

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR**

DIAN ASRIANI

105720491614



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR**

DIAN ASRIANI

105720491614

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Jurusan Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar"
Nama Mahasiswa : Dian Asriani
No Stambuk/NIM : 105720491614
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Selasa tanggal 30 Agustus 2018..

Makassar, 31 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. H. Muchran BL, M.Si
NBM: 602785

Irwan Abdullah, S.Sos., MM
NIDN: 0903117501

Diketahui :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ketua,
Jurusan Manajemen

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Muh. NurRasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Ajauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Dian Asriani, Nim : 105720491614, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013 / 2018, 18 Dzulhijjah 1439 H/ Tanggal 30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

18 Dzulhijjah 1439 H
Makassar, _____
30 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
2. Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
3. Muh. Nur Rasyid, SE., MM (.....)
4. Nasrullah, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

PERSEMBAHAN

Teringat rasa syukur hamba kepada sang khaliq yang begitu mendalam....

Ingin kupersembahkan skripsi ini kepada....

Kedua orang tua dan juga keluargaku yang selalu berjuang untukku, yang selalu ada dalam setiap keluh kesahku, yang senantiasa disetiap do'a indahnyanya selalu tersebut namaku, yang selalu mencurahkan kasih sayang dan perhatian yang tulus kepadaku....

Sungguh tak ada yang dapat kulakukan untuk membalas segala jasmu selain baktiku kepadamu dan memohon kepadanya kebaikan atasmu. Semoga Allah SWT selalu mengampuni dosamu dan menyayangimu, sebagaimana kau menyayangiku. Tak ada satupun yang lebih aku banggakan dari diriku selain engkau bangga memilikimu semoga ini menjadi kebanggaanmu....

Terima kasih juga kepada sahabat dan teman-temanku yang selalu ada, selalu kompak dan yang selalu siap dalam membantuku serta senantiasa selalu memberikan motivasi, dan inspirasi kepadaku dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini....

MOTTO HIDUP

Jika Allah menolong kamu, maka tak ada orang yang dapat mengalahkan kamu; jika Allah membiarkan kamu (tidak memberi pertolongan), maka siapakah gerangan yang dapat menolong kamu (selain) dari Allah sesudah itu? Karena itu hendaklah kepada Allah saja orang-orang mukmin bertawakkal.

(QS.Ali Imran/3:160)

Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak.

(Aldus Huxley)

Bersyukur bahwa apa yang menjadi kegagalan hari ini adalah jalan menuju kesuksesan kelak.

(Penulis)

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “PengaruhBebanKerja Dan LingkunganKerjaTerhadapKinerjaPegawaiPada Kantor DinasTenagaKerja Kota Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak AgusHatibu dan Ibu Syamsuriati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini telah akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. BapakMuh. NurRasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Muchran BL, M.Si., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Irwan Abdullah,S.Sos., MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selau belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
8. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberi semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungan sehingga penulis dapat merampung penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikan demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii sabilil haq, fastabiqul khairat, wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Agustus 2018

Penulis

ABSTRAK

DIAN ASRIANI, Tahun 2018 Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I **Dr. H. Muchran BL** dan Pembimbing II **Irwan Abdullah**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Kuantitatif. Fokus penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga dapat menjalankan pekerjaan dan kegiatannya dengan baik. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai, pengontrolan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan lingkungan kerja yang mendukung akan membuat pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

DIAN ASRIANI, Year 2018 Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at the Makassar City Manpower Office, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Advisor I Dr. H. Muchran BL and Advisor II Irwan Abdullah.

This study aims to determine the effect of workload on employee performance at the Makassar City Manpower Office and the influence of the work environment on employee performance at the Makassar City Manpower Office. Type of research used in this research is Quantitative. The focus of this research is to find out how the workload and work environment affect employee performance. This research was conducted to improve the performance of employees in working so that they can carry out their work and activities well. With the improvement of employee performance, controlling workload in accordance with the ability of employees and a supportive work environment will make employees feel more comfortable at work.

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	x
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teoritis	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	6
2. Kinerja Pegawai	7
3. Beban Kerja	11

	Halaman
4. Lingkungan Kerja	15
5. Tinjauan Empiris	21
B. Kerangka Konsep	24
C. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	26
C. Definisi Operasional Dan Pengukuran	27
D. Populasi dan Sampel Penelitian	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
1. Sejarah Singkat Perusahaan	36
2. VisidanMisi.....	40
3. Struktur Organisasidan Job Description	41
B. Pembahasan Hasil Kuesioner.....	59
1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	59
2. Analisis Deskriptif Responden	64
3. Statistik Deskriptif	67
4. Hasil Uji Asumsi Klasik Data	68
5. Analisis Koefisien Determinan	71

	Halaman
6. Hasil Uji Hipotesis	72
C. Pembahasan Hasil Penelitian	75
BAB V PENUTUPAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	77
DAFTAR PUTAKA	78
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Beban Kerja	59
Tabel4.2	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	60
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja	61
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	62
Tabel4.6	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	63
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel4.10	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
Tabel 4.11	Statistik Deskriptif.....	67
Tabel 4.12	Uji Multikoleniaritas.....	69
Tabel 4.13	Koefisien Determinan.....	71
Tabel4.14	Hasil Uji t	72
Tabel4.15	Hasil Uji F	74

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	42
Gambar 4.2	Grafik Uji Normalitas.....	68
Gambar 4.3	Grafik Uji Heteroskedastisitas	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah instansi/perusahaan mencapai tujuan.

Di era globalisasi ini pula, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga perusahaan/instansi dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang, dalam hal itu setiap perusahaan diharapkan agar bisa melakukan inovasi maupun kreatifitas.

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Dan yang berperan sebagai sumber daya

manusia disini ialah pegawai, pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan,2001:27).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga Nampak terlalu banyak mengganggu (Sutarto, 2006:122).

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang

tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja (Tanjung, 2016).

Dari uraian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, dapat saya simpulkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan pemberian beban kerja yang dimana hendaknya harus merata. Sedangkan lingkungan kerja memicu kepada bagaimana pegawai dapat bekerja secara optimal yang dimana pemberian fasilitas yang baik salah satunya akan membantu para pekerja pada instansi tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena lingkungan kerja dengan keadaan mendukung akan meningkatkan semangat kerja para pegawai. Seperti menurut Supardi (2003:37) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan hal lainnya yang dapat meningkatkan semangat untuk bekerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul rancangan proposal diatas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah Beban KerjaBerpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar?
3. Apakah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini mengarah kepada beberapa aspek sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

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

2. Bagi Instansi

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

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mahasiswa lain di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Dari pengertian ini bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Neo menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan. Sedangkan menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibentuk

berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2010).

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (1967), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono (1999), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik

organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui saran dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono, 1999).

Irianto (2001), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono (1999), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencepai tujuan. Efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian

adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada di dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang telah dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawannya mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, jika dia atasan yang baik.

Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

c. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002:68) dalam kuitpan (Setiawan, 2016:15) adalah :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Chishty (2010:12) dalam kutipan (Setiawan, 2016:15-16), ia berpendapat untuk mengukur apakah karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka. Pengukuran kinerja karyawan dapat bervariasi

berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi.

Secara umum, kinerja diukur dari :

1) Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2) Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tanggung jawab yang harus dilakukan dari suatu pekerjaan tertentu.

3) Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

4) Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

3. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu, perlu

diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tdi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan berkeja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum, hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati (2011) dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah :

- a) Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.
- b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan dan sebagainya.

2) Faktor Internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain* (ketegangan). Berat ringannya *strain* dapat nilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu *strain* secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi :

- a) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Hariyati (2011), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah :

- 1) Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Faktor tuntutan tugas yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
- 2) Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak

terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat usaha.

3) Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

c. Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba (2000:4) dalam kutipan (Setiawan, 2016:20), beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan.

Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya, menurut setyawan dan kuswati (2006:109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

d. Indikator Beban Kerja

Indikator-indikator beban kerja menurut Putra (2012:22) dalam kutipan (Setiawan, 2016:19-20) adalah :

1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk

mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000:226), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan

yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri". Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235), bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:21), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2001:21), yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146), lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut Sihombing (2004:175), lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (200:184), beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (2008:83), faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:139), lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik

antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2001:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (1996) dalam kutipan (Widari, 2016:29) adalah :

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan keegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

5) Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian, ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan.

6) Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam

lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman, pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih, pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

d. Indikator Lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) dalam kutipan (Widari, 2016:28) terdiri dari :

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Tersedianya Fasilitas untuk Pegawai

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

5. Tinjauan Empiris

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dani Praditya Setiawan (2016) tentang Pengaruh beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia, terbukti bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan PT.MCJ, sedangkan variabel lingkungan kerja hanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.MJC.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Widari (2016) tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta mengatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar (2013) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman, membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan

kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman.

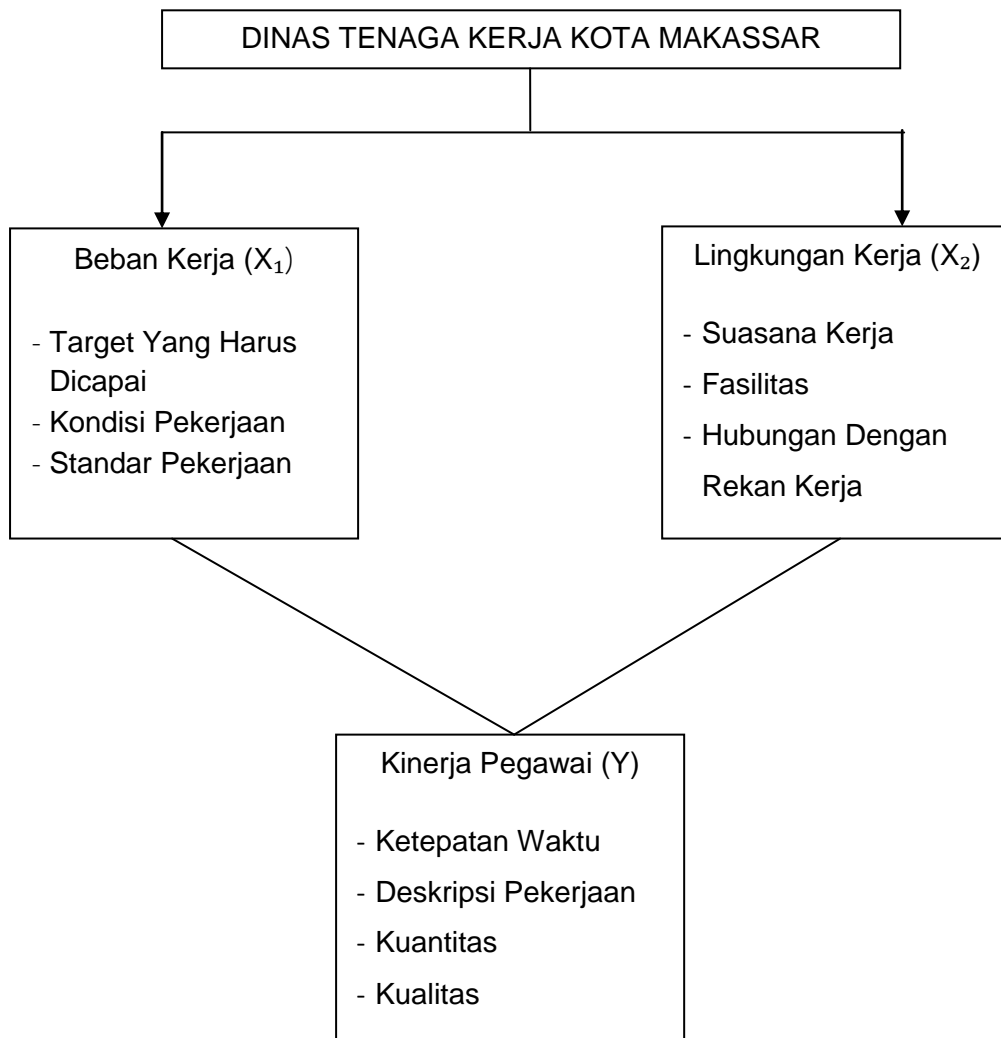
4. Penelitian yang dilakukan oleh Bagus Setiawan Sutowo Putro (2016) tentang Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta, terbukti bahwa ada pengaruh negatif signifikan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta serta terdapat pengaruh beban kerja dan stres secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, membuktikan bahwa 1) berdasarkan hasil analisis beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. 2) berdasarkan hasil analisis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) mengenai Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Joyce Sagita Novyanti (2015) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah, terbukti bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Aglis Andhita Hatmawan (2015) mengenai Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan, membuktikan bahwa konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Konflik kerja dan beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Subagiarta (2016) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal Kota Denpasar, terbukti bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal Kota Denpasar.

B. Kerangka Konsep

Penentuan kerangka konsep akan sangat membantu dalam menentukan arah pelaksanaan penelitian. Kerangka konsep merupakan kerangka pikir mengenai hubungan antar variable-variabel yang terlibat dalam penelitian dari masalah yang akan diteliti sesuai dengan apa yang telah diuraikan. Maka dari itu, penulis menggambarkan kerangka konsep sebagai berikut :



Gambar 2.1 :
KERANGKA KONSEP

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas dengan permasalahan yang ada maka penulis membuat hipotesis bahwa :

H_1 : Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

H_2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

H_3 : Diduga terdapat pengaruh simultan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif merupakan proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram 2008:149 dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif). Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh independent yaitu terdiri dari pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Pendekatan kuantitatif memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial, objektif dan dapat diukur. Oleh karena itu, penggunaan penelitian kuantitatif dengan instrumen valid dan reliabel serta analisis statistik yang sesuai dan tetap menyebabkan hasil penelitian yang dicapai tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya. Hal ini ditopang oleh pemilihan masalah, identifikasi masalah pembatasan dan perumusan masalah yang akurat, serta dibarengi dengan penetapan populasi dan sampel yang benar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar di Jl. A. P. Pettarani No.72, Makassar. Waktu penelitian selama kurang lebih tiga bulan dimulai dari bulan juni sampai juli 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang di pakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai dan merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian berdasarkan teori yaitu kinerja karyawan, beban kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan teori maka definisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel Dependent (Y)

Variabel dependent atau variabel terikat yang digunakan dalam penelitian adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan, menurut Irianto (2001). Secara umum indikator dalam penelitian diadopsi oleh Chishty (2010:12) dalam kutipan Dani Praditya Setiawan, 2016:37-38) adalah sebagai berikut :

a. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut ketepatan waktu bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

b. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang peran dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh karyawan dalam suatu pekerjaan tertentu.

c. Kuantitas

Target penyelesaian suatu pekerjaan instansi atau perusahaan kepada seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

d. Kualitas

Hasil penyelesaian dari suatu pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

2. Variabel Independent (X)

a. Beban Kerja (X1)

Variabel independent atau variabel bebas yang akan digunakan dalam penelitian adalah beban kerja (X1). Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapidan adapun indikator beban kerja menurut Putra (2012:22) dalam kutipan (Dani Praditya Setiawan, 2016:38-39) yang akan digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya ketepatan waktu dalam bekerja, kerapian hasil kerja, dan kecepatan kerja.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan yang ada pada instansi. Misalnya pengambilan keputusan serta bagaimana mengatasi kejadian tak terduga.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan yang ada, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Variabel independent atau variabel bebas yang akan digunakan dalam penelitian adalah lingkungan kerja (X2). Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992:159) dalam kutipan (Tri Widari, 2016:44) yang akan digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1) Suasana Kerja

Indikator ini adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

2) Tersedianya Fasilitas untuk Pegawai

Hal yang dimaksud yaitu tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3) Hubungan dengan Rekan Kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang humoris dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2010:117) dalam kutipan (Rodi Ahmad Ginanjar 2013:33), adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Arikunto (2006:130), populasi adalah keseluruhan dari suatu objek penelitian. Menurut komaruddin dalam Mardalis (2004:53), yang dimaksud populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang berjumlah 105 orang pegawai.

2. Sampel Penelitian

Dalam kutipan (Dani Praditya Setiawan, 2016:41) menurut Arikunto (2010:130) dalam kutipan (Dani Praditya Setiawan, 2016:41), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:116), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Nilai Kritis (10%)

$$n = \frac{105}{1 + 105 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 105 (0,01)}$$

$$n = \frac{105}{1 + 1,05}$$

$$n = \frac{105}{2,05}$$

$$n = 51,21$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 51,21 yang dibutuhkan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005) dalam kutipan (Tri Widari, 2016:45). Indikator-indikator yang dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda *check list* (√) pada kolom jawaban yang disediakan.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala *Likert*, dengan perhitungan skor sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|---------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | 5 poin. |
| 2. Setuju (S) | 4 poin. |
| 3. Kurang Setuju (KS) | 3 poin. |
| 4. Tidak Setuju (TS) | 2 poin. |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 poin. |

F. Teknik Analisis

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument sebab berpengaruh pada kualitas data.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah membahas cara-cara pengumpulan, peringkasan, penyajian data sehingga diperoleh informasi yang lebih mudah dipahami, informasi yang diperoleh antara lain pemusatan data (mean, median, modus).

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*variabel independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* rendah sama dengan dengan nilai *VIF* tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Koefisien Determinan

Koefisien determinasi adalah koefisien yang mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat di percaya antara variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji T) untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara parsial dan uji simultan (uji F) untuk

menguji signifikansi regresi berganda. Berikut persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1+b_2X_2+e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b_1 - b_n : Koefisien regresi

X_1 : Beban Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

e : standar error (kesalahan pengganggu)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

Bebagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Artinya, suatu organisasi mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi. (Usman,2002)

Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri manapun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Akan tetapi, tidaklah mudah untuk mempertahankan dan meningkatkan di tengah situasi dan kondisi Indonesia yang menurut banyak pengamat sedang carut-marut sejak dilanda krisis ekonomi, apalagi tingkat persaingan bisnis baik dari dalam maupun dari luar negeri semakin meningkat dan peraturan pemerintah semakin ketat. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan/pegawai, yakni bagaimana ia

melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.

Dua jenis tugas pekerjaan mencakup unsure-unsur penting kinerja: tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan, termasuk menyelesaikan aspek-aspek teknis pekerjaan. Tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik karyawan/pegawai menngani kegiatan antarpersonal dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja secara mandiri.

Departemen yang disertai tugas untuk menangani masalah Tenaga Kerja berulang kali mengalami perubahan, baik berupa pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan. Perubahan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya.

Dalam periode perang kemerdekaan yang terjadi pada masa cabinetpresidential, masalah perubahan berada pada dibawah dan ditangani oleh Kementrian Sosial. Keadaan ini terus berlanjut sampai pada masa kabinet Syarir III. Pergantian kabinet yang terjadi berulang kali, serta lahirnya partai-partai politik yang mewarnai gerakan kaum buruh menjadikan penanganan masalah perburuhan semakin pelit, apalagi disertai oleh memburuknya keadaan ekonomi dalam keadaan perang.

Maklumat presiden No.7 Th.1947 yang diumumkan pada tanggal 3 Juli 1947 tentang susunan Kabinet Syarifuddin bahwa Menteri Perburuhan belum dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya sesuai

dengan ketetapan mengenai apa yang menjadi tugas pokoknya. Dengan dikeluarkannya penetapan pemerintah No.3 Th. 1947 tanggal 25 Juli 1947, eksistensi tugas pokok Kementrian Sosial, termasuk didalamnya pelimpahan organisasi jabatan perburuhan personil dan mata aggarannya. Oleh karena itu, tanggal 25 Juli berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja No.Kep.28/MEN/1992 ditetapkan sebagai “Hari Jadi” Departemen Tenaga Kerja.

Pada periode demokrasi Liberal, Pemerintah Republik Indonesia Serikat (RIS), Organisasi kementrian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan sosial. Pada masa Republik Indonesia Serikat (RIS), Negara Kesatuan Republik Indonesia di Yogyakarta merupakan Negara bagian dari RIS, sehingga pada masa itu ada Menteri Perburuhan di Yogyakarta. Setelah Republik Indonesia Serikat (RIS) bubar struktur organisasi Kementrian Perburuhan tampak lebih lengkap karena mencakup struktur organisasi tingkat pusat sampai tingkat daerah dan resort dengan uraian tugas yang jelas. Ditingkat pusat organisasi Kementrian Perburuhan terdiri dari dua Direktorat Tenaga Kerja (PMP 79 Tahun 1954).

Periode Demokrasi terpimpin dengan dikeluarkannya dekrit Presiden 5 Juli 1959 telah membuat babak baru dalam tata kehidupan kenegaraan pada awal Demokrasi terpimpin. Kementrian perburuhan berada dalam naungan Menteri Inti Bidang Produksi dan dipimpin oleh seorang Menteri muda berubah menjadi Menteri Perburuhan dengan dibantu oleh 4 pembantu Menteri yang kemudian bertambah menjadi 5 pembantu Menteri. Dalam periode ini kehidupan kenegaraan diwarnai

oleh kehidupan partai yang terpusat dalam pola Nasionalisme, Agama, dan Komunisme (Nasakom) yang memberikan angin kepada PKI (Partai Komunis Indonesia) untuk bergerak dan berupaya untuk mendominasi segala posisi dalam organisasi pemerintahan yang ada.

Periode Orde Baru merupakan transisi, sejalan dengan itu terjadi perubahan nama organisasi kementerian berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja. Struktur Organisasi Departemen Tenaga Kerja berdasarkan Presidium Kabinet Ampera No.75/U/II/1996 mengalami penyempurnaan termasuk Departemen Tenaga Kerja yang diatur dengan keputusan Presiden pada masa transisi yaitu masa penerbitan dan pembersihan aparatur pemerintahan dari yang terlibat G 30 S/PKI tercatat tiga kali pergantian Kabinet.

Dalam perkembangannya organisasi Departemen Nakertranskop mengalami perubahan dengan dipindahkan urusan koperasi ke Departemen Perdagangan. Kemudian disempurnakan kembali setelah masalah urusan transmigrasi dilimpahkan ke Departemen Transmigrasi. Penyempurnaan organisasi semula menganut pendekatan " *Holding Company Type* " beralih kependekatan " *Integrated Type* ". Struktur organisasi yang baru diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-525/Men/1984 yang mengacu pada Kepres Tehun 1997, dan masa Kabinet Pembangunan VI.

Organisasi Departemen Tenaga Kerja bertambah 2 (dua). Unit Eselon I yaitu Direktorat Jenderal Binalattas dan Badan Perencanaan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Perkembangan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya beban kerja, sehingga Pelita VI telah

dirumuskan kebijaksanaan SAPTA KARYA UTAMA, dan sekarang menjadi DASA KARYA.

Sehubungan dengan pelaksanaan Otonomi Daerah secara efektif 1 Januari 2001, sesuai Undang-Undang No.22 tahun 1999 tentang kewenangan Propinsi sebagai daerah Otonomi.

Departemen Tenaga Kerja Kota Makassar secara resmi menggabung Pemerintah Kota Makassar dengan nama Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Berdasarkan Perda Kota Makassar tahun 2004 pembentukan susunan organisasi dan Tata Kerja serta Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

a. Visi

Mewujudkan ketenagakerjaan yang mandiri, berdaya saing, harmonis dan sejahtera untuk semua.

b. Misi

1. Meningkatkan peluang kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, dan penempatan tenaga kerja yang didukung oleh system pelatihan kerja sehingga terwujud tenaga kerja yang mandiri dan berdaya saing.
2. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bertanggung jawab dan berkelanjutan.
3. Terwujudnya kepastian hukum dengan melaksanakan pembinaan, pengawasan dan perlindungan terhadap norma ketenagakerjaan.

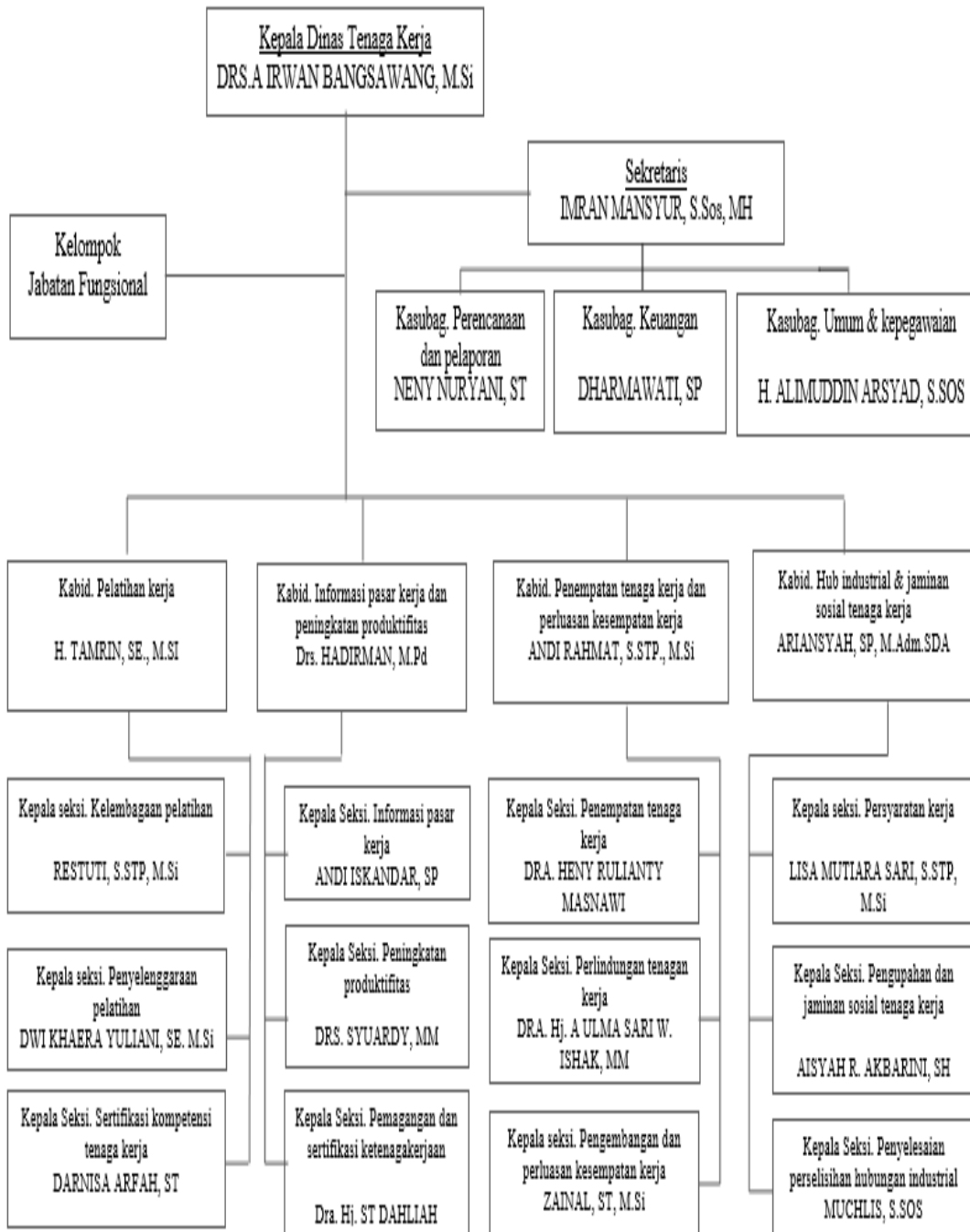
3. Struktur Organisasi dan Job Description Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu susunan yang merinci pembagian aktifitas kerja dan menunjukkan bagaimana berbagai tingkatan aktivitas saling berhubungan satu sama lain dalam suatu perusahaan.

Dengan adanya struktur organisasi, maka batasan-batasan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam perusahaan dapat menjadi jelas. Sehingga mereka dapat berjalan sesuai dengan fungsinya masing-masing.

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR**



Gambar 4.1 :

STRUKTUR ORGANISASI

b. Job Description

Adapun tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar adalah melakukan kewenangan daerah dalam bidang ketenagakerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang meliputi perencanaan program, penempatan tenaga kerja, kesejahteraan tenaga kerja.

1. Kepala Dinas

a. Dinas ketenagakerjaan mempunyai tugas membantu wali kota melaksanakan urusan pemerintah bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepala daerah.

b. Dinas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- 2) Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- 5) Pembinaan, pengordinasian, pengelolaan, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan bidang tenaga kerja, dan

- 6) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh wali kota terkait bidang dan fungsinya.
- c. Berdasarkan tugas dan fungsinya sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dan (2), dinas ketenagakerjaan mempunyai uraian tugas :
- 1) Merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang tenaga kerja.
 - 2) Merumuskan dan melaksanakan visi dan misi dinas.
 - 3) Merumuskan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan sekretarian dan bidang pelatihankerja, bidang informasi pasar kerja dan peningkatan produktivitas, bidang penempatan tenaga kerja.
 - 4) Merumuskan Rencana Strategis (RENSTRA) dan Rencana Kerja (RENJA), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/ Rencana Kerja Perubahan Anggaran (RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/ Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) dan Perjanjian Kinerja (PK) DINAS.
 - 5) Mengkoordinasikan dan merumuskan bahan penyiapan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Laporan Keterangan pertanggungjawaban (LKPJ) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/ Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) kota dan segala bentuk laporan lainnya.

2. Sekretariat

- a. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi dilingkungan dinas.
- b. Sekertaris dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Perencanaan operasional urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan umum dan kepegawaian.
 - 2) Pelaksanaan urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan umum dan kepegawaian.
 - 3) Pengkoordinasian urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian.
 - 4) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian.
 - 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.
- c. Berdasarkan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), sekretariat mempunyai uraian tugas :
 - 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan sekretariat.
 - 2) Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian.

- 3) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas subbagian perencanaan dan pelaporan, subbagian keuangan subbagian umum dan kepegawaian.
- 4) Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/ Rencana Kerja Perubahan Anggaran (RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/ Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) sekretariat.
- 5) Mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/ Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) sekretariat.

3. SubBagian Perencanaan dan Pelaporan

- a. Subbagian perencanaan dan pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan dinas.
- b. Subbagian perencanaan dan pelaporan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Perencanaan kegiatan dibidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan.
 - 2) Pelaksanaan kegiatan dibidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan.

- 3) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan.
 - 4) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.
- c. Berdasarkan tugas dan fungsinya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2), subbagian perencanaan dan pelaporan mempunyai uraian tugas :
- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan subbagian perencanaan dan pelaporan.
 - 2) Menyusun bahan Rancangan Kerja dan Anggaran (RKA)/ Rencana Kerja Perubahan Anggaran (RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/ Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) subbagian perencanaan dan pelaporan.
 - 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/ Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) subbagian perencanaan dan pelaporan.
 - 4) Menghimpun bahan dan menyusun Rencana Strategi (RENSTRA) dan Rencana Kerja (RENJA), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/ Rencana Kerja Perubahan Anggaran (RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/ Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) dan Perjanjian Kinerja (PK) Dinas.

- 5) Menghimpun bahan dan menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/ Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dinas.
- 6) Menyiapkan bahan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/ Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) kota dan segala bentuk pelaporan lainnya sesuai bidang tugasnya.
- 7) Menghimpun, memadusrasikan dan menyiapkan bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/ Rencana Kerja Perubahan Anggaran (RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/ Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) dari setiap bidang untuk dikoordinasikan dengan satuan kerja perangkat daerah terkait.

4. SubBagian Keuangan

- a. Subbagian Keuangan mempunyai tugas melakukan administrasi dan akuntansi keuangan.
- b. Subbagian keuangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Subbagian Keuangan menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Perencanaan kegiatan dibidang administrasi dan akuntansi keuangan.

- 2) Pelaksanaan kegiatan di bidang administrasi dan akuntansi keuangan.
 - 3) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang administrasi dan akuntansi keuangan.
 - 4) Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.
- c. Berdasarkan tugas dan fungsinya sebagaimana di maksud pada ayat (1) dan ayat (2) subbagian keuangan mempunyai uraian tugas :
- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan subbagian keuangan.
 - 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/ Rencana Kerja Perubahan Anggaran (RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/ Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) subbagian keuangan.
 - 3) Melaksanakan kegiatan administrasi dan akuntansi keuangan di lingkup dinas sesuai peraturan perundang undangan yang berlaku.
5. Subbagian Umum dan Kepegawaian
- a. Subbagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.

b. Subbagian umum dan kepegawaian dalam melaksanakan tugas yang dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perencanaan kegiatan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.
- 2) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan urusan umum penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi, dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.
- 3) Meminta usulan Rencana Kebutuhan Barang Unit (RKBU) dari semua bidang dalam Lingkup Dinas Tenaga Kerja.
- 4) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

6. Bidang Pelatihan Kerja

a. Bidang pelatihan kerjamempunyai tugas melaksanakan pelatihan kerja.

b. Bidang pelatihan kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perencanaan kegiatan operasional dibidang pelatihan kerja.
- 2) Pengordinasian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di pelatihan kerja.

- 3) Pelaksanaan kegiatan dibidang pelatihan kerja.
- 4) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan dan pelatihan kerja.
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

7. Seksi Kelembagaan dan Pelatihan

Seksi kelembagaan pelatihan mempunyai tugas menganalisis dan menginventarisasi kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya kelembagaan pelatihan kerja swasta.

8. Seksi Penyelenggaraan Pelatihan

a. Seksi penyelenggaraan pelatihan mempunyai tugas menyelenggarakan pelatihan kerja.

b. Seksi penyelenggaraan pelatihan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perencanaan kegiatan pelaksanaan dibidang penyelenggaraan pelatihan.
- 2) Pelaksanaan kegiatan dibidang penyelenggaraan pelatihan.
- 3) Membagi tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang penyelenggaraan pelatihan.
- 4) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

9. Seksi Sertifikasi Kompetensi

- a. Seksi sertifikasi kompetensi mempunyai tugas melakukan sertifikasi kompetensi peserta pelatihan dan tenaga kerja.
- b. Seksi sertifikasi kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Perencanaan kegiatan dibidang sertifikasi kompetensi.
 - 2) Pelaksanaan kegiatan bimbingan dibidang sertifikasi kompetensi.
 - 3) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan dibidang sertifikasi kompetensi.
 - 4) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

10. Bidang Informasi Pasar Kerja Dan Peningkatan Produktivitas

- a. Bidang informasi pasar kerja dan peningkatan produktivitas mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan, bimbingan teknis dan evaluasi informasi pasar kerja serta peningkatan produktivitas tenaga kerja dan sertifikasi serta bimbingan dan pemegangan bagi tenaga kerja.
- b. Bidang informasi pasar kerja dan peningkatan produktivitas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Perencanaan kegiatan operasional di bidang informasi pasar kerja dan peningkatan produktivitas.

- 2) Pelaksanaan di bidang informasi pasar kerja dan peningkatan produktivitas.
- 3) Pengordinasian kegiatan di bidang informasi pasar kerja dan peningkatan produktivitas.
- 4) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan dibidang informasi pasar kerja dan peningkatan produktivitas.
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

11. Seksi Informasi Pasar Kerja

- a. Seksi informasi pasar kerja mempunyai tugas melakukan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja.
- b. Seksi informasi pasar kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Perencanaan kegiatan di bidang informasi pasar kerja.
 - 2) Pelaksanaan kegiatan dibidang informasi pasar kerja.
 - 3) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang informasi pasar kerja.
 - 4) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

12. Seksi pemegangan dan sertifikasi ketenagakerjaan

- a. Seksi pemegangan dan sertifikasi ketenagakerjaan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya, metode

pengukuran dan pemantauan tingkat produktifitas ketenagakerjaan.

b. Seksi pemegangan saham dan sertifikasi ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan fungsi :

1) Perencanaan kegiatan dibidang pemegangan dan sertifikasi ketenagakerjaan.

2) Pelaksanaan kegiatan di bidang pemegangan dan sertifikasi ketenagakerjaan.

3) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan dibidang pemegangan dan sertifikasi ketenagakerjaan.

4) Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

13. Bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja

a. Bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja yang mempunyai tugas melaksanakan, mengordinasikan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

b. Bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan fungsi :

1) Perencanaan kegiatan operasional dibidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

2) Pelaksanaan kegiatan dibidang penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja

- 3) Pengordinasian kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
- 4) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan dibidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan tugas dan fungsinya.

14. Seksi Penempatan Tenaga Kerja

- a. Seksi penempatan tenaga kerja mempunyai tugas melakukan pembinaan, pemantauan dan evaluasi penempatan tenaga kerja.
- b. Seleksi penempatan tenaga kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Perencanaan kegiatan fungsinya di bidang penempatan tenaga kerja.
 - 2) Pelaksanaan kegiatan dibidang penempatan tenaga kerja.
 - 3) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja.
 - 4) Pelaksanaan kegiatan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

15. Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri

- a. Seksi perlindungan tenaga kerja luar negeri mempunyai tugas melakukan pembinaan, pelayanan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri.

- b. Seksi perlindungan tenaga kerja luar negeri melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan fungsi :
- 1) Perencanaan kegiatan di bidang perlindungan tenaga kerja luar negeri.
 - 2) Pelaksanaan kegiatan di bidang perlindungan tenaga kerja keluar negeri.
 - 3) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

16. Seksi pengembangan dan perluasan kesempatan kerja

- a. Seksi pengembangan dan perluasan kesempatan kerja mempunyai tugas melakukan pengembangan dan perluasan kerja.
- b. Seksi pengembangan dan perluasan kesempatan kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), menyelenggarakan fungsi :
- 1) Perencanaan kegiatan di bidang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.
 - 2) Pelaksanaan kegiatan dibidang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.
 - 3) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.

17. Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- a. Bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja mempunyai tugas melaksanakan pelayanan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Perencanaan kegiatan operasinal di bidang hubungan industrial jaminan sosial tenaga kerja.
- c. Pelaksanaan kegiatan dibidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
- d. Pengordinasian pelaksanaan kegiatan di bidang industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

18. Seksi Persyaratan Kerja

- a. Seksi persyaratan kerja mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan persyaratan pembentukan kelembagaan dan perjanjian kerja sama.
- b. Perencanaan kegiatan di bidang persyaratan kerja.
- c. Pelaksanaan kegiatan dibidang persyaratan kerja.
- d. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan dalam bidang persyaratan kerja.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

19. Seksi Pengumpulan Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- a. Seksi pengumpulan dan jaminan sosial tenaga kerja mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengembangan sistem pengumpulan dan jaminan sosial tenaga kerja.

b. Seksi pengumpulan dan jaminan sosial tenaga kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat(1), menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perencanaan kegiatan dibidang pengumpulan dan jaminan sosial tenaga kerja.
- 2) Pelaksanaan kegiatan dibidang pengumpulan dan jaminan sosial tenaga kerja.
- 3) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang pengumpulan dan jaminan sosial tenaga kerja.
- 4) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

20. Seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial

a. Seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial mempunyai tugas melakukan penyediaan bahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

b. Seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perencanaan kegiatan di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 2) Pelaksanaan kegiatan di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- 3) Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4) Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

B. Pembahasan Hasil Kuesioner

1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$. Yaitu $df = 51 - 3 = 48$, sehingga menghasilkan nilai standar sebesar 0,3. Untuk hasil lengkap dari uji validitas dilihat pada table berikut :

Tabel 4.1

HASIL UJI VALIDITAS BEBAN KERJA

Pernyataan	Corrected Item-Total	Nilai Standar	Keterangan
X1	0,648	0,3	Valid
X2	0,760	0,3	Valid
X3	0,776	0,3	Valid
X4	0,710	0,3	Valid
X5	0,598	0,3	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap pernyataan yang diberikan responden lebih besar dari nilai standar yaitu 0,3 yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid.

Table 4.2

HASIL UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

Pernyataan	Corrected Item-Total	Nilai Standar	Keterangan
X6	0,675	0,3	Valid
X7	0,623	0,3	Valid
X8	0,662	0,3	Valid
X9	0,675	0,3	Valid
X10	0,646	0,3	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap pernyataan yang diberikan responden lebih besar dari nilai standar yaitu 0,3 yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.3

HASIL UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI

Pernyataan	Corrected Item-Total	Nilai Standar	Keterangan
Y1	0,714	0,3	Valid
Y2	0,653	0,3	Valid
Y3	0,713	0,3	Valid
Y4	0,725	0,3	Valid
Y5	0,647	0,3	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap pernyataan yang diberikan responden lebih besar dari nilai standar yaitu 0,3 yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

1) Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 (Beban Kerja)

Reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada table statistic. Hasil pengujian pernyataan dalam kuesioner pada variabel X_1 dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 4.4

HASIL UJI RELIABILITAS BEBAN KERJA

Case Processing Summary

Cases	N	%
Cases Valid	51	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

1	Cronbach's Alpha	N of Items
2	.737	5

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.737, lebih dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X_1 dinyatakan reliabel.

2) Hasil Uji Reliabilitas X_2 (Lingkungan Kerja)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X_2 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.5

HASIL UJI RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

Cases		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

1	Cronbach's Alpha	N of Items
2	.665	5

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.665, lebih dari nilai standarnya, yaitu 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X_2 dinyatakan reliabel.

3) Hasil Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel Y dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.6

HASIL UJI RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI

Case Processing Summary

Cases		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

1	Cronbach's Alpha	N of Items
2	.718	5

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.718, lebih standar yang ditetapkan, yaitu 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Y dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

2. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui data persentase, seperti pada tabel-tabel dibawah ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.7

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
L	25	49,01%
P	26	50,99%
Total	51	100%

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 26responden dengan persentase 50,99% sedangkan responden laki-laki berjumlah 25responden dengan persentase 49,01%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 5 kategori, yakni ≤ 20 , 21 – 30, 31 – 40, 41 – 50, ≥ 50 . Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Tingkat Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 20	-	-
21 – 30	15	29,41%
31 – 40	20	39,21%
41 – 50	10	19,61%
≥ 50	6	11,77%
Total		100%

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan tingkat usia 31 –40 tahun sebanyak 20responden dengan persentase 39,21%, tingkat usia 21 – 30 tahun sebanyak 15responden dengan persentase 29,41%, tingkat usia 41 – 50 tahun sebanyak 10responden dengan persentase 19,61%, tingkat usia ≥ 50 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase 11,77%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 2 kategori, yakni: kurang dari 10 tahun, lebih dari 10 tahun. Jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9

KARAKTERITISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kurang dari 10 tahun	30	58,83%
Lebih dari 10 tahun	21	41,17%
Total	51	100%

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 30responden dengan persentase 58,83%, sedangkan responden berdasarkan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 21 responden dengan persentase 41,17%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi 3 kategori, yakni: SMA, D3 (Diploma 3) dan S1. Jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	10	19,61%
D3	18	35,29%
S1	23	45,10%
Total	51	100%

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah lulusan S1 sebanyak 23responden dengan persentase 45,10%, lulusan D3 sebanyak 18 responden dengan persentase 35,29%, sedangkan lulusan SMA sebanyak 10responden dengan persentase 19,61%.

3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
STATISTIK DESKRIPTIF
Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1 (Beban Kerja)	51	8	19	12.37	3.243
X2 (Ling. Kerja)	51	16	25	21.49	2.370
Y (Kinerja Pegawai)	51	18	24	21.69	1.140
Valid N (listwise)	51				

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Pada tabel statistik deskriptif di atas, dapat dilihat bahwa nilai maksimum dari variabel Beban Kerja adalah sebesar 19.00, sedangkan nilai minimumnya adalah 8.00. nilai rata-rata sebesar 12.37 dengan tingkat deviasi standarnya sebesar 3.243. Sementara itu, nilai maksimum dari variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 25.00, nilai minimumnya adalah 16.00. Nilai rata-rata sebesar 21.49 dengan tingkat deviasi standar sebesar 2.370. Nilai maksimum dari variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 24.00, nilai minimumnya adalah 18.00. Nilai rata-rata sebesar 21.69 dengan tingkat deviasi standar sebesar 1.140.

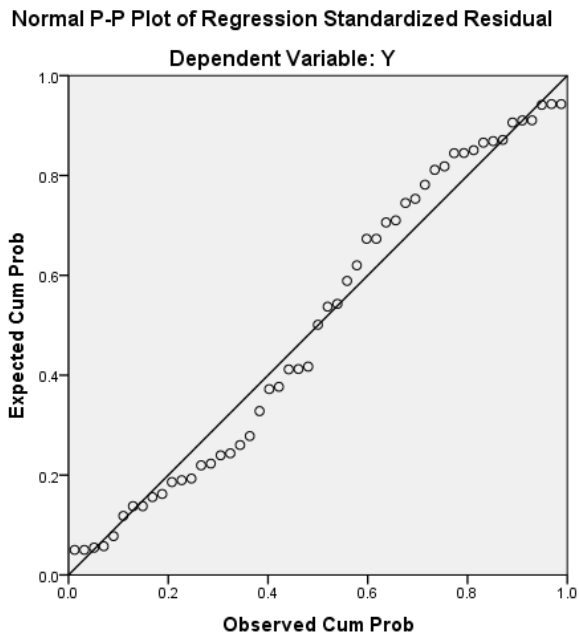
4. Hasil Uji Asumsi Klasik Data

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data ditunjukkan melalui grafik di bawah ini:

Gambar 4.2

GRAFIK UJI NORMALITAS



Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Pada grafik tersebut di atas, tampak bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Dengan demikian, pada grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Multikoleniaritas

Hasil pengujian multikoleniaritas dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 12
UJI MULTIKOLENIARITAS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.011	.819		20.771	.000		
X1	-.197	.026	-.560	-7.525	.000	.996	1.004
X2	.331	.036	.688	9.241	.000	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

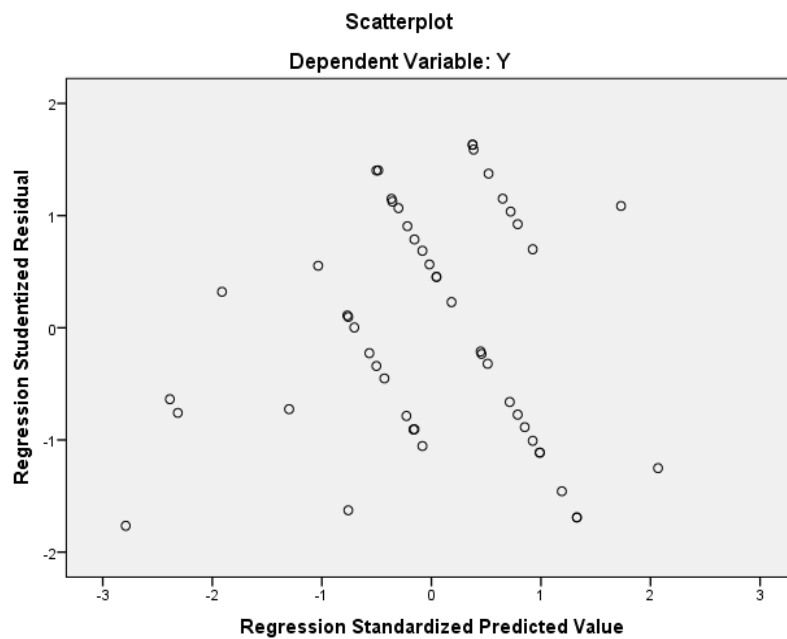
Pada tabel output uji multikoleniaritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF sebesar 1.004, kurang dari 10. Sementara nilai Tolerance sebesar 0.996, lebih dari 0.01. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas pada data penelitian ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.3

GRAFIK Uji HETEROSKEDASTISITAS



Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak terpusat dan membentuk pola pada bagian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, baik asumsi normalitas, multikoleniaritas, dan heteroskedastisitas, data penelitian memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya, yakni pengujian hipotesis.

5. Analisis Koefisien Determinan

Koefisien determinan dalam hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai *R Square*(R^2) atau *Adjusted R Square*. Berikut hasil pengujian koefisien determinan.

Tabel 4.13
KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.724	.599

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0.735 atau 73.5. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel X_1 (Beban Kerja) dan X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 73.5% terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Sisanya sebesar 26.5% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model penelitian ini dinyatakan baik karena nilai koefisien determinannya mendekati 100% atau 1. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

6. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel dalam penelitian. Uji t ditunjukkan dengan nilai t-hitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji t dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
HASIL UJI T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.011	.819		20.771	.000
X1	-.197	.026	-.560	-7.525	.000
X2	.331	.036	.688	9.241	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Dari hasil pengujian statistik di atas, dapat dirumuskan model penelitian dalam persamaan berikut:

$$Y = 17.011X_1 - 0.1977X_2 + 0.331 + e$$

1) Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar -7.525, dan nilai t-tabel adalah 1.67722 (df=48). Hasil pengujian

memprlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, **hipotesis 1 (H1) diterima.**

2) Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 9.241, dan nilai t-tabel adalah 1.67722 (df=48). Hasil pengujian memprlihatkan bahwa nilai t- hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, **hipotesis 2 (H2) diterima.**

b. Hasil Uji F

Uji F atau uji simultan digunakan untuk melihat pengaruh simultan kedua variabel independen (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hasil uji F ditunjukkan dengan nilai F-hitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji F dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.15

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.778	2	23.889	66.659	.000^b
	Residual	17.202	48	.358		
	Total	64.980	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2018

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung yang didapat adalah sebesar 66.659, dan nilai F-tabel adalah 3.19. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai F- hitung lebih besar dari pada nilai F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, **hipotesis 3 (H3) diterima.**

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai, sebaliknya jika semakin rendah beban kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan membuktikan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena adanya rasa kenyamanan dan keamanan yang baik pada instansi dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Aurelia Potu (2013) bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan

performaterbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik yang di peroleh, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel beban kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya pada lingkungan kerja yang terdapat kenyamanan serta keamanan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Danu Praditya Setiawan (2016) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
3. Uji F Beban Kerja dan Lingkungan Kerjasama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan R Square 0,735 dan nilai Sig=0,000 jadi 73,5% variasi nilai Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

1. Beban kerja yang tidak berlebihan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian beban kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan agar pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal.
2. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan memperhatikan kenyamanan, fasilitas dan keamanan dapat membuat pegawai termotivasi untuk memperlihatkan kinerja terbaiknya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, A., Suprihhadi, H. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, (Online). Vol.3 No.7. (<https://ejournal.stiesia.ac.id>)
- Hatmawan, A.A. 2015. Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, (Online). Vol.4 No.1. (<http://e-journal.unipma.ac.id>)
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Khasifah, F., Nugraheni, R. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal Of Management*, (Online). Vol.5 No.2. (<http://eprints.undip.ac.id>)
- Linda, M.R., Megawati., Japriska, Y. 2014. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, (Online). Vol.3 No.1. (<http://ejournal.unp.ac.id>)
- Muhammad, S.R., Adolfini., Lumintang, G. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, (Online). Vol.4 No.1. (<https://ejournal.unsrat.ac.id>)
- Novyanti, J.S. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bapedda Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, (Online). Vol.3 No.1. (<http://jurnal.untad.ac.id>)
- Paramitadewi, K.F. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompenasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, (Online). Vol.6 No.6. (<https://ojs.unud.ac.id>)
- Potu, A. 2013. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku di Manado. *Jurnal EMBA*, (Online). Vol.1 No.4. (<https://ejournal.unsrat.ac.id>)
- Rahmawanti, N.P., Swasto.B., Prasetya.A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.8 No.2. (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>)

- Rohmatulloh, W., Satrio, B. 2017. Pengaruh Lingkungan, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, (Online). Vol.6 No.9. (<https://ejournal.stiesia.ac.id>)
- Subagiarta, I.W. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal Kota Denpasar). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, (Online). Vol.13 No.3. (<http://journal.undiknas.ac.id>)
- Sutrisno, E. 2015. *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Sutoyo. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. e *Jurnal Katalogis*, (Online). Vol.4 No.3. (<https://media.neliti.com>)
- Tjiabrata, F.R., Lumanauw, B., Dotulong, L.O.H. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, (Online). Vol.5 No.2. (<https://ejournal.unsrat.ac.id>)

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar”**.

- **Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan sejujur-jujurnya dan perlu diketahui jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilih jawaban dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara. Adapun makna tanda yang digunakan adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	Bobot : 5
Setuju (S)	Bobot : 4
Kurang Setuju (KS)	Bobot : 3
Tidak Setuju (TS)	Bobot : 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Bobot : 1

- **Identitas Responden**

Nama :
 Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
 Usia :
 Masa Kerja :
 Pendidikan Terakhir :

- **Pernyataan**

Berilah tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara.

A. Beban Kerja (X₁)

No.	Beban Kerja	Frekuensi Jawab Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.					
2.	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.					
3.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.					
4.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.					
5.	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor.					

B. Lingkungan Kerja (X_2)

No.	Lingkungan Kerja	Frekuensi Jawab Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
2.	Fasilitas yang disediakan kantor telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
3.	Saya menjalin hubungan baik dengan pegawai lain.					
4.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di kantor.					
5.	Para karyawan mendapat perlakuan secara adil.					

C. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Kinerja Pegawai	Frekuensi Jawab Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan kantor.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
4.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.					
5.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					

Lampiran 2 : Data Tabulasi (Data Mentah) Dari Hasil Perhitungan Kuesioner

1. Data Beban Kerja dan Lingkungan Kerja

No	Beban Kerja (X_1)						Lingkungan Kerja (X_2)					
	X_{1-1}	X_{1-2}	X_{1-3}	X_{1-4}	X_{1-5}	X_1	x_1	X_{2-2}	X_{2-3}	X_{2-4}	X_{2-5}	X_2
1	3	3	3	2	5	16	3	4	5	3	3	18
2	2	3	4	3	3	15	3	5	4	5	3	20
3	2	3	3	3	1	12	5	5	5	5	4	24
4	1	4	3	2	2	12	4	4	4	4	3	19
5	2	1	3	4	3	13	5	5	5	4	4	23
6	3	4	4	3	2	16	5	4	5	4	5	23
7	4	5	3	3	3	18	5	3	5	4	4	21
8	2	3	3	3	3	14	5	4	4	5	4	22
9	4	3	3	3	3	16	5	5	5	5	5	25
10	1	3	4	2	2	12	4	5	5	5	5	24
11	2	2	3	2	4	13	5	5	5	5	4	24
12	1	3	3	2	2	11	5	3	5	5	5	23
13	4	3	4	3	3	17	4	5	5	4	4	22
14	5	4	4	3	3	19	5	5	5	5	4	24
15	3	3	4	4	3	17	5	5	5	4	5	24
16	3	3	3	3	2	14	4	4	5	5	4	22
17	3	3	4	4	3	17	3	4	5	5	5	22
18	1	3	4	3	3	14	5	4	4	5	5	23
19	4	3	3	4	3	17	5	5	5	4	5	24
20	3	3	3	2	4	15	4	5	5	4	4	22
21	3	3	4	2	3	15	3	3	3	3	4	16
22	3	3	3	3	2	14	5	4	5	5	5	24
23	4	3	4	3	3	17	3	3	4	3	3	16
24	3	3	3	4	2	15	5	5	5	4	4	23
25	4	5	4	3	2	18	3	3	4	4	4	18
26	2	1	2	2	3	10	5	5	4	5	5	24
27	1	2	3	3	2	11	5	5	4	5	4	23
28	2	2	3	3	3	13	4	4	5	5	4	22
29	2	1	2	1	2	8	4	3	4	3	4	18
30	1	2	3	1	2	9	4	4	5	5	4	22
31	2	2	1	1	2	8	5	5	5	5	5	25
32	2	3	1	2	2	10	5	4	3	4	3	19

33	2	2	3	1	2	10	4	5	5	5	5	24
34	1	2	3	3	2	11	5	5	4	4	4	22
35	3	1	2	2	1	9	3	4	4	4	3	18
36	2	1	2	2	2	9	4	3	4	4	4	19
37	2	1	2	2	3	10	3	3	3	4	5	18
38	3	1	2	2	1	9	4	5	5	4	5	23
39	1	2	2	1	2	8	4	3	5	4	5	21
40	3	2	2	3	2	12	3	5	4	4	4	20
41	3	3	2	2	1	11	4	5	4	3	4	20
42	3	2	2	1	1	9	4	4	4	5	4	21
43	2	2	1	2	1	8	3	4	4	5	4	20
44	2	2	1	3	2	10	4	4	5	5	5	23
45	2	3	3	2	1	11	5	5	3	3	3	19
46	3	3	2	2	3	13	5	5	4	4	4	22
47	2	2	2	1	3	10	4	5	5	4	5	23
48	2	1	1	2	2	8	5	5	4	5	5	24
49	2	1	2	2	1	8	4	3	5	4	4	20
50	3	2	2	1	1	9	4	3	3	4	4	18
51	2	2	3	2	1	10	4	3	5	5	5	22

2. Data Kinerja Pegawai dan Data Regresi

Kinerja Pegawai (Y)					
Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	5	21
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	4	5	5	4	22
5	5	4	5	4	23
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	5	21

DATA REGRESI		
X1	X2	Y
16	18	20
15	20	21
12	24	22
12	19	21
13	23	23
16	23	22
18	21	20
14	22	21
16	25	22
12	24	23
13	24	23
11	23	23
17	22	21

4	4	5	5	4	22
4	5	4	5	4	22
4	4	5	5	4	22
4	4	4	5	3	20
4	4	5	5	4	22
4	4	5	4	4	21
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	3	19
4	4	5	5	5	23
4	3	5	3	3	18
4	4	4	5	5	22
3	4	4	4	4	19
5	5	4	4	4	22
4	4	5	5	4	22
4	5	4	5	4	22
5	5	4	4	4	22
4	4	5	5	4	22
5	5	4	4	5	23
4	5	4	5	4	22
4	4	5	4	5	22
5	4	5	4	4	22
5	4	4	4	4	21
4	5	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21
5	4	5	4	4	22
4	4	5	5	5	23
5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	5	22
5	4	4	5	4	22
5	5	4	5	5	24
4	5	5	4	5	23
5	4	5	4	4	22

19	24	22
17	24	22
14	22	22
17	22	20
14	23	22
17	24	21
15	22	22
15	16	19
14	24	23
17	16	18
15	23	22
18	18	19
10	24	22
11	23	22
13	22	22
8	18	22
9	22	22
8	25	23
10	19	22
10	24	22
11	22	22
9	18	21
9	19	21
10	18	21
9	23	22
8	21	22
12	20	21
11	20	21
9	21	22
8	20	23
10	23	22
11	19	21
13	22	22
10	23	22
8	24	24
8	20	23
9	18	22

4	4	5	5	5	23
---	---	---	---	---	-----------

10	22	23
----	----	----

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

UJI VALIDITAS

1. Hasil Uji Validitas Variabel X₁ (Beban Kerja)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	X1
P1 Pearson Correlation	1	.414**	.246	.355*	.212	.648**
Sig. (2-tailed)		.003	.081	.011	.135	.000
N	51	51	51	51	51	51
P2 Pearson Correlation	.414**	1	.585**	.376**	.239	.760**
Sig. (2-tailed)	.003		.000	.007	.091	.000
N	51	51	51	51	51	51
P3 Pearson Correlation	.246	.585**	1	.504**	.385**	.776**
Sig. (2-tailed)	.081	.000		.000	.005	.000
N	51	51	51	51	51	51
P4 Pearson Correlation	.355*	.376**	.504**	1	.283*	.710**
Sig. (2-tailed)	.011	.007	.000		.045	.000
N	51	51	51	51	51	51
P5 Pearson Correlation	.212	.239	.385**	.283*	1	.598**
Sig. (2-tailed)	.135	.091	.005	.045		.000
N	51	51	51	51	51	51
X1 Pearson Correlation	.648**	.760**	.776**	.710**	.598**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	51	51	51	51	51	51

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

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

2. Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Correlations

	P6	P7	P8	P9	P10	X2
P6 Pearson Correlation	1	.391**	.217	.268	.276*	.675**
Sig. (2-tailed)		.005	.125	.057	.050	.000
N	51	51	51	51	51	51
P7 Pearson Correlation	.391**	1	.240	.216	.078	.623**
Sig. (2-tailed)	.005		.089	.129	.584	.000
N	51	51	51	51	51	51
P8 Pearson Correlation	.217	.240	1	.363**	.419**	.662**
Sig. (2-tailed)	.125	.089		.009	.002	.000
N	51	51	51	51	51	51
P9 Pearson Correlation	.268	.216	.363**	1	.430**	.675**
Sig. (2-tailed)	.057	.129	.009		.002	.000
N	51	51	51	51	51	51
P10 Pearson Correlation	.276*	.078	.419**	.430**	1	.646**
Sig. (2-tailed)	.050	.584	.002	.002		.000
N	51	51	51	51	51	51
X2 Pearson Correlation	.675**	.623**	.662**	.675**	.646**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	51	51	51	51	51	51

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

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

3. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.566**	.312*	.316*	.280*	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.026	.024	.047	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y2	Pearson Correlation	.566**	1	.368**	.249	.143	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.079	.318	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y3	Pearson Correlation	.312*	.368**	1	.574**	.263	.713**
	Sig. (2-tailed)	.026	.008		.000	.063	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y4	Pearson Correlation	.316*	.249	.574**	1	.409**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.024	.079	.000		.003	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y5	Pearson Correlation	.280*	.143	.263	.409**	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.047	.318	.063	.003		.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y	Pearson Correlation	.714**	.653**	.713**	.725**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

N	51	51	51	51	51	51
---	----	----	----	----	----	----

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

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

UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁ (Beban Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	5

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	51	100.0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	5

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

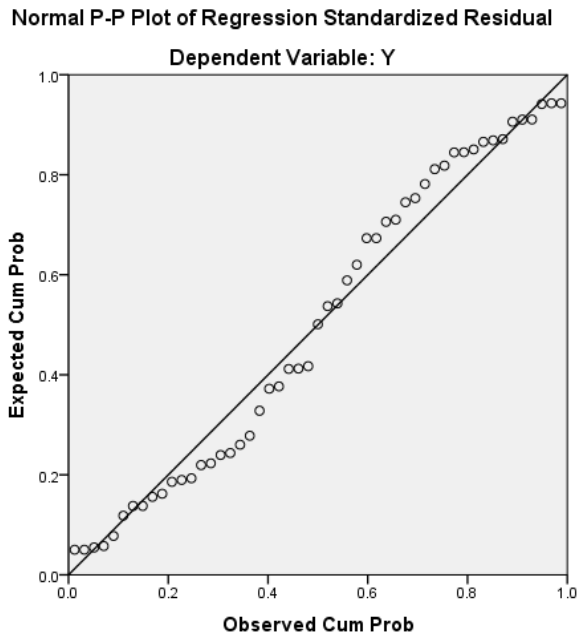
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5

Lamiran 4 : Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1 (Beban Kerja)	51	8	19	12.37	3.243
X2 (Ling. Kerja)	51	16	25	21.49	2.370
Y (Kinerja Pegawai)	51	18	24	21.69	1.140
Valid N (listwise)	51				

Lampiran 5 : Hasil Uji Asumsi Klasik



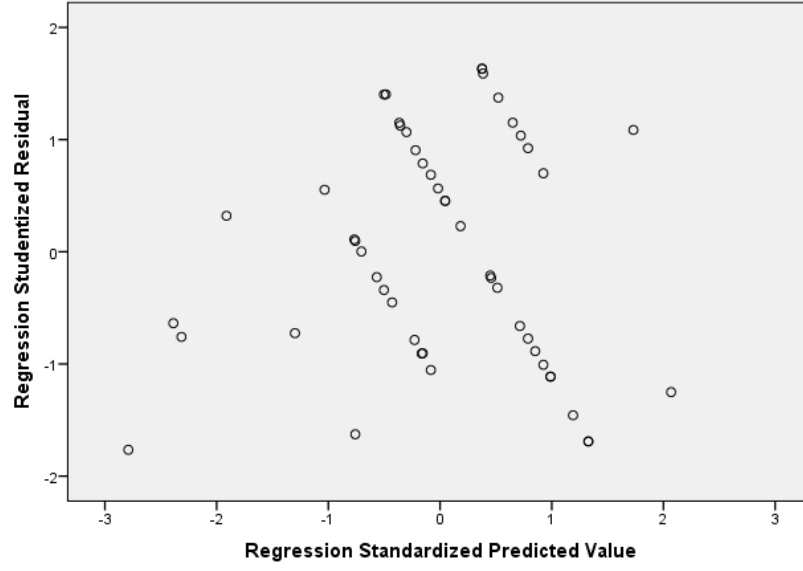
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	17.011	.819		20.771	.000		
	X1	-.197	.026	-.560	-7.525	.000	.996	1.004
	X2	.331	.036	.688	9.241	.000	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Lampiran 6 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.724	.599

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.011	.819		20.771	.000
	X1	-.197	.026	-.560	-7.525	.000
	X2	.331	.036	.688	9.241	.000

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.778	2	23.889	66.659	.000^b
	Residual	17.202	48	.358		
	Total	64.980	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1



RIWAYAT HIDUP

Penulis skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar”. Adalah Dian Asriani, lahir pada tanggal 17 Juni 1996. Peneliti anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan suami istri Bapak Agus Hatibu dan Ibu Syamsuriati.

Menyelesaikan pendidikan SD Inpres Pangkabinanga. Lulus pendidikan dasar pada tahun 2008. Lulus Sekolah Menengah Pertama SMP Negeri 1 Pallangga pada tahun 2011, dan lulus dari SMA Negeri 1 Pallangga pada tahun 2014.

Pada tahun 2014, penulis melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar Mengambil Program Studi Manajemen sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa pada Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi Manajemen.