bidang Umum dan Kepegawaian agar lebih aktif lagi supaya pegawai yang belum menguasai atau memahami dapat diberitahukan sesuai dengan keperluan masing-masing pegawai.

8. Responden menjawab sebesar 14,7 % untuk pernyataan “ *Tugas saya sesuai dengan tupoksi yang harus diselesaikan.* “. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa responden Pada kenyataannya, tidak semua pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai tupoksinya. Hal ini menyebabkan pentingnya mengadakan pelatihan-pelatihan, diklat dan pembinaan pegawai untuk menghadapi *mismatch* akan keahlian dan tupoksi pegawai. Sehingga output yang diharapkan terhadap

pegawai adalah mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan Tupoksi masing-masing pegawai.

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

Berdasarkan hasil pengujian secara serempak diperoleh nilai  $F_{hitung}$  21,545 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$ . Dengan demikian secara serempak Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

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

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

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

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang adalah Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Beban Kerja. Semakin baik lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja, maka semakin baik kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tidak signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tidak signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Beban kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, agar kinerja pegawai terus ditingkatkan hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Pada dasarnya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang sudah baik, namun ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan kembali seperti hubungan antara sesama pegawai, temperatur udara, Tata ruang dan prasarana yang mendukung, sehingga pegawai dapat memaksimalkan pekerjaan untuk mencapai target yang diinginkan.
2. Diharapkan kepada pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, agar dapat melakukan inovasi - inovasi terhadap kegiatan-kegiatan ataupun pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai terkait kepuasan kerja pegawai, sehingga pegawai dapat benar-benar

merasakan kepuasan terhadap kinerja yang mereka lakukan, sehingga merasakan lebih menarik dan menyenangkan dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Dari hasil semua penelitian, pengaruh yang paling kuat antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai adalah variable Beban kerja, maka disarankan kepada pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang agar dapat melakukan pembenahan terhadap pegawai - pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat antara lain :

- 1) Pegawai harus bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan target yang ditetapkan dengan cara dapat membuat ritme kerja pegawai lebih teratur sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai bisa lebih efektif dan cepat selesai. Dan juga diharapkan kepada pegawai yang diberikan tugas mampu melakukan penilaian dan sebagai tolok ukur kesuksesan diri sendiri dalam menuntaskan pekerjaan, Serta meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
- 2) Pegawai harus bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan secara teliti dan akurat dengan cara membuat ritme kerja pegawai lebih teratur sehingga pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat dilakukan dengan lebih efektif dan cepat selesai. Sehingga pegawai tersebut diharapkan mampu melakukan penilaian dan sebagai tolok ukur

kesuksesan diri sendiri dalam menuntaskan pekerjaan, Serta meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

- 3) Pegawai harus mampu meningkatkan produktivitas kinerja lebih baik lagi, disarankan agar pimpinan dapat memperhatikan beban kerja pegawai dalam merencanakan apa yang akan dikerjakan. Ditakutkan semakin beban kerja meningkat. Kinerja pegawai pasti akan menurun atau tidak baik. Oleh karena itu disarankan kepada pimpinan dapat memperkirakan waktu pengerjaan selesai, serta kepada masing-masing pegawai dapat mengelompokkan pekerjaan tersebut berdasarkan tingkat kepentingannya, dan juga delegasikan tugas yang kurang penting, serta dapat melakukan kaji ulang mingguan terhadap kinerja yang telah dikerjakan serta diharapkan kepada pegawai dapat melakukan olahraga secara teratur agar dapat menghilangkan stress kerja yang berlebihan dari beban kerja yang diberikan oleh pimpinan.
- 4) Pegawai harus mampu menyesuaikan kondisi pekerjaan dan beban kerja yang berat maupun ringan dengan melakukan antara lain membuat diri pegawai merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan yang akan dikerjakan dan mendukung pegawai untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, mengerjakan sesuai prioritas, mencicil pekerjaan yang besar sehingga tidak mempengaruhi beban kerja yang berat maupun ringan yang diberikan oleh pimpinan.
- 5) Pegawai harus dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan. Ada beberapa pegawai masih menganggap sebagian pekerjaan yg mereka lakukan

adalah sebagai beban kerja, padahal itu semua adalah tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pegawai. Oleh sebab itu mereka belum bisa menikmati pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Maka dari itu menurut penulis, cara yang harus dilakukan oleh pegawai agar dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan antara lain dengan cara bersyukur, tidak ada pekerjaan yang tidak ada dukanya. Jika terlalu sering membayangkan sebuah pekerjaan di mana pegawai selalu bahagia tanpa hambatan apapun, maka itu adalah sesuatu yang konyol.

Mari kita hadapi kenyataan, pegawai sudah dibayar untuk pekerjaan. pilihannya hanya satu, berusaha bersyukur dan berpikir positif atau terus tersiksa dengan pekerjaan sementara pegawai tersebut terus membutuhkan uang. Mungkin pegawai masih ingin mencoba pekerjaan lain yang lebih baik lagi. Namun selama masih terbebani dan tidak ada totalitas dalam pekerjaan saat ini, sepertinya pekerjaan apapun tidak akan pernah dinikmati.

- 6) Pegawai harus dapat menciptakan kondisi pekerjaan yang menyenangkan. dengan cara menciptakan kondisi pekerjaan yang nyaman dan mendukung pegawai untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik sehingga tidak mempengaruhi target beban kerja yang diberikan oleh pimpinan.
- 7) Pegawai harus mampu menguasai dan memahami kebijakan/peraturan yang mengatur tentang pekerjaan, kepada pegawai diharapkan agar dapat menambah beberapa literasi mengenai peraturan perundang-undangan,

kebijakan - kebijakan tentang pekerjaan yang sedang dikerjakan atau belum dikerjakan. Dan juga untuk Bidang Umum dan Kepegawaian agar lebih aktif lagi supaya pegawai yang belum menguasai atau memahami dapat diberitahukan dan diikutsertakan dalam diklat-diklat ataupun sminar-seminar sesuai dengan keperluan masing-masing pegawai yang dilakukan di dalam daerah ataupun luar daerah.

- 8) Pegawai harus bisa melakukan tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tupoksi, Hal ini menyebabkan pentingnya mengadakan pelatihan-pelatihan, diklat dan pembinaan pegawai untuk menghadapi *mismatch* akan keahlian dan tupoksi pegawai. Sehingga output yang diharapkan terhadap pegawai adalah mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan Tupoksi masing-masing pegawai.
4. Diharapkan kepada pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, agar dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Beban Kerja. Semakin baik lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja, maka semakin baik kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
5. Kepada peneliti lebih lanjut dapat melanjutkan penelitian dengan variabel yang berbeda dengan peneliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga belas, Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, L. James, Jhon M Ivancevich, and James H. Donnelly, 2011, *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma), Jakarta: Erlangga
- Soleman, Go Aminah, 2011, *Analisis Beban Kerja*, Penerbit PT. Daftar Pustaka, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manuaba 2000, dalam Prihatini, 2007, *Analisis Hubungan Beban Kerja*, Jakarta, PT. Erlangga
- Munandar, 2011, *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Edisi 4, Penerbit Salemba Empat Jakarta
- Nitisemito, Alex 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Indonesia. Jakarta

- Permendagri No. 12/2008, *Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri*.
- Putra, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Universitas Wijaya Putra.
- Rivai, Veithzal, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid II. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kesepuluh, Bandung : Alpha Beta.
- Umar, 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta
- Utomo, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Garaha Ilmu. Jakarta.
- Wahyudi, Bambang, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Pertama, Penerbit Sulita, Bandung.
- Wursanto, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Fikratunil, Khasifah, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana) Universitas Diponegoro, *Jurnal Vol 5 No. 1*.
- Melisa 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer Kristen Krida Wacana, *Jurnal Vol 4 No. 2*.
- Rosita, Titi, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pharos Indonesia. *Jurnal Vol 5 No. 1*.
- Widhiastana, Nyoman Doddy, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha, *Jurnal Vol 5 No. 1*.