

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK LINGKUNGAN KERJA NON
FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
TANJUNG JABUNG TIMUR**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH

Nama : Muhammad Kasau
Nim : 2000861201191
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbingan Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Muhammad Kasau
NIM : 2000861201191
Program Studi : Ekonomi Manajemen
Judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur”**

Telah memenuhi syarat dan layak untuk di uji pada ujian komperhensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Dosen Pembimbing I



(Ubaidillah, S.E., M.M)

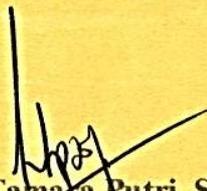
Jambi, Desember 2024

Dosen Pembimbing II



(Khuluqon Azima S.E., M.M)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



(Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM.)

PENGESAHAN SKRIPSI

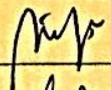
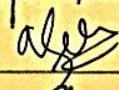
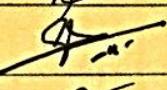
Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi secara kompherensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Senin, 04 November 2024

Jam : 11.00 s/d 13.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Pupu Sopini, SE, MM	Ketua	
Khuluqon Azima SE, MM	Sekretaris	
Muhammad Syukri, SE, Sy, M.Ei	Penguji Utama	
Ubaidillah, SE, MM	Anggota	

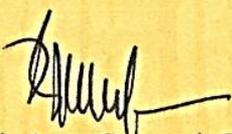


Dekan

Fakultas Ekonomi

Ketua

Program Studi Ekonomi Manajemen


Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak CA


Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Muhammad Kasau

Nim : 2000861201191

Program Studi : Ekonomi Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **“Pengaruh Lingkungan Kerja fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Desember 2024
Yang menyatakan,



Muhammad Kasau
NIM. 2000861201191

ABSTRAK

MUHAMMAD KASAU / 2000861201191 / FAKULTAS EKONOMI / MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA / PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP TANJUNG JABUNG TIMUR / PEMBIMBING 1. UBAIDILLAH, S.E., M.M., PEMBIMBING 2. KHULUQON AZIMA, S.E., M.M.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas, yang memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi operasional perusahaan. Perpustakaan merupakan tempat yang menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh para pendidik, peneliti, atau mahasiswa. Untuk menjawab tujuan penelitian, penulis menggunakan kajian teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan kinerja.

Selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa jurnal/artikel terdahulu dan skripsi untuk mendukung penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 36 responden dengan teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji f dan uji t. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Regresi bertujuan untuk menguji hubungan antara pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen.

Dari hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi $Y = -0,628 + 0,226X_1 + 0,313X_2 + 0,488X_3 + e$. Sementara itu dari pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan dan parsial.

Hasil penelitian, analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur memberikan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja yang baik kepada pegawai, dan pegawai juga merasa sangat baik dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja yang diberikan.

Selain itu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja sebesar 85,50% dan sisanya sebesar 14,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, beban kerja, kinerja

ABSTRACT

MUHAMMAD KASAU / 2000861201191 / FACULTY OF ECONOMICS / HUMAN RESOURCE MANAGEMENT / THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE TANJUNG JABUNG TIMUR LIBRARY AND ARCHIVES SERVICE / ADVISOR 1. UBAIDILLAH, S.E., M.M., ADVISOR 2. KHULUQON AZIMA, S.E., M.M.

The success of a company or organization is highly dependent on the availability of quality human resources, who have an important role in carrying out the company's operational functions. A library is a place that provides information needed for educators, researchers, or students.

To answer the research objectives, the author uses a theoretical study related to the research variables, namely the physical work environment, non-physical work environment, workload and performance. In addition, the author also looked for relevant previous research in the form of previous journals/articles and theses to support this research. This study used 36 respondents with analysis techniques using multiple linear regression and hypothesis testing using the f test and t test.

The type of data used in this study is quantitative descriptive. Regression aims to test the relationship between the influence of one variable on another. The variable that is influenced is called the dependent variable, while the variable that influences is called the independent variable.

From the results of data processing, the regression equation $Y = -0.628 + 0.226X_1 + 0.313X_2 + 0.488X_3 + e$ was obtained. Meanwhile, from the hypothesis testing carried out, the results showed that the physical work environment, non-physical work environment and workload had a significant effect on performance simultaneously and partially.

The results of the research, data analysis and discussion in this study can be concluded that the Tanjung Jabung Timur Library and Archives Service provides a good physical work environment, non-physical work environment and workload to employees, and employees also feel very good with the physical work environment, non-physical work environment and workload given. In addition, there is a positive and significant influence between the physical work environment, non-physical work environment and workload on performance of 85.50% and the remaining 14.50% is influenced by other variables outside the research model.

Keywords: physical work environment, non-physical work environment, workload, performance

KATA PENGANTAR

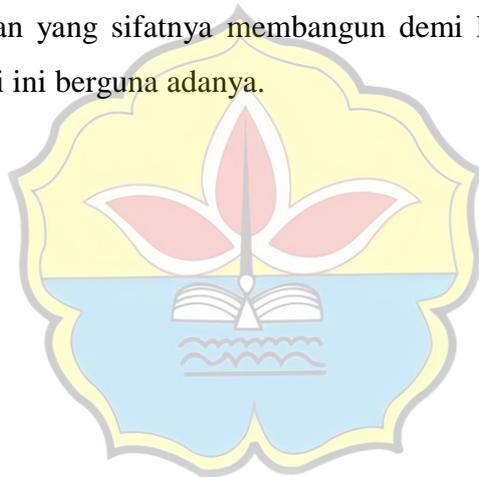
Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur”**. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu tanpa mengurangi rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada orangtua beserta keluarga yang telah memberikan dorongan moril dan materil serta do'a yang tulus. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Ibu Afdalisma, S.H., M.Pd selaku Pjs Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.AK. AC., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri S.E., MM, selaku Ketua Prgoram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
4. Bapak M. Syukri., S.E. Sy, M.E, Selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan bimbingan selama proses perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
5. Bapak Ubaidillah., S.E., M.M., dan Ibu Khuluqon Azima, S.E., M.M selaku Pembimbing Skripsi I dan Pembimbing II yang telah berkenan dengan sabar, ikhlas dan teliti memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini
6. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.

7. Terimakasih kepada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur, yang telah berjasa menyediakan sumber daya bagi saya untuk dapat melakukan penelitian.
8. Terimakasih kepada teman senangkatan Ikhwan, Ipang, Andi, Denisa, Rara Dhea dan Seluruh Mahasiswa Angkatan 2020 yang telah bersama-sama berjuang dan saling memberikan semangat dan motivasi agar kita semua dapat menyelesaikan Studi Strata I di Universitas Batanghari yang kita cintai ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Rumusan Masalah.....	11
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN.....	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Konsep Manajemen.....	14
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	19
2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik.....	24
2.1.5 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	27
2.1.6 Beban Kerja.....	29
2.1.7 Kinerja Pegawai	36
2.1.8 Kerangka Penelitian	42
2.1.9 Hipotesis.....	44
2.2 Metode Penelitian	44
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	44
2.2.2 Jenis dan Sumber Data	45
2.2.3 Metode Pengumpulan Data	46
2.2.4 Populasi dan Sampel	47
2.2.5 Metode Analisis Data	48
2.2.6 Uji Instrument	51
2.2.7 Uji Asumsi Klasik	52
2.2.8 Uji Hipotesis.....	54

2.2.9 Operasional Variabel.....	57	
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	58	
3.1 Sejarah Singkat Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur.....	58	
3.2 Visi dan Misi Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur.....		58
3.3 Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur.....	59	
3.4 Tugas dan Tanggungjawab	59	
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64	
4.1 Hasil Penelitian	64	
4.1.1 Karakteristik Responden	64	
4.1.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian	67	
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	84	
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	87	
4.1.5 Uji Statistik.....	92	
4.1.6 Koefisien Determinasi	95	
4.2 Pembahasan.....	96	
4.2.1 Analisis Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	96	
4.2.2 Analisis Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	97	
4.2.3 Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja.....	98	
4.2.4 Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	98	
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100	
5.1 Kesimpulan	100	
5.2 Saran	101	
DAFTAR PUSTAKA	103	
LAMPIRAN	108	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Data Perkemabangan Jumlah Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2019-2023	3
1.2	Data Sarana Dan Prasarana Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Timur Periode 2019-2023	5
1.3	Data survey awal Lingkungan Kerja Non Fisik Dinas Perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024	7
1.4	Data survey awal Beban Kerja yang dirasakan oleh Pegawai Dinas Perpustakaan dankearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2024...	9
1.5	Target dan Sasaran Kinerja Dinas Perpustakaan dan KearsipanKabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2019-2023	10
2.1	Operasional Variabel.....	57
3.1	Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur.....	59
4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin.....	64
4.2	Karakteristik Karakteristik Responden berdasarkan kelompok umur	65
4.3	Karakteristik Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terkahir.....	65
4.4	Karakteristik Karakteristik Responden berdasarkan lama masa kerja.....	66
4.5	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik Melalui Indikator Penerangan	67
4.6	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik Melalui Indikator Pewarnaan	68
4.7	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik Melalui Indikator Kebersihan.....	69
4.8	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik Melalui Indikator Udara	70
4.9	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik Melalui Indikator Suara.....	70

4.10	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik Melalui Indikator Keamanan.....	71
4.11	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Melalui Indikator Hubungan Dengan Pimpinan.....	72
4.12	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Melalui Indikator Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja.....	73
4.13	Tanggapan Responden Pada Variabel Beban Kerja Melalui Indikator Kondisi Pekerjaan.....	75
4.14	Tanggapan Responden Pada Variabel Beban Kerja Melalui Indikator Penggunaan Waktu Kerja.....	76
4.15	Tanggapan Responden Pada Variabel Beban Kerja Melalui Indikator Target Yang Harus Dicapai.....	77
4.16	Tanggapan Responden Pada Variabel Kerja Melalui Indikator Kualitas	78
4.17	Tanggapan Responden Pada Variabel Kerja Melalui Indikator Kuantitas	79
4.18	Tanggapan Responden Pada Variabel Kerja Melalui Indikator Ketepatan Waktu.....	80
4.19	Tanggapan Responden Pada Variabel Kerja Melalui Indikator Efektivitas ...	81
4.20	Tanggapan Responden Pada Variabel Kerja Melalui Indikator Efisiensi.....	81
4.21	Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	82
4.22	Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	83
4.23	Rekapitulasi Variabel Beban Kerja.....	83
4.24	Rekapitulasi Variabel Kinerja.....	84
4.25	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	85
4.26	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	85
4.27	Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	86
4.28	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	86
4.29	Hasil Uji Reliabilitas.....	87
4.30	Uji Kolmogorov Smirnov	88
4.31	Hasil Uji Multikolinieritas	89
4.32	Uji Run Test.....	90
4.33	Analisis Regresi Linier Berganda	91

4.34 Uji F	93
4.35 Uji t	93
4.36 Koefisien Determinasi.....	95



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	43
3.1 Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur.....	59
4.1 Gambar Scaterplot.....	91



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut.

Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan memengaruhi tujuan dari organisasi (perusahaan).

Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Sangat disayangkan, sebuah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada ketersediaan SDM yang berkualitas, yang mempunyai peranan penting dalam menjalankan fungsi operasional perusahaan. Kasmir (2016:25) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Selain itu menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia dihasilkan dari kerjasama dan pembagian kerja antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan peralihan generasi modern, seluruh lembaga publik di tanah air dituntut lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dan berfungsi lebih baik.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur merupakan kantor dinas milik pemerintah yang bergerak dibidang pengolahan, layanan,

pelestarian bahan perpustakaan, pengembangan perpustakaan dan Pembudayaan kegemaran membaca serta pengelolaan kearsipan juga perlindungan, penyelamatan, dan perizinan menggunakan arsip yang berada di Jl. Wr. Supratman, Kelurahan Parit Culum 1, Kecamatan Muara Sabak Barat.

Perpustakaan merupakan suatu wadah yang menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk pendidik, peneliti, ataupun pelajar. Keberadaan perpustakaan daerah sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan suatu daerah. Seorang pegawai perpustakaan merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan perpustakaan. Karena efektif atau tidaknya tujuan yang dicapai oleh setiap organisasi tergantung bagaimana sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat strategis dan penting dalam organisasi. Untuk mencapai target dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kualitas handal, kompeten, dan visioner. Visi misi organisasi harus sejalan dengan sumber daya manusia.

Adapun jumlah pegawai yang ada pada dinas perpustakaan dan kearsipan Tanjung Jabung Timur yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Kabupaten Tanjung Jabung Timur
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase Pengembangan (%)
2019	30	-
2020	33	10
2021	34	3,03
2022	35	2,94
2023	36	2,86
Rata-Rata	33	3,76

Sumber: Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan Tanjung Jabung Timur dalam lima tahun terakhir meningkat dengan rata-rata peningkatan sebesar 3,76%, dengan peningkatan paling tinggi terjadi pada tahun 2021 sebesar 3,021% dengan jumlah pegawai sebanyak 34 orang.

Di dalam suatu perusahaan lingkungan kerja sangatlah penting. Dengan adanya lingkungan kerja yang akan membawa dampak yang positif bagi karyawan dalam mencapai hasil kinerjanya. Oleh karena itu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik, agar karyawan betah dan berlama-lama untuk bekerja didalam perusahaan tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan memberikan rasa nyaman dan aman untuk dapat bekerja secara optimal.

Menurut Sedarmayanti (2011:21) mengatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua yaitu untuk pertama lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja, kursi dan sebagainya yang kedua yaitu lingkungan umum atau lingkungan perantara yang mempengaruhi kondisi manusianya seperti temperatur, suhu udara, pencahayaan dan lain sebagainya. Adapun lingkungan kerja fisik yang ada pada dinas perpustakaan dan kearsipan Tanjung Jabung Timur yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Sarana Dan Prasarana Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Timur
Periode 2019-2023

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Tahun																			
		2019				2020				2021				2022				2023			
		K	B	R	T	K	B	R	T	K	B	R	T	K	B	R	T	K	B	R	T
1	Lemari Arsip	53	45	-	45	53	53	-	53	58	58	-	58	60	60		60	60	60	-	60
	Lemari Besi	43	43	-	43	43	43	-	43	49	47	2	49	51	49	2	51	53	50	2	52
	Lemari Kayu	37	7	25	32	41	11	25	36	46	18	25	43	46	19	25	44	46	19	25	44
	Rak Buku	25	5	18	23	28	10	18	28	30	12	18	30	33	14	18	32	35	15	18	33
	Meja Pengunjung	31	26	4	30	36	29	4	33	39	31	4	35	41	31	4	35	41	31	4	35
	Meja Kerja	50	32	14	46	58	37	14	51	62	43	15	58	63	43	17	60	65	44	17	61
	Meja Rapat	5	4	-	4	7	6	1	7	9	8	1	9	11	8	2	10	11	8	2	10
	Kursi Pengunjung	138	120	12	132	154	137	14	151	162	144	16	160	165	144	16	160	165	146	17	163
	Kursi Kerja	63	57	-	57	67	59	2	61	70	61	3	64	70	61	3	64	72	63	4	67
	Kursi Putar	6	4	-	4	8	5	1	6	10	7	2	9	13	7	3	10	14	8	3	10
	AC	22	17	3	20	25	19	4	23	29	21	5	26	31	25	5	30	32	26	7	31
	Komputer	38	21	5	26	40	25	5	30	47	33	6	39	51	33	9	41	47	33	10	43
	Notebook	16	5	4	9	18	7	4	11	23	12	5	17	25	14	7	21	28	16	5	21
	Laptop	29	14	6	20	30	16	6	22	35	23	8	31	37	23	10	33	37	23	11	34
	Printer	18	8	5	13	21	10	5	15	26	13	6	19	29	15	8	23	30	17	10	27
2	sirkulasi udara																				
	Ventilasi	57	57	-	57	57	57	-	57	57	57	-	57	60	57	-	57	57	57	-	57
3	Penerangan																				
	Lampu	105	105	-	105	105	105	-	105	105	105	-	105	105	105	-	105	105	105	-	105
	Tata Ruang	26	26	-	26	26	26	-	26	26	26	-	26	26	26	-	26	26	26	-	26
	WC	4	4	-	4	4	4	-	4	4	4	-	4	4	4	-	4	4	4	-	4

Sumber: Dinas Perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Keterangan:
K: Kebutuhan
B: Bagus
R: Rusak
T

:

ketersedian

Berdasarkan tabel 1.2 dapat di lihat dan di lakukan oleh peneliti di dinas perpustakaan dan ke arsipan kabupaten Tanjung Jabung Timur dapat di anggap memiliki kondisi lingkungan kerja fisik yang cukup baik,namun terdapat beberapa aspek yang harus di tingkatkan agar meningkatkan kualitas yang di berikan pada masyarakat.salah satu aspek yang memerlukan perhatian lebih adalah WC karena sering kurang nya air, ada juga alat printer yang sering error mebuat pegawai sering keluar di jam kerja untuk melakukam print.

Perusahaan/Organisasi harus bisa menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar mampu memancing karyawan untuk bekerja dengan produktif, penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang di lakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi physiology dan psychologist karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya Menurut Sedarmayanti (2011:21) Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Adapun lingkungan non kerja fisik berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan di dinas perpustakaan dan kearsipan Tanjung Jabung Timur yaitu:

Tabel 1.3
Data survey awal Lingkungan Kerja Non Fisik Dinas Perpustakaan dan
kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Timur
Tahun 2024

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SB	B	CB	TB	STB	
1	Hubungan atasan terhadap pegawai dalam penyelesaian tugas dengan kemampuannya di instansi	1	5	1			7
2	Kemampuan kerjasama antara pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan	2	4	1			7
3	Tingkat stres kerja pegawai terhadap tuntutan pekerjaan	1	2	4			7
4	Kenyamanan suasana kerja diruang lingkup instansi	4	3				7
Rata-Rata		2	3,5	1,5			7

Sumber: Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur 2024

Berdasarkan dari tabel 1.3 hasil pra survey yang dilakukan mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan responden berjumlah 7 orang dapat di lihat bahwa rata- rata mengenai jawaban sangat baik sebesar 2 dan rata-rata menjawab baik sebesar 3,5 dan rata-rata menjawab cukup baik sebesar 1,5 dapat disimpulkan bahwa jawaban baik mendominasi yang artinya Lingkungan Kerja Non Fisik di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur cenderung baik.

Beban kerja adalah salah satu aspek dalam proses karyawan melakukan tanggungjawabnya di perusahaan. Beban kerja bisa menjadi sesuatu yang baik ataupun buruk tergantung pada variabel dan konteks yang dialami oleh karyawan. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di

perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia, analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang di perlukan dalam mencapai tujuan organisasional. Mudayana (2016:56) Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Munandar (2014:67) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Koesomowidjojo (2017:101) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Hart & Staveland (2011:89) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010:27), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Adapun lingkungan non kerja fisik berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan di dinas perpustakaan dan kearsipan Tanjung Jabung Timur yaitu:

Tabel 1.4
Data survey awal Beban Kerja yang dirasakan oleh Pegawai Dinas
Perpustakaan dankearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Timur
Tahun 2024

No	Keterangan Beban Kerja	Keluhan
1	Kinerja	1. Target yang tidak tercapai 2. Meningkatkan koleksi perpustakaan
2	Kondisi pekerjaan	1. Mengelola dan merawat koleksi bahan pustaka 2. Menyusun katalogisasi dan klasifikasi 3. Komukiasi yang sulit dengan atasan 4. Hubungan kerja yang sulit antar sesama pegawai
3	Waktu	1. Penggunaan waktu kerja yang tidak sesuai SOP 2. Membuat program pelayanan publik yang melebihi jam kerja
4	Lingkungan kerja	1. Kenyamanan suasana kerja diruang lingkup instansi 2. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
Rata-Rata		

Sumber: Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur 2024

Berdasarkan dari tabel 1.4 hasil pra survey yang dilakukan mengenai variabel Beban Kerja dengan responden masih banyak terdapat pegawai yang merasa beban kerja yang diberikan kepada pegawai terlalu tinggi, dari segi kinerja, pegawai dituntut untuk mencapai target, kondisi pekerjaan yang sulit diakibatkan kurangnya kerja sama antar pegawai, waktu kerja yang melebihi jam kerja dan lingkungan kerja yang kurang nyaman menjadikan beban kerja tersendiri bagi pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur.

Suatu kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila terdapat suatu sistem formal yang dapat digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu (Dessler,2015:135). Kinerja hendaknya mengandung dua komponen penting yaitu kompetensi yang berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya, dan produktivitas

kompetensi tersebut di atas dapat diterjemahkan ke dalam tindakan atau kegiatan – kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*) (Dharma,2012:112).

Adapun target dan sasaran kerja yang ada pada dinas perpustakaan dan kearsipan Tanjung Jabung Timur yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.5
Target dan Sasaran Kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2019-2023

Tahun	Sasaran Strategis	Target (%)	Realisasi (%)	Persentase (%)
2019	Meningkatnya kunjungan perpustakaan dan tumbuhnya minat baca yang besar dikalangan masyarakat	83,7	80,52	96,20
2020	Meningkatnya kunjungan perpustakaan dan tumbuhnya minat baca yang besar dikalangan masyarakat	84,32	82,24	97,53
2021	Meningkatnya kunjungan perpustakaan dan tumbuhnya minat baca yang besar dikalangan masyarakat	88,4	88,31	99,90
2022	Meningkatnya kunjungan perpustakaan dan tumbuhnya minat baca yang besar dikalangan masyarakat	88,5	79,7	90,06
2023	Meningkatnya kunjungan perpustakaan dan tumbuhnya minat baca yang besar dikalangan masyarakat	88,6	82,6	93,23

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat di lihat bahwa target yang diberikan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab Tanjung Jabung Timur belum terealisasi dengan baik, target yang ditetapkan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab Tanjung Jabung Timur setiap tahunnya mengalami peningkatan, akan tetapi peningkatan dari target ini belum mampu direalisasikan oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab Tanjung Jabung Timur dengan kata lain masih ada indeks yang belum optimal pada kinerja pegawai.

Dari fenomena-fenomena yang saling bertolak belakang dan dari data hasil kinerja, data jumlah karyawan, data lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja

non fisik dan beban kerja yang ada pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab Tanjung Jabung Timur diatas terbukti masih ada masalah dalam kinerja karyawan. Berdasarkan dari permasalahan tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur”**

1.2 Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang maka diperoleh identifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Perkembangan jumlah pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur dalam 5 tahun terakhir mengalami peningkatan.
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja pada kantor seperti keadaan WC yang kurang memadai, dan sejumlah printer yang sudah tidak berfungsi atau error.
3. Beban kerja yang di rasakan oleh pegawai masih relatif tinggi yang diakibatkan dari tuntutan pekerjaan.
4. Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur dalam 5 tahun terakhir masih belum mencapai target.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan informasi yang ada pada latar belakang, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik beban kerja dan Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap Kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap Kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik beban kerja dan Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap Kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap Kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan serta wawasan bagi yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja dan terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis dan sebagai bahan perbandingan di masa yang akan datang.
- c. Merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan masukan bagi institusi khususnya, untuk mengetahui sejauh mana lingkungan dan beban kerja berdampak pada kinerja pegawai yang diharapkan, yang hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengembang ilmu sumber daya manusia yang berhubungan dengan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu Suwanto, (2011:16). Chaniago (2013:10) mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan, dan pengawasan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Manajemen merupakan proses yang termasuk dalam proses sosial yang terjadi dilingkungan organisasi, bahwa proses itu mencakup perencanaan, kontrol, koordinasi serta motivasi yang dapat mencapai sasaran serta tujuan dalam lingkungan sosial atau organisasi tersebut Prihantoro, (2012:4) .Selanjutnya Sutikno memberikan suatu kesimpulan mengenai pengertian manajemen bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memotivasi, mengendalikan, dan mengembangkan segala upaya didalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi. Sutikno, (2012:9).

Richard (2012:8) mengemukakan bahwa Manajemen adalah pencapaian sasaran- sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Adapun fungsi–fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: Adapun terry dalam bukunya *principles of management* Sukarna, (2011:10) membagi empat fungsi dasar manajemen yaitu;

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan– kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang– orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. *Actuating* (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

d. *Controlling* (pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2017:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi dan kelompok lainnya. Umar dalam Sunyoto (2013:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Mathis & Jackson dan Hasibuan (2012: 23) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian dan lain sebagainya termasuk memperhatikan

hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2015:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi- fungsi manajemen. Menurut (Hasibuan 2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujud nya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai

dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama pension.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Menurut Rahmawati (2014:6) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang

melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Menurut Mulyadi (2015: 12) lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, leberadaan dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari luar maupun dari dalam. Menurut Robbins dan Coulter (2010:45) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempatkerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

2.1.3.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerjakaryawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisonyal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut sedarmayanti (2011:26) adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja, Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperatur di tempat kerja, Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyaitemperatur yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja, Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalamudara,biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam

udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja, Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi
6. Getaran mekanis di tempat kerja, Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau-bauan di tempat kerja, Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman
8. Tata warna di tempat kerja, Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. Dekorasi di tempat kerja, Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya
10. Keamanan di tempat kerja, Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja

tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerjasatuanpetugas keamanan (SATPAM).

2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung sikap maupun tindakan pegawai dalam bekerja akan menjadi semakin terarah dan berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan.

Hanaysha (2018:45), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih bekerja efektif dan menikmati pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman, oleh karena itu atasan perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan pegawainya.

Afandi (2018:77), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, tempratur, kelembapan, pentilasi penerangan, dan kebersihan tempat kerja. Nitisemito (2018:56), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Nugrahaningsih & Julaela (2017), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik kerja ialah apa saja yang berada dalam lingkungan dimana pegawai sedang

melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan instansi kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut. Sedarmayanti (2017:95), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik.

2.1.4.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Afandi (2018:78), menyatakan bahwa faktor-faktor untuk menciptakan lingkungan kerja fisik baik ada beberapa hal yang harus di perhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Ruang ibadah
5. Adanya sarana agkutan pegawai

2.1.4.2 Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Enny (2019:58) dimensi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya

sarana transportasi.

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap kebisingan dan sebagainya

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sudaryo (2018:89) indikator lingkungan kerja fisik ada 6 yaitu:

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor.

2. Pewarnaan

Pewarnaan mempunyai pengaruh cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karenawarna dapat mempengaruhi manusia.

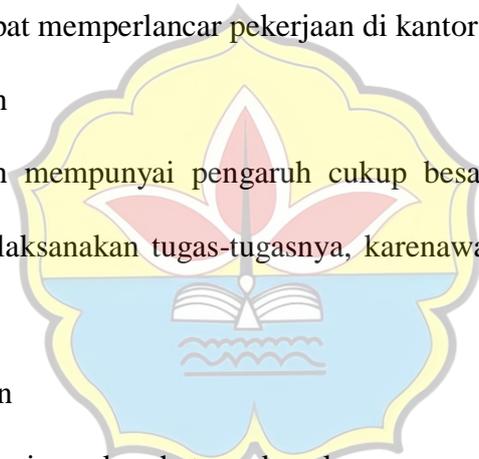
3. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan dan kenyamanan pegawai maka semua ruangan yang berada di dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya.

4. Pertukaran Udara Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman.

5. Suara/Kebisingan

Dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu bakal timbul suara-suara yang berasal dari luar



6. Keamanan

Keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor.

2.1.5 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Menurut Noorainy (2017:66) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Sedangkan menurut Sanjaya (2020:78) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan

sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

2.1.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Azharuddin (2019) Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Terbentuknya Sebuah Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik adalah:

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja Sama Antar Kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

2.1.5.2 Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan bawahan. Menurut Enny (2019:58) dimensi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam satu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan ini menjelaskan bagaimana atasan membangun suatu hubungan timbal balik secara terus menerus dengan masing-masing karyawan.

2.1.5.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari:

1. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing- masing.

2. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

2.1.6 Beban Kerja

Menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang (Lituhayu 2011:187). Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.1.6.1 Tujuan dan Manfaat Analisis Beban Kerja

Tujuan Analisis Beban Kerja Tujuan adanya analisis beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.

5. Penyusunan daftar karyawan.
6. Penyusunan rencana kebutuhan karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
7. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Analisis beban kerja dilaksanakan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seseorang karyawan, jabatan, unit kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil dari analisis beban kerja nantinya diharapkan dapat meningkatkan kualitas para karyawan, mengelola sumber daya manusia dalam organisasi serta melakukan penyempurnaan maupun penyusunan dalam prosedur kerja. Berikut ini adalah manfaat melakukan analisis beban kerja (Koesomowidjojo 2017:91):

1. Penentuan jumlah kebutuhan karyawan.
2. Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan.
3. Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi.
4. Melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu.
5. Penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*).
6. Penyempurnaan struktur organisasi.
7. Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas.
8. Penentuan jumlah kebutuhan pelatihan (*Training Needs*) bagi karyawan.

2.1.6.2 Kalsifikasi Beban Kerja

Menurut Munandar (2012;384), klasifikasi beban kerja terdiri dari 2 jenis, diantaranya sebagai berikut:

1. Beban kerja berlebih

Beban kerja berlebih terjadi karena banyaknya kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan biasanya sangat singkat. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi sumber stres bagi karyawan dan akan mengganggu fisik maupun mental. Jumlah jam yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu akan sangat banyak, padahal perusahaan menuntut pekerjaan tersebut dapat selesai secara cepat dalam waktu yang sangat singkat. Waktu merupakan salah satu ukuran, namun bila desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun, maka itulah yang merupakan cerminan adanya beban kerja berlebih. Adanya beban berlebih mempunyai pengaruh yang tidak baik pada kesehatan pekerja. Desakan waktu tampaknya memberikan pengaruh tidak baik, pada sistem cardiovasculer, terutama serangan jantung prematur dan tekanan darah tinggi.

2. Beban kerja terlalu sedikit atau kurang

Beban kerja kurang diakibatkan karena terlalu sedikitnya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal waktu yang diberikan sangat banyak. Hal ini juga dapat mengakibatkan stres, bosan, mempengaruhi psikologis dan mental dari karyawan. Keadaan ini menjadikan karyawan tidak

mendapatkan peluang untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensi diri. Beban kerja yang terlalu sedikit ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, tidak puas dalam bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas, dan mudah tersinggung.

2.1.6.3 Faktor – faktor Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor Internal Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi
2. Faktor Eksternal Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
 - a. Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.
 - b. Tugas-tugas Fisik Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).
 - c. Organisasi Kerja Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu

bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

2.1.6.4 Dimensi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) terdapat dua dimensi beban kerja yaitu diantaranya:

1. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.1.6.5 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga

karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
 - b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
 - c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
 - d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*.
 - e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
 - f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
 - g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.
2. Penggunaan Waktu Kerja Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
3. Target yang Harus Dicapai Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban

kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.7 Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *performance* yang merupakan hasil dari kinerja yang telah dicapai oleh suatu karyawan baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai karyawan (Mangkunegara, 2011:67). Menurut Hasibuan (2011:94) kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Gibson dalam Kasmir (2015:182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Menurut Ivancevich dalam Kasmir (2015:183) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Wibowo (2011:7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance* ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2010:50) kinerja adalah suatu hasil Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kinerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut memiliki indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Sebagai mana hasilnya telah diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam lingkaran kerja tertentu. Sementara itu kinerja karyawan dalam pandangan Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya-karya yang bermutu.

Dharma (2013:355) menyebutkan penilaian kinerja meliputi :

a) Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai karyawan. Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b) Kualitas

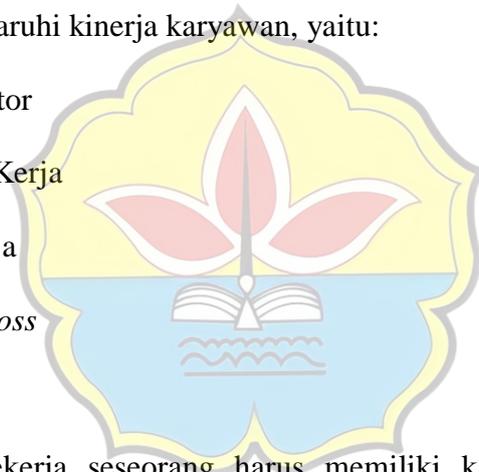
Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitas mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian kegiatan.

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017:109) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Fasilitas Kantor
2. Lingkungan Kerja
3. Prioritas Kerja
4. *Supportive Boss*
5. Bonus



Dalam bekerja seseorang harus memiliki karakteristik kinerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2002:68) karakteristik tersebut adalah sebagai berikut:

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 merealisasikan tujuannya.

5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.71 Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Soeprahinto (2010: 6) ada beberapa aspek-aspek kinerja adalah:

- a. Kualitas pekerjaan.
- b. Kuantitas pekerjaan.
- c. Kemampuan bekerja sendiri.
- d. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan.
- e. Kemampuan memecahkan persoalan.

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Mangekunegara (2010: 67) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b. Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan
- c. Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

2.1.7.2 Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (2010:311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan. d.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.1.7.3 Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.

- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi

2.1.7.4 Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2012:144) menyatakan bahwa dimensi kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. Inisiatif (*Initiative*)

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3. Ketepatan waktu (*Propteness*)

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.

4. Kemampuan (*Capability*)

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

5. Komunikasi (*Communication*)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk

mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan

2.1.7.5 Indikator Kinerja Pegawai

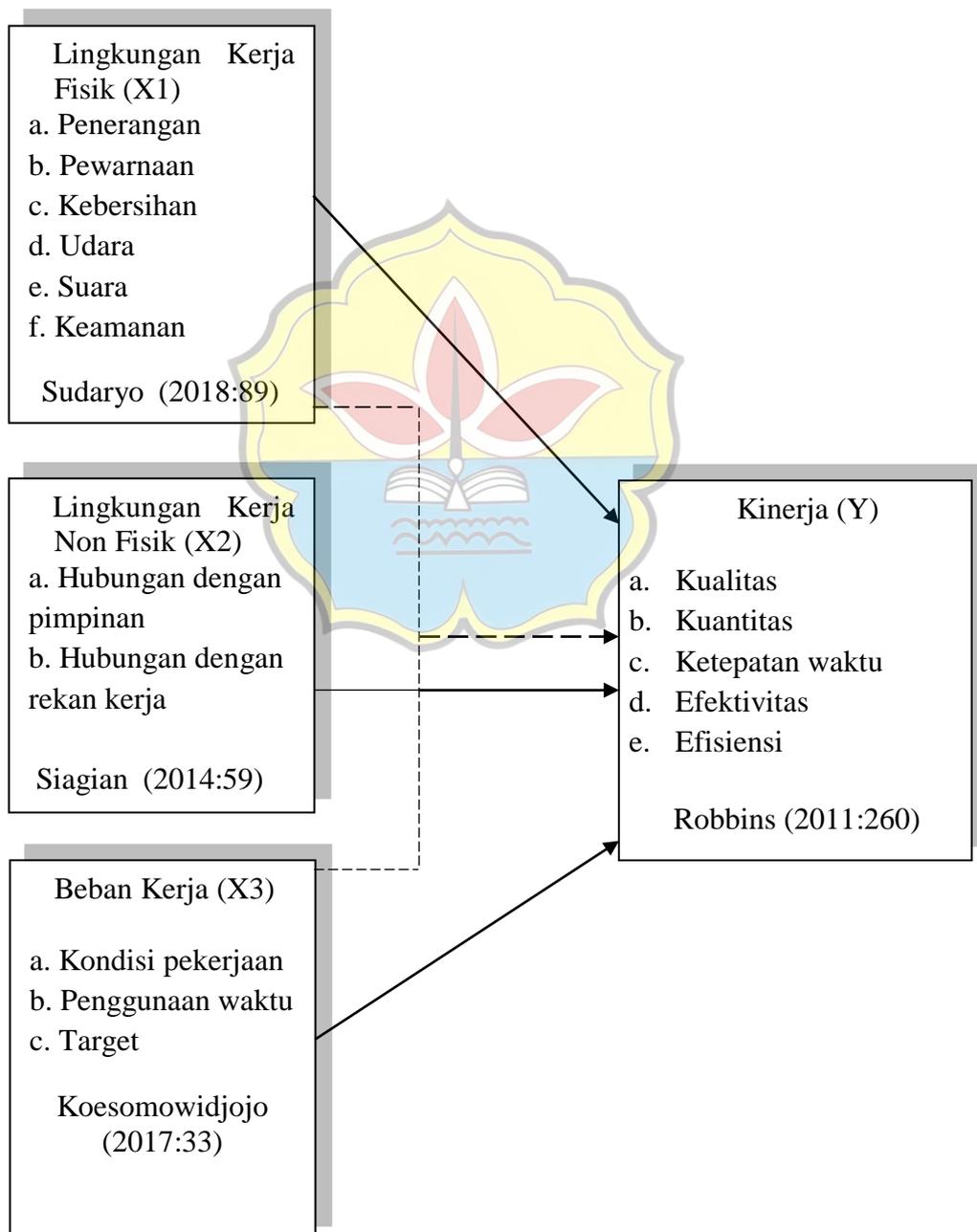
Menurut Robbins (2011:260) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas (mutu) Kinerja dikur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.
- b. Kuantitas (jumlah) Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.
- c. Ketepatan waktu Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam menggunakan sumber daya.
- e. Efisiensi Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

2.1.8 Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir adalah suatu dasar penelitian yang mencakup penggabungan antara teori, observasi, fakta, serta kajian pustaka yang akan dijadikan landasan dalam melakukan karya tulis ilmiah. Oleh karena itu, kerangka berpikir dibuat ketika akan memaparkan konsep-konsep penelitian.

Kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > : Garis Putus-Putus sebagai Pengaruh Simultan
—————> : Garis Nyambung sebagai Pengaruh Parsial

2.1.9 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2012:71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan Tanjung Jabung Timur sangat baik.
2. Diduga lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan Tanjung Jabung Timur sangat baik secara simultan.
3. Diduga lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan Tanjung Jabung Timur sangat baik secara parsial.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian.

Teknik analisis data dari 4 variabel penelitian yang sudah diketahui yaitu *Variable Independent* adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja dan *Variabel Dependent* adalah Kinerja.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan ukuran suatu nilai. Data yang telah diproses disebut sebagai informasi. Syarat data yang baik, antara lain: data harus akurat, data harus relevan, dan data harus *up to date* (Sudirman, Osrita, dan Zahari, 2020). Selanjutnya Sugiyono dalam Sudirman, Osrita, dan Zahari (2020), pembagian data menurut cara memperolehnya terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertamanya.

2. Data Skunder

Data skunder adalah data dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh organisasi.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan objek penelitian, data yang digunakan dan dikumpulkan adalah:

- a. Data pada pegawai, data lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan Tanjung Jabung Timur
- b. Kuisisioner dari responden pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan Tanjung Jabung Timur, Kuisisioner berbentuk pertanyaan tertutup, dimana alternatif jawabannya sudah tersedia. Responden diharuskan mengisi pilihan jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Bailey (1994:254), *field research* atau istilah studi lapangan merupakan istilah yang sering digunakan bersamaan dengan istilah studi etnografi (*ethnographic study* atau *ethnography*). Neuman (2006:157), juga menjelaskan bahwa penelitian lapangan juga sering disebut *Field Research* atau penelitian *participant observation*. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara:

1. Penelitian Pustaka

Penelitian pustaka adalah suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literature dan hasil-hasil penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Observasi

Observasi yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung ke objek penelitian agar dapat melihat secara dekat kegiatan yang dilakukan. Teknik pengumpulan data observasi dilakukan bila penelitian berkaitan dengan

prilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan jumlah responden. Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan untuk mengambil data jumlah pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan Tanjung Jabung Timur.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah metode penelitian yang berisi serangkaian pertanyaan untuk menjangkau data atau informasi yang harus dijawab oleh responden. Bentuk pertanyaan disertai dengan jawaban agar responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan. Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada responden yaitu pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan Tanjung Jabung Timur. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan dan pernyataan pada kolom yang sudah disediakan. Kemudian kuesioner yang telah diisi dikumpulkan kepada peneliti. Setelah itu peneliti menerima kuesioner dan memeriksa pengisian yang telah dilakukan oleh para responden

2.2.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan Tanjung Jabung Timur yang berjumlah 36 pegawai.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi dasar dan peneliti

tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dari jumlah populasi sebanyak 36 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini 36 pegawai.

2.2.5 Metode Analisis

a. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah. Dalam operasionalisasi variabel penelitian ini, variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuisioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert (Sugiyono, 2017: 9). Kuisioner ini berbentuk pertanyaan tertutup dimana alternatif jawabannya telah tersedia dari 1-5 (menggunakan skala Likert format lima jawaban) seperti terlihat berikut ini:

Sangat Tidak Baik	(STB)	Skor 1
Tidak Baik	(TB)	Skor 2
Cukup Baik	(CB)	Skor 3
Baik	(B)	Skor 4
Sangat Baik	(SB)	Skor 5

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2017:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen

yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan adalah :

Penentuan rentang skor

$$\begin{aligned}\text{Rentang skor terendah} &= \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah sampel} \\ &= 1 \times 36 \\ &= 36\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Rentang skor tertinggi} &= \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah sampel} \\ &= 5 \times 36 \\ &= 180\end{aligned}$$

Penentuan rentang skala

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n (m - 1)}{m}$$

Di mana :

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah alternative jawaban

$$RS = \frac{36 (5-1)}{5}$$

$$RS = 28,8$$

Maka :

36	-	64,7 = Sangat Tidak Baik
64,8	-	93,6 = Tidak Baik
93,7	-	122,5 = Cukup Baik
122,6	-	151,4 = Baik
151,5	-	180 = Sangat Baik

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan menggunakan metode data panel untuk melihat hubungan antara satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas dimana dalam penelitian ini mengukur pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen. Kemudian fungsi tersebut dimasukkan ke dalam bentuk model regresi linier berganda pada ekonometrika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon_{it}$$

Keterangan:

Y	: Kinerja
a	: Konstanta
$b_1, b_2,$: Koefisien regresi
X1	: lingkungan kerja fisik
X2	: lingkungan kerja non fisik
X3	: beban kerja
ε	: error terms

Nilai koefisien regresi sangat berarti sebagai dasar analisis. Koefisien regresi bernilai positif (+) maka menunjukkan hubungan yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen, Artinya kenaikan variabel independen akan mengakibatkan kenaikan variabel dependen, begitu pula sebaliknya jika variabel independen mengalami penurunan. Sedangkan nilai koefisien regresi bernilai negatif (-) maka menunjukkan hubungan yang berlawanan, artinya kenaikan variabel independen akan mengakibatkan penurunan variabel dependen, demikian pula sebaliknya.

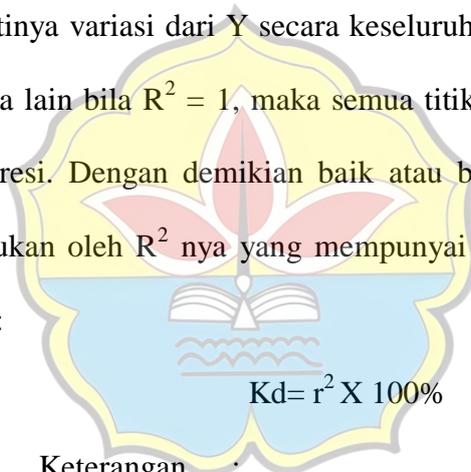
c. Koefisien Korelasi (r)

Menurut Sugiyono (2017:184) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	=	Rendah
0,40 – 0,599	=	Sedang
0,60 – 0,799	=	Kuat
0,80 – 1,000	=	Sangat Kuat

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi di tentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Dengan rumus:



$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :
KD : Koefisien Determinasi
 r^2 : Korelasi

2.2.6 Uji Instrumen

1. Uji Validasi

Uji validasi dimaksudkan sebagai ukuran seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Dalam uji validasi dilakukan dengan

mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel.

Hipotesis yang diajukan adalah :

Ho : skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitungan dengan r tabel untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016:78)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dapat dinyatakan reliabel (Sugiyono 2017:230).

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat ketepatan yang konstan atau tidak. Disamping itu uji reliabilitas juga dimaksud untuk mengetahui apakah kuesioner dapat diandalkan dalam mengukur suatu jawaban dari suatu pertanyaan yang diajukan kepada auditor yang bertindak sebagai responden.

2.2.7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Umar, 2014:77) uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal,

mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka model penelitian ini dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan.

Sementara itu, Sugiyono (2016:176) menyebutkan bahwa asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian keberaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik, memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik. Pengujian dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Sminov* dengan kriteria pengujian:

- 1) Angka signifikansi (Sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- 2) Angka signifikansi (Sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem autokorelasi*. Model yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji Autokorelasi juga dapat dilakukan melalui *Run Test*. Uji ini merupakan bagian dari statistik non-parametric yang dapat digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji run test, yaitu:

1. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil $<$ dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi.
2. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar $>$ dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

2.2.8 Uji Hipotesis

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui (Ghozali, 2016:85).

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menganalisis apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan (Kuncoro, 2018: 239). Rumus yang digunakan adalah:

1. Rancangan Hipotesis

Ha: tidak ada pengaruh signifikan (nyata) kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen.

Ho: ada pengaruh signifikan (nyata) kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen.

2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3. Kriteria keputusan

Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ artinya

Ha ditolak dan Ho diterima terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja.

Jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ artinya

Ha diterima dan Ho ditolak tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Hipotesis:

1) Pengujian X_1

$H_0: b_1 = 0$, artinya lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

$H_a: b_1 \neq 0$, artinya lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2) Pengujian X_2

$H_0: b_2 = 0$, artinya lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

$H_a: b_2 \neq 0$, artinya lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3) Pengujian X_3

$H_0: b_2 = 0$, artinya beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

$H_a: b_2 \neq 0$, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Bila t hitung lebih besar dari pada t tabel atau signifikannya kurang dari $\alpha = 5\%$ maka tolak H_0 yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Kuncoro, 2018: 238).

Rumus yang digunakan adalah:

1. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$
2. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja secara parsial.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak tidak terdapat lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja secara parsial.

2.2.9 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Sub Indikator	Skala
Lingkungan kerja fisik (X1)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Sudaryo 2018:89)	1. penerangan	1. Penerangan di tempat kerja memadai	Ordinal
		2. pewarnaan	2. warna dinding kantor memberikan kenyamanan	
		3. kebersihan	3. lingkungan kantor bersih	
		4. udara	4. sirkulasi udara di lingkungan kantor menyegarkan	
		5. suara	5. lingkungan kantor terbebas dari kebisingan suara	
		6. keamanan	6. lingkungan kantor aman	
Lingkungan kerja non fisik (X2)	Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Siagian, 2014:59)	1. hubungan dengan pimpinan	1. Menghargai 2. Menghormati 3. Membantu	Ordinal
		2. hubungan sesama rekan kerja	4. Harmonis 5. Bekerjasama 6. Saran	
Beban Kerja (X3)	Aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan	1. kondisi pekerjaan	1. Peraturan 2. penambahan tugas	Ordinal
		2. Penggunaan waktu	3. Volume waktu 4. Waktu untuk memahami pekerjaan	

	harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo 2017:33)	3. Target	5. Beban kerja 6. Penambahan tugas	
Kinerja (Y)	Hasil evaluasi pekerjaan karyawan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.” Robbins (2011:260)	1. Kualitas	1. Hasil kerja berkualitas	Ordinal
		2. Kuantitas	2. Kuantitas kerja yang dihasilkan melebihi standar kerja yang ditetapkan	
		3. Ketepatan waktu	3. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 4. konsistensi kinerja	
		4. Efektivitas	5. memaksimalkan sumber daya yang tersedia	
		5. Efisiensi	6. meningkatkan efisiensi dalam kerja	



BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Singkat Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur

Perpustakaan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berdiri seiring terbentuknya kantor perpustakaan, dokumentasi arsip dan pengolahan data berdasarkan Perda No. 02 Tahun 2008 tentang uraian tugas jabatan struktural di lingkungan kantor perpustakaan dokumentasi arsip dan pengolahan data Kabupaten Tanjung Jabung Timur. kemudian tahun 2016 sesuai dengan Perda No. 06 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah maka kantor perpustakaan, dokumentasi arsip dan pengolahan data Kabupaten Tanjung Jabung Timur berubah statusnya menjadi dinas perpustakaan dan kearsipan setingkat eselon IIb dengan komposisi struktur organisasi adalah kepala dinas, sekretariat, kepala bidang pembinaan, pengembangan perpustakaan dan pengembangan budaya baca, kepala bidang deposit, pengembangan koleksi, layanan dan pelestarian bahan pustaka, dan kepala bidang kearsipan.

3.2 Visi dan Misi Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur

1. Visi

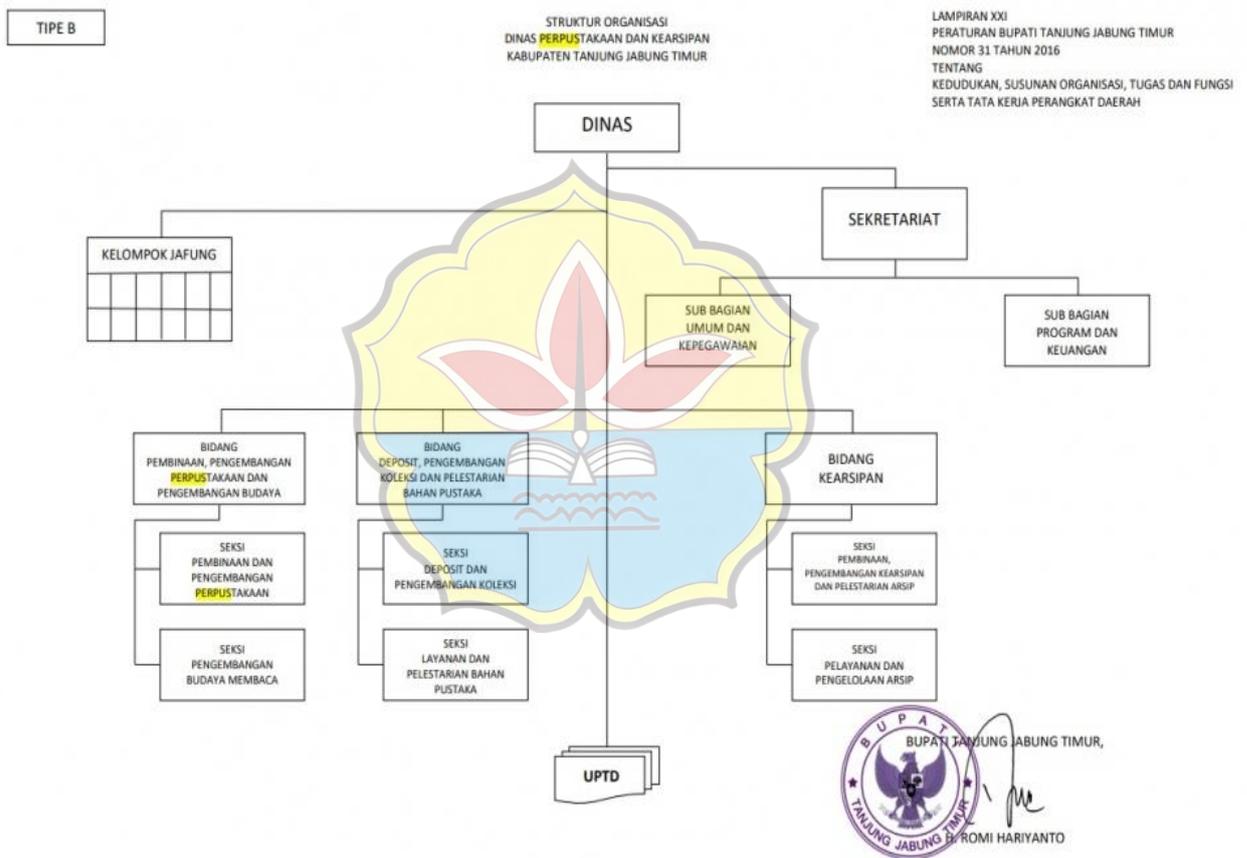
”Meningkatkan Masyarakat Tanjung Jabung Timur Dengan Gemar Membaca Dan Tertib Kearsipan Berbasis Teknologi”.

4. Misi

- a. Meningkatkan Penguasaan Iptek Masyarakat Melalui Gemar Membaca
- b. Meningkatkan Pelayanan yang Prima Melalui Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Sistem Otomasi

- c. Meningkatkan Kesadaran Masyarakat tentang Pentingnya Arsip Serta Tata Kelola Arsip Dengan Sistem Otomasi Dan Teknologi
- d. Meningkatkan Layanan Jasa Kearsipan Statis Dan Jasa Kearsipan Bagi Perangkat Daerah

3.3 Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur



3.4 Tugas dan Tanggungjawab

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perpustakaan dan bidang kearsipan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada

Daerah. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan urusan perpustakaan dan kearsipan;
- b. penyelenggaraan pengelolaan dan pembinaan kepustakaan dan kearsipan;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan perpustakaan dan kearsipan;
- d. pelaksanaan administrasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang terkait bidang perpustakaan dan kearsipan yang diberikan oleh Bupati.

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh satuan organisasi di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan. Sekretariat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan koordinasi dan penyusunan rencana, program dan anggaran;
- b. pengelolaan urusan kepegawaian;
- c. pengelolaan urusan keuangan;
- d. pelaksanaan urusan tata usaha;
- e. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan;
- f. pengelolaan urusan umum.

2. Bidang Pembinaan, Pengembangan Perpustakaan dan Pengembangan Budaya Baca

Bidang Pembinaan, Pengembangan Perpustakaan dan Pengembangan Budaya Baca mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi, fasilitasi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan pengembangan perpustakaan dan pembudayaan kegemaran budaya membaca. Bidang Pembinaan, Pengembangan Perpustakaan dan Pengembangan Budaya Baca dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan pembinaan dan pengembangan perpustakaan;
- b. pelaksanaan pembinaan dan pengembangan tenaga perpustakaan;
- c. pelaksanaan pengembangan pembudayaan kegemaran membaca

5. Bidang Defisit, Pengembangan Koleksi dan Pelestarian Bahan Pustaka

Bidang Deposit, Pengembangan Koleksi dan Pelestarian Bahan Pustaka mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi, fasilitasi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan pengolahan, layanan, dan pelestarian bahan perpustakaan. Bidang Defisit, Pengembangan Koleksi dan Pelestarian Bahan Pustaka dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan pengembangan koleksi meliputi penyusunan kebijakan pengembangan koleksi, seleksi, pengadaan bahan perpustakaan, inventarisasi, pengembangan koleksi daerah (local content), dan pelaksanaan kajian kebutuhan pemustaka;

- b. pelaksanaan pengolahan bahan perpustakaan meliputi deskripsi bibliografi, klasifikasi, penentuan tajuk subjek, penyelesaian fisik bahan perpustakaan, verifikasi, validasi, dan pemasukan data ke pangkalan data;
- c. pelaksanaan konservasi melakukan pelestarian fisik bahan perpustakaan termasuk naskah kuno melalui perawatan, restorasi, dan penjilidan serta pembuatan sarana penyimpanan bahan perpustakaan.
- d. pelaksanaan layanan dan kerja sama perpustakaan meliputi layanan sirkulasi, rujukan, literasi informasi, bimbingan pemustaka, dan layanan ekstensi (perpustakaan keliling, pojok baca, dan sejenisnya), promosi layanan, pelaksanaan kajian kepuasan pemustaka, kerjasama antar perpustakaan dan membangun jejaring perpustakaan;
- e. pelaksanaan alih media melakukan pelestarian isi/nilai informasi bahan perpustakaan termasuk naskah kuno melalui alih media, pemeliharaan serta penyimpanan master informasi digital;
- f. pelaksanaan otomasi perpustakaan meliputi pengembangan teknologi, informasi dan komunikasi perpustakaan, serta pengelolaan website dan jaringan perpustakaan.

6. Bidang Kearsipan

Bidang Kearsipan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi, fasilitasi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan pembinaan dan layanan pengelolaan kearsipan. Bidang Kearsipan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan bimbingan dan konsultasi terhadap penyelenggaraan kearsipan pada perangkat daerah, lembaga kearsipan daerah, perusahaan, organisasi kemasyarakatan/organisasi politik, masyarakat dan desa/kelurahan;
- b. pelaksanaan supervisi dan evaluasi pelaksanaan kearsipan pada perangkat daerah, lembaga kearsipan daerah, perusahaan, organisasi kemasyarakatan/ organisasi politik, masyarakat dan desa/kelurahan;
- c. pelaksanaan pengolahan arsip melalui pengelolaan arsip dinamis, akuisisi dan pengolahan arsip statis, preservasi arsip serta layanan pemanfaatan arsip.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil olah data maka pada bagian ini di deskripsikan hasil pengukuran tentang variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja pegawai menurut indikator masing-masing variabel.

4.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk lebih jelasnya proporsi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	16	44,44
Perempuan	20	55,56
Jumlah	36	100

Sumber : Diolah Dari Data Primer, (2023)

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 20 responden yang menjadi responden atau sebesar 55,56% dari total seluruh responden dan 16 responden yang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 44,44%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Untuk melihat keadaan responden menurut kelompok umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Kriteria Responden
BerdasarkanKelompok Umur

No	Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	18 – 25 Tahun	10	27,78
2	26 – 35 Tahun	12	33,33
3	36 – 45 Tahun	8	22,22
4	> 46 Tahun	6	16,67
Jumlah		36	100%

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Dari tabel 4.2 tergambar bahwa proporsi responden terbesar adalah berada pada kelompok umur antara dibawah 18-25 Tahun, yaitu sebanyak 10 responden atau sebesar 27,78% dari total responden. Sebanyak 12 responden berasal dari kelompok umur 26-35 tahun. Sebanyak 8 responden berasal dari kelompok umur 36–45 tahun dan Jumlah kelompok umur terkecil dari seluruh jumlah responden adalah umur > 46 tahun ke atas yaitu hanya 6 responden atau 16,67% dari jumlah seluruh responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan salah satu pertimbangan perusahaan untuk memilih pekerja yang dibutuhkan. Pendidikan juga dapat dijadikan ukuran perusahaan untuk mengetahui dimana posisi dan bagian apa yang harus diberikan kepada pekerja tersebut.

Tabel 4.3
Kriteria Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase
1	SMA	5	13,89
2	D3	7	19,44
3	S1	19	52,78
4	S2	5	13,89
Jumlah		36	100

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Dari tabel 4.3 tergambar bahwa proporsi responden terbesar adalah berada pada kelompok S1, yaitu sebanyak 19 responden atau sebesar 52,78% dari total responden. Sebanyak 5 responden berasal dari SMA dan S2. Sebanyak 7 responden berasal dari kelompok D3.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Lamanya masa kerja adalah sesuatu hal yang sangat penting bagi perusahaan dimana perusahaan akan melihat loyalitas dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tersebut. Untuk lebih jelasnya lamanya masa kerja dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Kriteria Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Pekerjaan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	3	8,33
2	1,1-5 tahun	11	30,56
3	6-10 tahun	18	50,00
4	11-25 tahun	4	11,11
Jumlah		36	100

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 tergambar bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama kurun waktu < 1 tahun, yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 8,33%. Pegawai yang memiliki masa kerja selama 1,1-5 tahun sebanyak 11 atau 30,56% dari total seluruh jumlah responden. Pegawai yang memiliki masa kerja selama 6-10 tahun sebanyak 18 atau 50,00% dari total seluruh jumlah responden. Sedangkan pegawai yang memiliki masa kerja 11-25 tahun berjumlah 4 atau 11,11% dari total jumlah seluruh responden.

4.1.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sudaryo (2018:89) yaitu:

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor

Adapun respon dari responden terhadap lingkungan kerja fisik melalui indikator penerangan adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik
Melalui Indikator Penerangan

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Penerangan								
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai			1	23	12	155	Sangat Baik
Jumlah							155	
Rata-rata							155	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Tabel 4.5 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang berikan menunjukkan kondisi yang baik, pada hubungan lingkungan kerja fisik melalui indikator penerangan. Indikator penerangan memiliki nilai rata-rata 155 pada pertanyaan yang diajukan, artinya

indikator yang diberikan oleh penerangan mampu membuat responden merasa sangat baik.

2. Pewarnaan

Pewarnaan mempunyai pengaruh cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karenawarna dapat mempengaruhi manusia

Adapun respon dari responden terhadap lingkungan kerja fisik melalui indikator pewarnaan adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik
Melalui Indikator Pewarnaan

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Pewarnaan								
2	Warna dari dinding kantor di setiap ruangan memberikan kenyamanan bagi pegawai				17	19	163	Sangat Baik
Jumlah							163	
Rata-rata							163	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Tabel 4.6 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang berikan menunjukkan kondisi yang baik, pada hubungan lingkungan kerja fisik melalui indikator pewarnaan. Indikator pewarnaan memiliki nilai rata-rata 163 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh pewarnaan mampu membuat responden merasa sangat baik.

3. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan dan kenyamanan pegawai maka semua ruangan yang berada di dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya

Adapun respon dari responden terhadap lingkungan kerja fisik melalui indikator kebersihan adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik Melalui Indikator Kebersihan

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Kebersihan								
3	Lingkungan kantor selalu berada dalam keadaan bersih, baik dari dalam, setiap ruangan hingga toilet			2	16	18	160	Sangat Baik
Jumlah							160	
Rata-rata							160	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Tabel 4.7 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang diberikan menunjukkan kondisi yang baik, pada hubungan lingkungan kerja fisik melalui indikator kebersihan. Indikator kebersihan memiliki nilai rata-rata 160 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh kebersihan mampu membuat responden merasa sangat baik.

4. Udara

Adapun respon dari responden terhadap lingkungan kerja fisik melalui indikator udara adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik
Melalui Indikator Udara

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Udara								
4	Sirkulasi udara di lingkungan kantor sangat menyegarkan bagi pegawai				15	21	165	Sangat Baik
Jumlah							165	
Rata-rata							165	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Tabel 4.8 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang berikan menunjukkan kondisi yang baik, pada hubungan lingkungan kerja fisik melalui indikator udara. Indikator udara memiliki nilai rata-rata 165 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh udara mampu membuat responden merasa sangat baik.

5. Suara

Adapun respon dari responden terhadap lingkungan kerja fisik melalui indikator suara adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik
Melalui Indikator Suara

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Suara								
5	Lingkungan kantor terbebas dari kebisingan suara, kendaraan dan lainnya				20	16	160	Sangat Baik
Jumlah							160	
Rata-rata							160	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Tabel 4.9 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang berikan menunjukkan kondisi yang baik, pada hubungan lingkungan kerja fisik melalui indikator suara. Indikator suara memiliki nilai rata-rata 160 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh suara mampu membuat responden merasa sangat baik.

6. Keamanan

Keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor.

Adapun respon dari responden terhadap lingkungan kerja fisik melalui indikator keamanan adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik
Melalui Indikator Keamanan

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Keamanan								
6	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman				21	15	159	Sangat Baik
Jumlah							159	
Rata-rata							159	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Tabel 4.10 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang berikan menunjukkan kondisi yang baik, pada hubungan lingkungan kerja fisik melalui indikator penerangan. Indikator penerangan memiliki nilai rata-rata 159 pada pertanyaan yang diajukan, artinya

indikator yang diberikan oleh penerangan mampu membuat responden merasa sangat baik.

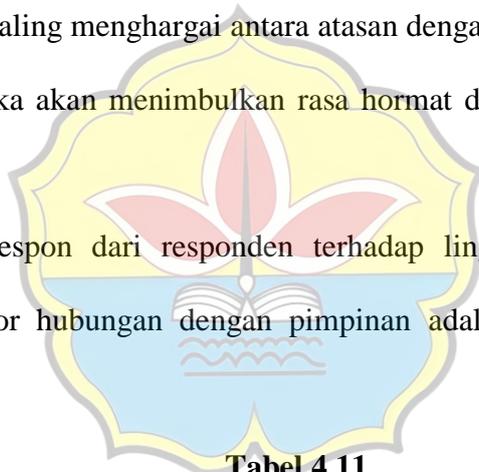
2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari:

1. Hubungan dengan Pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing

Adapun respon dari responden terhadap lingkungan kerja non fisik melalui indikator hubungan dengan pimpinan adalah tergambar pada tabel berikut:



Tabel 4.11
Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Melalui Indikator Hubungan Dengan Pimpinan

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Hubungan Dengan Pimpinan								
1	Atasan selalu menghargai hasil kinerja pegawai			3	22	11	152	Sangat Baik
2	Atasan menghormati pendapat yang diberikan oleh pegawai				25	11	155	Sangat Baik
3	Atasan memberikan bantuan kepada pegawai yang kesulitan dalam bekerja				26	10	154	Sangat Baik

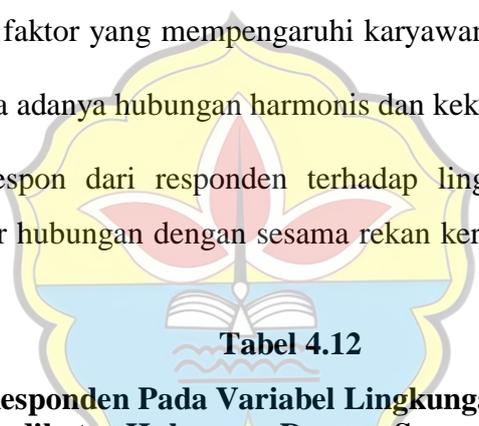
Jumlah	461	
Rata-rata	153,7	Sangat Baik

Tabel 4.11 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang berikan menunjukkan kondisi yang baik, pada hubungan lingkungan kerja non fisik melalui indikator hubungan dengan pimpinan. Indikator hubungan dengan pimpinan memiliki nilai rata-rata 153,7 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh hubungan dengan pimpinan mampu membuat responden merasa sangat baik.

2. Hubungan dengan Sesama Rekan Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan

Adapun respon dari responden terhadap lingkungan kerja non fisik melalui indikator hubungan dengan sesama rekan kerja adalah tergambar pada tabel berikut:



Tabel 4.12

Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Melalui Indikator Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja								
4	Atasan selalu menghargai hasil kinerja pegawai			2	15	19	161	Sangat Baik
5	Atasan menghormati pendapat yang diberikan oleh pegawai			3	19	14	155	Sangat Baik
6	Atasan selalu memberikan bantuan kepada pegawai yang kesulitan dalam bekerja			2	26	8	150	Baik
Jumlah							466	
Rata-rata							155,3	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Tabel 4.12 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang berikan menunjukkan kondisi yang baik, pada hubungan lingkungan kerja non fisik melalui indikator hubungan dengan sesama rekan kerja. Indikator hubungan dengan sesama rekan kerja memiliki nilai rata-rata 155,3 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh hubungan dengan sesama rekan kerja mampu membuat responden merasa baik.

3. Variabel Lingkungan Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi

Adapun respon dari responden terhadap beban kerja melalui indikator kondisi pekerjaan adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Pada Variabel Beban Kerja
Melalui Indikator Kondisi Pekerjaan

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Kondisi Pekerjaan								
1	Peraturan yang terlalu banyak bisa menambah beban kerja.			1	23	12	155	Sangat Baik
2	Penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat.				17	19	163	Sangat Baik
Jumlah							318	
Rata-rata							159	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Tabel 4.13 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap beban kerja menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang berikatan menunjukkan kondisi yang baik, pada hubungan beban kerja melalui indikator kondisi pekerjaan. Indikator hubungan dengan pimpinan memiliki nilai rata-rata 159 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh kondisi pekerjaan mampu membuat responden merasa sangat baik.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP

Adapun respon dari responden terhadap beban kerja melalui indikator penggunaan waktu kerja adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Pada Variabel Beban Kerja
Melalui Indikator Penggunaan Waktu Kerja

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Penggunaan Waktu Kerja								
3	Dibutuhkan kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.			2	16	18	160	Sangat Baik
4	Dibutuhkan waktu untuk memahami pekerjaan yang menjadi tugas dn tanggung jawab.				15	21	165	Sangat Baik
Jumlah							324	
Rata-rata							162	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Tabel 4.14 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap beban kerja menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang berikan menunjukkan kondisi yang baik, pada hubungan beban kerja melalui indikator penggunaan waktu kerja. Indikator hubungan penggunaan waktu kerja memiliki nilai rata-rata 162 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh penggunaan waktu kerja mampu membuat responden merasa sangat baik.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan

Adapun respon dari responden terhadap lingkungan kerja non fisik melalui indikator hubungan dengan sesama rekan kerja adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Pada Variabel Beban Kerja
Melalui Indikator Target Yang Harus Dicapai

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Target Yang Harus Dicapai								
5	Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal.				20	16	160	Sangat Baik
6	Penambahan tugas dapat mengakibatkan tidak tercapainya target.				21	15	159	Sangat Baik
Jumlah							319	
Rata-rata							159,5	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Tabel 4.15 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap beban kerja menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang diberikan menunjukkan kondisi yang baik, pada hubungan beban kerja melalui indikator target yang harus dicapai. Indikator hubungan target yang harus dicapai memiliki nilai rata-rata 159,5 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh target yang harus dicapai mampu membuat responden merasa sangat baik.

4. Variabel Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Robbins (2011:260) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kinerja dikur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan

Adapun respon dari responden terhadap kinerja melalui indikator kualitas adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Pada Variabel Kerja
Melalui Indikator Kualitas

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Kualitas								
1	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan kantor				22	14	158	Sangat Baik
Jumlah							158	
Rata-rata							158	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Tabel 4.16 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang berikan menunjukkan kondisi yang baik, pada kinerja melalui indikator kualitas. Indikator kualitas memiliki nilai rata-rata 158 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh kualitas mampu membuat responden merasa baik.

2. kuantitas

Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan

Adapun respon dari responden terhadap kinerja melalui indikator kuantitas adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Pada Variabel Kerja
Melalui Indikator Kuantitas

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Kuantitas								
2	Kuantitas kerja yang dihasilkan melebihi standar kerja yang ditetapkan			5	23	8	147	Baik
Jumlah							147	
Rata-rata							147	Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Tabel 4.17 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang berikan menunjukan kondisi yang baik, pada kinerja melalui indikator kuantitas. Indikator kuantitas memiliki nilai rata-rata 147 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh kuantitas mampu membuat responden merasa sangat baik.

3. Ketepatan Waktu

Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

Adapun respon dari responden terhadap kinerja melalui indikator ketepatan waktu adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Pada Variabel Kerja
Melalui Indikator Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Ketepatan Waktu								
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.				20	16	160	Sangat Baik
4	Saya berusaha bekerja dengan konsisten			3	14	19	160	Sangat Baik
Jumlah							320	
Rata-rata							160	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Tabel 4.18 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang berikan menunjukkan kondisi yang baik, pada kinerja melalui indikator ketepatan waktu. Indikator ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata 160 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh ketepatan waktu mampu membuat responden merasa sangat baik.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya.

Adapun respon dari responden terhadap kinerja melalui indikator efektivitas adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Pada Variabel Kerja
Melalui Indikator Efektivitas

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Efektivitas								
5	Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang tersedia			2	19	15	157	Sangat Baik
Jumlah							157	
Rata-rata							157	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Tabel 4.19 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang diberikan menunjukkan kondisi yang baik, pada kinerja melalui indikator efektivitas. Indikator efektivitas memiliki nilai rata-rata 158 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh efektivitas mampu membuat responden merasa sangat baik.

5. Efisiensi

Adapun respon dari responden terhadap kinerja melalui indikator efisiensi adalah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Pada Variabel Kerja
Melalui Indikator Efisiensi

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Efisiensi								
6	Saya memiliki kemampuan dalam menentukan prioritas pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi kerja			2	20	14	156	Sangat Baik
Jumlah							156	
Rata-rata							156	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Tabel 4.20 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa pada hubungan yang diwakili indikator yang diberikan menunjukkan kondisi yang baik, pada kinerja melalui indikator efisiensi. Indikator efisiensi memiliki nilai rata-rata 156 pada pertanyaan yang diajukan, artinya indikator yang diberikan oleh efisiensi mampu membuat responden merasa sangat baik.

4.1.3 Analisis

1. Analisis Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan analisis lingkungan kerja fisik yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21
Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Penerangan	155	Sangat Baik
2	Pewarnaan	163	Sangat Baik
3	Kebersihan	160	Sangat Baik
4	Udara	165	Sangat Baik
5	Suara	160	Sangat Baik
6	Keamanan	159	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 dari keenam indikator dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dengan indikator Udara yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 165 dan dinilai sangat baik oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator Penerangan yaitu memiliki skor sebesar 155 dan di nilai sangat baik oleh responden.

2. Analisis Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan analisis lingkungan kerja Non fisik yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.22
Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Hubungan dengan atasan	153,7	Sangat Baik
2	Hubungan dengan sesama rekan kerja	155,3	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 dari kedua indicator dapat diketahui bahwa lingkungan kerja Non fisik dengan indikator hubungan dengan sesama rekan kerja yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 155,3 dan dinilai sangat baik oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indicator hubungan dengan atasan yaitu memiliki skor sebesar 153,7 dan di nilai sangat baik oleh responden.

3. Analisis Variabel Beban Kerja

Berdasarkan analisis beban kerja yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.23
Rekapitulasi Variabel Beban Kerja

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Kondisi pekerjaan	159	Sangat Baik
2	Penggunaan waktu kerja	162	Sangat Baik
3	Target yang harus dicapai	159,5	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Berdasarkan tabel 4.23 dari ketiga indikator dapat diketahui bahwa lingkungan kerja Non fisik dengan indikator penggunaan waktu kerja yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 162 dan dinilai baik oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator kondisi pekerjaan yaitu memiliki skor sebesar 147 dan di nilai baik oleh responden.

4. Analisis Variabel Kinerja

Berdasarkan analisis kinerja yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.24
Rekapitulasi Variabel Kinerja

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Keterangan
1	Kualitas	158	Sangat Baik
2	Kuantitas	147	Baik
3	Ketepatan waktu	160	Sangat Baik
4	Efektivitas	157	Sangat Baik
5	Efisiensi	156	Sangat Baik

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 dari kelima indikator dapat diketahui bahwa kinerja dengan indikator ketepatan waktu yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 160 dan dinilai sangat baik oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator kuantitas yaitu memiliki skor sebesar 147 dan di nilai baik oleh responden.

4.1.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep kejadian yang diukur. Nilai validitas

dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, jika angka korelasi yang diperoleh lebih esar dari pada angka r table maka instrument dikatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada table berikut ini:

Table 4.25
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Item Pernyataan	Correct item total Correlation	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,465	0,2940	Valid
Pernyataan 2	0,664	0,2940	Valid
Pernyataan 3	0,665	0,2940	Valid
Pernyataan 4	0,593	0,2940	Valid
Pernyataan 5	0,367	0,2940	Valid
Pernyataan 6	0,442	0,2940	Valid

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan table 4.25 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisoner variable lingkungan kerja fisik dengan item pernyataan 1-6 memiliki status valid yang mana nilai r hitung > r table.

Table 4.26
Hasil Uji Validitas Varibael Lingkungan Kerja Non Fisik

Item Pernyataan	Correct item total Correlation	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,441	0,2940	Valid
Pernyataan 2	0,553	0,2940	Valid
Pernyataan 3	0,536	0,2940	Valid
Pernyataan 4	0,570	0,2940	Valid
Pernyataan 5	0,457	0,2940	Valid
Pernyataan 6	0,406	0,2940	Valid

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan table 4.26 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisoner variabel lingkungan kerja non Fisik dengan item pernyataan 1-6 memiliki status valid yang mana nilai r hitung > r table.

Table 4.27
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item Pernyataan	Correct item total Correlation	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,465	0,2940	Valid
Pernyataan 2	0,664	0,2940	Valid
Pernyataan 3	0,655	0,2940	Valid
Pernyataan 4	0,593	0,2940	Valid
Pernyataan 5	0,367	0,2940	Valid
Pernyataan 6	0,422	0,2940	Valid

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan table 4.27 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisioner variabel beban kerja dengan item pernyataan 1-6 memiliki status valid yang mana nilai r hitung > r table.

Table 4.28
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	Correct item total Correlation	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,414	0,2940	Valid
Pernyataan 2	0,596	0,2940	Valid
Pernyataan 3	0,514	0,2940	Valid
Pernyataan 4	0,753	0,2940	Valid
Pernyataan 5	0,804	0,2940	Valid
Pernyataan 6	0,675	0,2940	Valid

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan table 4.28 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisioner variabel kinerja dengan item pernyataan 1-6 memiliki status valid yang mana nilai r hitung > r table.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Di antara teknik yang digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas adalah dengan melakukan pengujian sekali saja. Maksudnya, hanya melakukan pengukuran sekali kemudian hasilnya

dibandingkan dengan pernyataan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Crobach Alpha (α).

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas menggunakan program spss versi 25. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan pada 100 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai $\alpha > 0,06$ maka pernyataan variabel tersebut reliable dan sebaliknya. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

Table 4.29
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,704	0,06	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,630	0,06	Reliabel
Beban Kerja	0,704	0,06	Reliabel
Kinerja	0,681	0,06	Reliabel

Sumber: Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan 4.29 diatas, terlihat bahwa nilai Crobach Alpha semua variabel yakni lingkungan kerja fisik (X1) dengan 6 item pernyataan, lingkungan kerja non fisik (X2) dengan 6 item pernyataan beban kerja (X3) dengan 6 item pernyataan dan variabel kinerja (Y) dengan 8 item pernyataan lebih besar dari 0,06. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliable.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik, untuk mengetahui keakuratan data. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji Normalitas, Autokorelasi, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikan uji *Kolmorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat dilihat dari tabel 4.31 dibawah Nilai Asymp Sig 0,082 > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.30
Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14031440
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.117
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

2. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan dapat dilihat melalui kolom *Collinearity Statistics* pada tabel *Coefficients*. Jika nilai VIF ada di sekitar angka 1 dan nilai *Tolerance* mendekati angka 1, maka tidak terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas terjadi jika nilai *Variance Inflation Factor* melebihi 10. Hasil pengujian terlihat pada tabel sebagai berikut.

Nilai *Tolerance* > 0,10 atau VIF < 10: tidak terjadi multikolinearitas

(Jika Nilai *Tolerance* besar dari 0,10 atau Nilai VIF kecil dari 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas)

Nilai *Tolerance* < 0,10 atau VIF > 10: terjadi multikolinearitas

(Jika Nilai *Tolerance* kecil dari 0,10 atau Nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi Multikolinearitas)

Tabel 4.31
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.628	1.723		-.365	.718		
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.226	.116	.202	1.946	.060	.436	2.293
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.313	.143	.268	2.180	.037	.311	3.215
	BEBAN KERJA	.488	.108	.532	4.532	.000	.341	2.936

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10. Kondisi tersebut berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%.

Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan kondisi yang sama, yaitu semua variabel bebas (independen) memiliki nilai VIF di bawah 10. Nilai *Variance Inflation Factor* dari masing - masing variabel independen, yaitu lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 2,293 lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 3,125 dan beban kerja (X3) sebesar 2,936 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini tidak terdapat adanya indikasi gejala multikolinearitas.

3. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk melihat apakah data residual memiliki gejala autokorelasi atau tidak, maka dilakukan uji *Run Test*. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos autokorelasi apabila nilai signifikan uji *Run Test* lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas Nilai Asymp Sig 0,866 lebih besar dari 0,05 maka data terbebas dari gejala autokorelasi.

Tabel 4.32
Uji Run Test

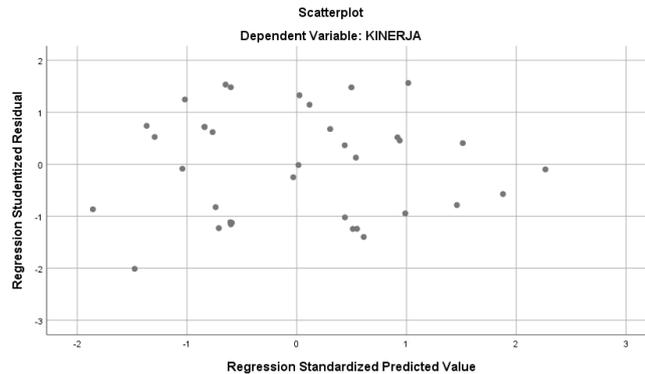
Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.06582
Cases < Test Value	18
Cases >= Test Value	18
Total Cases	36
Number of Runs	18
Z	-.169
Asymp. Sig. (2-tailed)	.866
a. Median	

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilihat pada grafik Scatterplot. Jika titik - titik dalam grafik menyebar tidak membentuk pola tertentu, maka

tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1
Gambar Scaterplot

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa tidak adanya pola tertentu dalam grafik scatterplot, kondisi tersebut dapat dilihat dari penyebaran data (titik) yang terjadi secara acak, baik di bawah maupun diatas nol pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dinyatakan baik dan layak untuk digunakan, karena tidak terjadi heteroskedastisitas. Kesimpulan yang didapat dari analisis data tersebut adalah tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini

4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlampir pada lampiran diperoleh nilai-nilai koefisien regresi variabel kualitas produk, harga dan variable kepuasan konsumen sebagai mana tergambar pada tabel berikut.

Tabel 4.33
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.628	1.723		-.365	.718		
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.226	.116	.202	1.946	.060	.436	2.293
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.313	.143	.268	2.180	.037	.311	3.215
	BEBAN KERJA	.488	.108	.532	4.532	.000	.341	2.936

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlihat pada tabel 4.33 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,628 + 0,226X_1 + 0,313X_2 + 0,488X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat ditafsirkan sebagai berikut:

1. Bahwa setiap terjadi kenaikan skor sebesar 1 point maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,628.
2. Disisi lain bila diasumsikan nilai lingkungan kerja fisik naik 1 poin dan variabel lainnya dianggap konstan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,226
3. Diasumsikan bahwa jika lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan sebesar 1 point dan variabel lainnya dianggap konstan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,313. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja non fisik yang positif akan memberikan pengaruh yang positif pula terhadap kinerja.
4. Diasumsikan bahwa jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1 point dan variabel lainnya dianggap konstan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,313. Hal ini menunjukkan beban kerja yang positif akan memberikan pengaruh yang positif pula terhadap kinerja.

4.1.6 Uji Statistik

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama - sama) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Berikut ini hasil uji F dengan menggunakan pengujian statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 4.34
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.285	3	85.762	60.301	.000 ^b
	Residual	45.511	32	1.422		
	Total	302.796	35			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Sumber : Diolah Dari Data Primer, (2024)

Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 60,301 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Dimana nilai F_{hitung} sebesar $60,301 > F_{tabel}$ yaitu 2,90. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Uji t

Berikut ini hasil uji t dengan menggunakan pengujian statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 4.35
Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.628	1.723		-.365	.718		
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.226	.116	.202	1.946	.060	.436	2.293
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.313	.143	.268	2.180	.037	.311	3.215
	BEBAN KERJA	.488	.108	.532	4.532	.000	.341	2.936

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 4.35 di atas, maka hasil regresi berganda dapat menganalisis pengaruh masing-masing variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan. Hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat dianalisis sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja fisik (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian parsial nilai t hitung sebesar 1,946 dan nilai signifikansi 0,060 yang > dari 0,05 ($0,060 > 0,05$). Dimana nilai t_{hitung} sebesar $1,946 < t_{tabel}$ 2,03693. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak (H_1 diolak). Dari hasil penelitian, lingkungan kerja fisik (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian parsial nilai t hitung sebesar 2,180 dan nilai signifikansi 0,037 yang < dari 0,05 ($0,037 < 0,05$). Dimana nilai t_{hitung} sebesar $2,180 > t_{tabel}$ 2,03693. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima (H_1 diterima). Dari hasil penelitian, lingkungan kerja non fisik (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Beban kerja (X_3) terhadap Kepuasan (Y)

Hasil pengujian parsial nilai t hitung sebesar 4,532 serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dimana nilai t_{hitung} sebesar $4.532 > t_{tabel} 2,03693$. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima (H_1 diterima). Dari hasil penelitian, beban kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.1.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlampir pada lampiran 5 diperoleh nilai koefisien determinasi berikut:

Tabel 4.36
Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.922 ^a	.850	.836	1.19257	2.070
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Diolah Dari Data Primer, (2024)

Berdasarkan tabel 4.36 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,850. hal ini berarti bahwa variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel

lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja sebesar 85,50%, sementara sisanya sebesar 14,50% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisis Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan kinerja cukup baik, hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan upaya yang lebih untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik pada tingkatan yang optimal.

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % $df = n - k - n = 98$, maka diperoleh nilai f tabel sebesar 3.09. Dengan demikian maka nilai f hitung 60,301 > dari nilai f tabel sebesar 2.90, artinya kualitas lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,855. hal ini berarti bahwa variabel kepuasan konsumen mampu dijelaskan oleh variabel kualitas produk dan harga sebesar 85,50%, sementara sisanya sebesar 14,50% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yacinda (2020) menyatakan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja

karyawan, sehingga kinerja mereka juga meningkat, Beban yang harus ditanggung karyawan sesuai dengan tugas, pekerjaan, jabatan, dan tanggung jawab yang diberikan. Beban kerja akan menjadi beban bagi karyawan ketika harus menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang ditentukan. Selain itu Komunikasi antar rekan kerja, Suasana hati, Hubungan dengan atasan dan sesama karyawan untuk memberikan suasana harmonis agar kinerja semakin meningkat.

4.2.2 Analisis Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dari keenam indikator dapat diketahui bahwa kualitas produk dengan indikator udara yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 165 dan dinilai sangat baik oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator penerangan yaitu memiliki skor sebesar 155 dan dinilai sangat baik oleh responden.

Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik yang berupa sumber cahaya, distribusi cahaya, sirkulasi udara, suhu udara, adanya peredam suara bising, tidak adanya suaranya bising, pewarnaan dinding yang tepat, penataan peralatan kantor, kesadaran dalam menjaga kebersihan dan adanya petugas keamanan serta tersedianya fasilitas dan peralatan K3 merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yacinda (2020) menyatakan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik

berupa penerangan, udara, pewarnaan dan lainnya belum tentu mempengaruhi kinerja, karna yang lebih diinginkan pegawai adalah dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja.

4.2.3 Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dari kedua indikator dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik dengan indicator hubungan dengan sesama rekan kerja dengan jawaban tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 155,3 dan dinilai sangat baik oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator hubungan dengan atasan yaitu memiliki skor sebesar 153,7 dan di nilai sangat baik oleh responden.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indria dan Doni dan Iis (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik pada dasarnya memiliki tujuan untuk membentuk sikap positif pegawai yang dapat mendukung pelaksanaan kerja yang membuat tujuan organisasi tercapai.

4.2.4 Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dari ketiga indikator dapat diketahui bahwa beban kerja dengan indicator penggunaan waktu kerja dengan jawaban tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 162 dan dinilai sangat baik oleh responden. Sedangkan yang terendah dengan indikator kondisi perkerjaan yaitu memiliki skor sebesar 159 dan di nilai sangat baik oleh responden.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indria dan Nina, Meiliya dan Edi (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Keterkaitan beban kerja dengan kinerja yang menyatakan bahwa beban kerja pegawai organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih, sedangkan kinerja tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Semakin tinggi beban kerja semakin rendah kinerja seseorang, demikian sebaliknya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan berikut ini:

1. Hasil rekapitulasi pada variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa dari enam indikator dapat diketahui bahwa seluruh indikator memiliki skor rata-rata yang dinilai sangat baik oleh responden berdasarkan rentang skala 151,5-180, sedangkan pada variabel lingkungan kerja non fisik dari kedua indikator dapat diketahui bahwa seluruh indikator dinilai sangat baik oleh responden berdasarkan rentang skala 151,5-180. Untuk variabel beban kerja dari ketiga indikator dapat diketahui bahwa seluruh indikator dinilai sangat baik oleh responden. Sedangkan hasil rekapitulasi variabel kinerja dari kelima indikator, hanya 4 indikator yang dinilai sangat baik oleh responden, sedangkan indikator kuantitas dinilai baik berdasarkan rentang skala 122,6-151,4. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan upaya yang lebih untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja pada tingkatan yang optimal sehingga kinerja ikut meningkat.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja mampu menjelaskan kinerja sebesar 85,50% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

3. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja secara parsial. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.

5.2 Saran

1. Diharapkan pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja fisik pada indikator penerangan karena memiliki nilai terendah diantara indikator yang lainnya, pada variabel lingkungan kerja non fisik diharapkan kepada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur untuk meningkatkan indikator hubungan dengan atasa karena memiliki nilai terendah dari indikator lain yang diberikan. Sedangkan pada variabel beban kerja diharapkan kepada instansi untuk meningkatkan indikator kondisi pekerjaan karena memiliki nilai skor terendah dari indikator lain yang telah diberikan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengganti atau menambah jumlah variable-variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini agar dapat menjadi perbaikan dan perbandingan penelitan berikutnya seperti variabel motivasi dan kepuasan kerja karena variabel motivasi dan kepuasan kerja juga mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja. Serta memperbarui tahun penelitian agar penelitian menjadi lebih akurat dan mendalam.
3. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini, mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi terutama peneliti sendiri agar dapat meningkatkan efikasi diri akademik untuk meningkatkan resiliensi akademik dengan cara memiliki

keyakinan atas kemampuan diri sendiri untuk dapat mencapai tugas akademik agar nantinya dapat menghadapi dan siap menjalani berbagai kesulitan selama proses penyusunan skripsi dan agar dapat mengembangkan ilmu serta mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari didalam dunia kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. (2009). **Prinsip-Prinsip Manajemen**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi, Pandi. (2013). **Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator**. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). **Mendefinisikan Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara**. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Ariawaty, R. N. & Evita, S. N. (2018). **Metode Kuantitatif Praktis. PT. Bima Pratama Sejahtera**.
- Azharuddin. (2019). Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bali Age Surabaya). **Jurnal Administrasi Bisnis**, 7(2).
- Alex, Nitisemito., (2013), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Pustaka setia, Bandung.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). **Diponegoro Journal of Management**, 6(4), 502-512.
- Agung Prihantoro, SE., M. M. (2012). **Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin Lingkungan Kerja Dan Komitmen**. Deepublish.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Dessler. Gary. (2015). **Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Daft L, Richard. (2012). **Manajemen**. Jakarta : Erlangga.
- Desi Rahmawati (2013) “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung” Vol. 1.No.1
- Danang, Sunyoto. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dharma, Surya. (2012). **Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar**. Jakarta

- Dhini, Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Universitas Muria Kudus. **Jurnal Psikologi**.
- Enny, M. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fitria Noorainy. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.
- Hasibuan, M. S.P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi**. Cetakan Ke-8. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hanaysha, Jalal. (2018). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. **Procedia-Social and Behavioral Sciences** , 298-306.
- Hart dan Staveland. 2011. Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. Dalam Subjective Scales of Effort and Workload Assessment, Sherehiy dan Karwowski. **University of Louisville**.
- Kasmir. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik**. Depok:PT Raja Grafindo
- Kaswan. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing**. Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Khairinal.(2016). **Menyusun proposal skripsi, tesis, & disertasi**. Jambi: Salim.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). **Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja**. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, A.A. A.P. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Mar'ih, S. K. (2017). **Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses**. Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa**: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Mudayana, Ahmad Ahid. 2016. "Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Rumah sakit Nur Hidayah Bantul". **Universitas Ahmad Dahlan**. ISSN: 1978-0575 KESMAS. 6 (1), Januari 2012: 1-74
- Mulyadi. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**. Bogor: IN MEDIA
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2016. **Psikologi Industri Dan Organisasi**. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moeheriono. (2012). **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nadia, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai. **Skripsi Manajemen**
- Neuman, W. (2014). **Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches Seventh Edition**. Assex: Pearson Education Limited.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. **Jurnal Online Internasional & Nasional**, 4(1), 61–76.
- Persada. H. M. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prihantoro, R. (2012). **Konsep Pengendalian Mutu**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rangkuti, A. E., Thasy, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. **Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (KONSEP)**, 2(1), 553-564.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2010). **Manajemen, Jilid 1 Edisi 13**, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Rangkuti, F. (2001). **Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis**. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Sari, K. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariahdikota Palembang. **Skripsi. Manajemen**

- Sedarmayanti. (2011). **Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya**. Bandung: Refika.
- Simanjuntak, P J. (2005). **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Siregar, S. (2015). **Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif**. Jakarta: Prenamedia.
- Sofyandi, H. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Supomo, B. & Indriantoro, N. (2009). **Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen Edisi Pertama**. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sudirman, Osarita, Hapsara dan M. Zahari (2020) **Metode Penelitian Kuantitatif**. Magnum Pustaka Utama. Yogyakarta.
- Sugiyono (2018) **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, S. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Lombok: Holistica
 Suwanto. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Rudi Jaya. **Jurnal Manajemen SDM**, Vol.4 No.1, 32-35.
- Sunarso, & Kusdi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. **Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia** Vol.4 No.1, 72-79.
- Sutikno, Sobri. M (2012). **Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan**, Edisi Pertama. Holistica : Lombok.
- Sudirman, Osrita Hapsara, M. Zahari, (2020). **Metodologi Penelitian Kuantitatif**. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- Suwanto., & Donni Juni Priansa.(2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: ALFABETA,CV
- Simamora, H. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN
- Sukarna, (2011). **Dasar-Dasar Manajemen**, CV. Mandar Maju, Bandung.

Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : ANDI

Sutrisno, Edy. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sugiyono. (2017). **Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D**. Bandung: ALFABETA.

Siagian, Sondang P, (2014), **Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I**, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta

Umar, H. 2013. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis**. Jakarta: Rajawali.

Yolanda, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Mido Pekanbaru. **Skripsi**. Manajemen



LAMPIRAN I

Kuisisioner Penelitian Pengaruh Kualitas Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik dan Beban kerja Terhadap Kinerja

Responden yang terhormat

Saya mahasiswa Universitas Batanghari Jambi, Program Studi Manajemen ingin mengadakan penelitian “**Pengaruh Kualitas Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tanjung Jabung Timur**” untuk memenuhi tugas penyelesaian Skripsi Program Sarjana (S1). Untuk menunjang kelancaran penelitian ini, saya memohon kesediaan dan kerelaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi daftar kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I berikan akan digunakan sebagaimana mestinya yaitu hanya sebatas untuk penelitian atau penyelesaian skripsi dan terjamin kerahasiaannya.

Atas partisipasi serta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuisisioner ini, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.



**Jambi,
2024**

November

Peneliti

Muhammad Kasau
2000861201191

A. Identitas Responden

- | | | | |
|-------------------------|---|--|---|
| 1. Jenis kelamin | : | <input type="checkbox"/> Laki-Laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 2. Umur | : | <input type="checkbox"/> 18 – 25
<input type="checkbox"/> 26 – 35 | <input type="checkbox"/> 36 – 45
<input type="checkbox"/> > 46 |
| 3. Pendidikan | : | <input type="checkbox"/> SMA
<input type="checkbox"/> D3 | <input type="checkbox"/> S1
<input type="checkbox"/> S2 |
| 4. Lama Menjadi Pegawai | : | <input type="checkbox"/> < 1 Tahun
<input type="checkbox"/> 1,1–5 Tahun | <input type="checkbox"/> 6 – 10
<input type="checkbox"/> 11 – 25 |

B. Petunjuk pengisian

Pilihlah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan cara memberi tanda ceklis (√) pada kolom yang telah disediakan, dengan ketentuan:

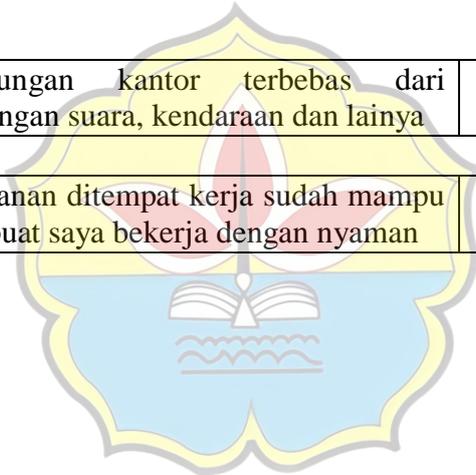
1. Responden hanya dapat memilih satu jawaban pada setiap pernyataan.
2. Pada angket ini ada beberapa jawaban alternatif antara lain sebagai berikut:

- | | | |
|-----|---|-------------------|
| STB | : | Sangat Tidak Baik |
| TB | : | Tidak Baik |
| CB | : | Cukup Baik |
| B | : | Baik |
| SB | : | Sangat Baik |



Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
Penerangan						
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
Pewarnaan						
2.	Warna dari dinding kantor di setiap ruangan memberikan kenyamanan bagi pegawai					
Kebersihan						
3.	Lingkungan kantor selalu berada dalam keadaan bersih, baik dari dalam, setiap ruangan hingga toilet					
Udara						
4.	Sirkulasi udara di lingkungan kantor sangat menyegarkan bagi pegawai					
Suara						
5.	Lingkungan kantor terbebas dari kebisingan suara, kendaraan dan lainnya					
Keamanan						
6.	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					



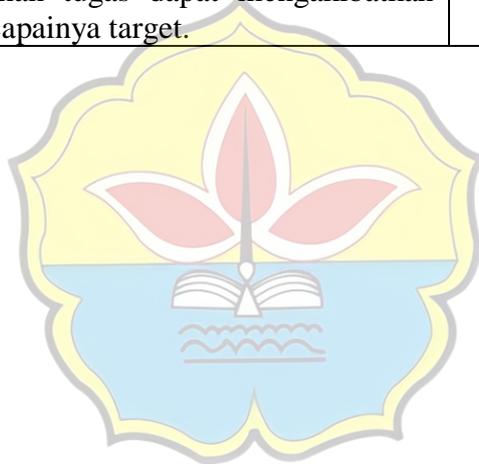
Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
Hubungan dengan Pimpinan						
1.	Atasan selalu menghargai hasil kinerja pegawai					
2.	Atasan selalu menghormati pendapat yang diberikan oleh pegawai					
3.	Atasan selalu memberikan bantuan kepada pegawai yang kesulitan dalam bekerja					
Hubungan dengan Sesama Rekan Kerja						
4.	Saya dengan rekan kerja saling mendukung satu sama lain					
5.	Saya mudah bekerjasama dengan rekan kerja					
6.	Saya bersedia mendengarkan saran dari rekan kerja					



Beban Kerja

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
Kondisi Pekerjaan						
1.	Peraturan yang terlalu banyak bisa menambah beban kerja.					
2.	Penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat.					
Penggunaan Waktu						
3.	Dibutuhkan kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
4.	Dibutuhkan waktu untuk memahami pekerjaan yang menjadi tugas dn tanggung jawab.					
Target						
5.	Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal.					
6.	Penambahan tugas dapat mengakibatkan tidak tercapainya target.					



Kinerja

No	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan kantor					
Kuantitas						
2.	Kuantitas kerja yang dihasilkan melebihi standar kerja yang ditetapkan					
Ketepatan Waktu						
3.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
4.	Saya berusaha bekerja dengan konsisten					
Efektivitas						
5.	Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang tersedia					
Efisiensi						
6.	Saya memiliki Kemampuan dalam menentukan prioritas pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi kerja					



LAMPIRAN II
Tabulasi Data

No. Resp	lingkungan kerja fisik (x1)						Jumlah	Rata-Rata
	Pernyataan							
	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6		
1	4	5	5	4	4	4	26	4.33
2	4	4	4	5	4	5	26	4.33
3	4	5	4	5	4	5	27	4.50
4	4	4	5	5	5	4	27	4.50
5	4	5	4	5	4	4	26	4.33
6	5	4	4	4	4	4	25	4.17
7	4	4	5	4	5	4	26	4.33
8	5	5	4	4	4	4	26	4.33
9	5	5	5	5	4	5	29	4.83
10	4	4	4	4	4	5	25	4.17
11	5	5	4	4	4	5	27	4.50
12	4	4	4	4	4	4	24	4.00
13	4	4	4	4	5	4	25	4.17
14	4	4	5	5	5	4	27	4.50
15	4	5	5	5	4	5	28	4.67
16	5	5	4	4	4	4	26	4.33
17	4	4	3	5	5	4	25	4.17
18	5	4	5	4	5	4	27	4.50
19	5	5	5	5	5	4	29	4.83
20	4	5	5	5	4	4	27	4.50
21	4	4	3	5	5	5	26	4.33
22	5	5	4	5	4	5	28	4.67
23	4	4	5	5	5	4	27	4.50
24	5	5	4	5	5	4	28	4.67
25	4	5	5	5	5	4	28	4.67
26	5	5	5	5	4	4	28	4.67
27	4	4	4	5	5	5	27	4.50
28	4	4	4	5	5	5	27	4.50
29	4	5	5	5	5	5	29	4.83
30	4	5	5	4	4	5	27	4.50
31	4	5	5	4	4	4	26	4.33
32	4	4	5	4	4	5	26	4.33
33	5	4	5	5	5	4	28	4.67
34	4	5	5	5	5	5	29	4.83
35	5	5	4	4	4	5	27	4.50
36	3	4	4	4	4	4	23	3.83

lingkungan kerja non fisik (x2)								
No. Resp	Pernyataan						Jumlah	Rata-Rata
	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6		
1	4	5	4	3	4	4	24	4.00
2	4	4	4	4	5	4	25	4.17
3	4	5	4	5	4	5	27	4.50
4	4	4	5	5	5	4	27	4.50
5	4	4	4	5	4	5	26	4.33
6	5	5	5	4	5	4	28	4.67
7	5	4	4	4	4	4	25	4.17
8	4	5	4	5	5	4	27	4.50
9	3	4	4	5	4	4	24	4.00
10	4	4	4	5	4	5	26	4.33
11	5	4	5	4	5	5	28	4.67
12	5	5	5	5	5	5	30	5.00
13	4	4	4	5	5	4	26	4.33
14	4	4	4	5	4	4	25	4.17
15	4	4	4	4	4	4	24	4.00
16	4	4	5	5	4	4	26	4.33
17	5	4	5	4	5	4	27	4.50
18	5	5	4	5	5	4	28	4.67
19	4	4	4	4	4	4	24	4.00
20	3	4	4	5	4	4	24	4.00
21	4	5	5	5	5	5	29	4.83
22	4	4	4	5	3	4	24	4.00
23	4	4	4	5	3	3	23	3.83
24	4	4	4	4	4	4	24	4.00
25	4	4	4	4	4	4	24	4.00
26	5	4	5	4	5	4	27	4.50
27	5	5	4	5	5	4	28	4.67
28	4	4	4	4	4	4	24	4.00
29	3	4	4	5	4	3	23	3.83
30	4	4	4	5	4	4	25	4.17
31	5	5	4	4	4	4	26	4.33
32	4	4	4	4	3	4	23	3.83
33	5	4	5	4	5	4	27	4.50
34	5	5	5	5	5	5	30	5.00
35	4	5	4	4	4	4	25	4.17
36	4	4	4	3	4	5	24	4.00

beban kerja (x3)								
No. Resp	Pernyataan						Jumlah	Rata-Rata
	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6		
1	4	5	5	4	4	4	26	4.33
2	4	4	4	5	4	5	26	4.33
3	4	5	4	5	4	5	27	4.50
4	4	4	5	5	5	4	27	4.50
5	4	5	4	5	4	4	26	4.33
6	5	4	4	4	4	4	25	4.17
7	4	4	5	4	5	4	26	4.33
8	5	5	4	4	4	4	26	4.33
9	5	5	5	5	4	5	29	4.83
10	4	4	4	4	4	5	25	4.17
11	5	5	4	4	4	5	27	4.50
12	4	4	4	4	4	4	24	4.00
13	4	4	4	4	5	4	25	4.17
14	4	4	5	5	5	4	27	4.50
15	4	5	5	5	4	5	28	4.67
16	5	5	4	4	4	4	26	4.33
17	4	4	3	5	5	4	25	4.17
18	5	4	5	4	5	4	27	4.50
19	5	5	5	5	5	4	29	4.83
20	4	5	5	5	4	4	27	4.50
21	4	4	3	5	5	5	26	4.33
22	5	5	4	5	4	5	28	4.67
23	4	4	5	5	5	4	27	4.50
24	5	5	4	5	5	4	28	4.67
25	4	5	5	5	5	4	28	4.67
26	5	5	5	5	4	4	28	4.67
27	4	4	4	5	5	5	27	4.50
28	4	4	4	5	5	5	27	4.50
29	4	5	5	5	5	5	29	4.83
30	4	5	5	4	4	5	27	4.50
31	4	5	5	4	4	4	26	4.33
32	4	4	5	4	4	5	26	4.33
33	5	4	5	5	5	4	28	4.67
34	4	5	5	5	5	5	29	4.83
35	5	5	4	4	4	5	27	4.50
36	3	4	4	4	4	4	23	3.83

kinerja (y)								
No. Resp	Pernyataan						Jumlah	Rata-Rata
	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6		
1	4	4	4	5	4	4	25	4.17
2	5	4	4	5	3	4	25	4.17
3	4	4	4	4	5	5	26	4.33
4	4	4	5	5	4	5	27	4.50
5	4	4	4	5	4	4	25	4.17
6	4	4	4	5	4	4	25	4.17
7	4	4	5	4	5	4	26	4.33
8	4	4	4	4	4	5	25	4.17
9	5	5	4	4	4	4	26	4.33
10	5	3	4	5	5	4	26	4.33
11	4	3	4	5	5	4	25	4.17
12	4	4	4	4	5	5	26	4.33
13	4	4	5	4	5	4	26	4.33
14	5	4	5	4	5	4	27	4.50
15	5	4	4	4	4	4	25	4.17
16	4	4	4	4	3	4	23	3.83
17	4	3	5	5	4	5	26	4.33
18	5	4	5	5	5	5	29	4.83
19	5	5	5	5	5	4	29	4.83
20	4	5	4	4	4	4	25	4.17
21	4	4	5	5	4	5	27	4.50
22	5	5	4	5	4	5	28	4.67
23	4	4	5	4	4	5	26	4.33
24	5	5	5	5	4	5	29	4.83
25	4	4	5	5	5	4	27	4.50
26	4	4	4	3	4	3	22	3.67
27	4	4	5	5	5	4	27	4.50
28	5	5	5	5	5	4	29	4.83
29	5	5	5	5	4	4	28	4.67
30	5	4	4	3	5	5	26	4.33
31	4	4	4	3	4	4	23	3.83
32	4	3	4	5	5	4	25	4.17
33	5	4	5	5	4	3	26	4.33
34	4	5	5	4	5	5	28	4.67
35	5	3	4	4	4	5	25	4.17
36	4	4	4	4	4	5	25	4.17

**LAMPIRAN III
DATA MSI**

Sucesive Interval						
lingkungan kerja fisik (X1)						TOTAL
1	2	3	4	5	6	
2.559	2.510	2.537	4.044	4.044	4.441	20.136
2.559	3.976	2.537	2.559	2.559	2.881	17.073
2.559	3.976	2.537	2.559	2.559	2.881	17.073
1.000	2.510	2.537	4.044	4.044	4.441	18.576
2.559	3.976	2.537	2.559	2.559	2.881	17.073
2.559	3.976	4.017	2.559	2.559	2.881	18.553
1.000	2.510	2.537	4.044	4.044	4.441	18.576
2.559	3.976	4.017	2.559	2.559	2.881	18.553
4.044	2.510	4.017	2.559	2.559	4.441	20.131
2.559	2.510	2.537	2.559	2.559	2.881	15.607
4.044	2.510	1.000	2.559	2.559	2.881	15.554
2.559	2.510	2.537	2.559	2.559	2.881	15.607
4.044	1.000	2.537	2.559	2.559	2.881	15.581
4.044	3.976	2.537	4.044	4.044	4.441	23.086
2.559	3.976	2.537	4.044	4.044	4.441	21.601
2.559	3.976	4.017	2.559	2.559	2.881	18.553
4.044	2.510	2.537	4.044	4.044	1.000	18.178
2.559	2.510	4.017	4.044	4.044	4.441	21.616
4.044	3.976	4.017	4.044	4.044	4.441	24.566
4.044	2.510	4.017	2.559	2.559	4.441	20.131
4.044	2.510	2.537	2.559	2.559	1.000	15.210
2.559	3.976	4.017	2.559	2.559	2.881	18.553
2.559	2.510	2.537	4.044	4.044	4.441	20.136
4.044	3.976	4.017	4.044	4.044	2.881	23.005
2.559	2.510	2.537	4.044	4.044	4.441	20.136
2.559	2.510	4.017	4.044	4.044	4.441	21.616
2.559	2.510	2.537	2.559	2.559	2.881	15.607
2.559	2.510	2.537	2.559	2.559	2.881	15.607
4.044	3.976	2.537	4.044	4.044	4.441	23.086
2.559	3.976	2.537	4.044	4.044	4.441	21.601
2.559	2.510	2.537	2.559	2.559	4.441	17.167
1.000	2.510	2.537	2.559	2.559	4.441	15.608
2.559	2.510	1.000	4.044	4.044	4.441	18.598
4.044	3.976	2.537	2.559	2.559	4.441	20.117
1.000	2.510	1.000	2.559	2.559	2.881	12.510
2.559	1.000	1.000	2.559	2.559	2.881	12.560

Successive Interval						
lingkungan kerja non fisik (X2)						TOTAL
1	2	3	4	5	6	
2.628	4.270	4.441	2.435	2.419	4.044	20.237
2.628	2.738	2.881	3.882	2.419	2.559	17.108
2.628	4.270	2.881	3.882	2.419	2.559	18.640
2.628	2.738	4.441	3.882	3.844	4.044	21.577
2.628	4.270	2.881	3.882	2.419	2.559	18.640
4.144	2.738	2.881	2.435	2.419	2.559	17.177
2.628	2.738	4.441	2.435	3.844	4.044	20.130
4.144	4.270	2.881	2.435	2.419	2.559	18.709
4.144	4.270	4.441	3.882	2.419	2.559	21.716
2.628	2.738	2.881	2.435	2.419	2.559	15.661
4.144	4.270	2.881	2.435	2.419	2.559	18.709
2.628	2.738	2.881	2.435	2.419	2.559	15.661
2.628	2.738	2.881	2.435	3.844	2.559	17.085
2.628	2.738	4.441	3.882	3.844	4.044	21.577
2.628	4.270	4.441	3.882	2.419	4.044	21.685
4.144	4.270	2.881	2.435	2.419	2.559	18.709
2.628	2.738	1.000	3.882	3.844	4.044	18.135
4.144	2.738	4.441	2.435	3.844	4.044	21.646
4.144	4.270	4.441	3.882	3.844	4.044	24.625
2.628	4.270	4.441	3.882	2.419	2.559	20.200
2.628	2.738	1.000	3.882	3.844	2.559	16.651
4.144	4.270	2.881	3.882	2.419	2.559	20.156
2.628	2.738	4.441	3.882	3.844	4.044	21.577
4.144	4.270	2.881	3.882	3.844	4.044	23.065
2.628	4.270	4.441	3.882	3.844	4.044	23.109
4.144	4.270	4.441	3.882	2.419	4.044	23.201
2.628	2.738	2.881	3.882	3.844	2.559	18.532
2.628	2.738	2.881	3.882	3.844	2.559	18.532
2.628	4.270	4.441	3.882	3.844	4.044	23.109
2.628	4.270	4.441	2.435	2.419	4.044	20.237
2.628	4.270	4.441	2.435	2.419	2.559	18.753
2.628	2.738	4.441	2.435	2.419	2.559	17.221
4.144	2.738	4.441	3.882	3.844	4.044	23.093
2.628	4.270	4.441	3.882	3.844	2.559	21.625
4.144	4.270	2.881	2.435	2.419	2.559	18.709
1.000	2.738	2.881	2.435	2.419	2.559	14.033

Successive Interval						
beban kerja (X3)						TOTAL
1	2	3	4	5	6	
2.559	4.044	2.537	2.957	4.044	4.044	20.185
2.559	2.559	2.537	1.000	2.559	2.559	13.775
2.559	2.559	2.537	2.023	2.559	2.559	14.798
1.000	4.044	2.537	4.107	4.044	4.044	19.775
2.559	2.559	2.537	2.023	2.559	2.559	14.798
2.559	2.559	4.017	2.957	2.559	2.559	17.212
1.000	4.044	2.537	4.107	4.044	4.044	19.775
2.559	2.559	4.017	1.000	2.559	2.559	15.255
4.044	2.559	4.017	2.023	2.559	2.559	17.763
2.559	2.559	2.537	1.000	2.559	2.559	13.775
4.044	2.559	1.000	2.957	2.559	2.559	15.679
2.559	2.559	2.537	2.957	2.559	2.559	15.732
4.044	2.559	2.537	1.000	2.559	2.559	15.259
4.044	4.044	2.537	2.023	4.044	4.044	20.735
2.559	4.044	2.537	2.957	4.044	4.044	20.185
2.559	2.559	4.017	4.107	2.559	2.559	18.362
4.044	4.044	2.537	1.000	4.044	4.044	19.712
2.559	4.044	4.017	2.023	4.044	4.044	20.731
4.044	4.044	4.017	4.107	4.044	4.044	24.299
4.044	2.559	4.017	1.000	2.559	2.559	16.739
4.044	2.559	2.537	2.023	2.559	2.559	16.283
2.559	2.559	4.017	4.107	2.559	2.559	18.362
2.559	4.044	2.537	1.000	4.044	4.044	18.228
4.044	4.044	4.017	2.957	4.044	4.044	23.149
2.559	4.044	2.537	2.957	4.044	4.044	20.185
2.559	4.044	4.017	4.107	4.044	4.044	22.815
2.559	2.559	2.537	2.957	2.559	2.559	15.732
2.559	2.559	2.537	2.023	2.559	2.559	14.798
4.044	4.044	2.537	2.957	4.044	4.044	21.669
2.559	4.044	2.537	2.023	4.044	4.044	19.251
2.559	2.559	2.537	1.000	2.559	2.559	13.775
1.000	2.559	2.537	3.050	2.559	2.559	14.266
2.559	4.044	1.000	3.050	4.044	4.044	18.741
4.044	2.559	2.537	1.993	2.559	2.559	16.253
1.000	2.559	1.000	1.000	2.559	2.559	10.678
2.559	2.559	1.000	1.000	2.559	2.559	12.238

Successive Interval						
kinerja (Y)						TOTAL
1	2	3	4	5	6	
2.702	2.590	2.419	4.044	4.270	3.584	19.610
4.232	2.590	4.419	2.559	3.738	4.584	22.123
2.702	2.590	2.419	2.559	4.270	2.369	16.910
2.702	2.590	3.844	4.044	2.738	3.584	19.502
2.702	2.590	2.419	2.559	4.270	2.369	16.910
2.702	2.590	2.419	2.559	2.738	3.584	16.594
2.702	2.590	3.844	4.044	2.738	4.845	20.763
2.702	2.590	2.419	2.559	4.270	3.584	18.126
4.232	4.138	2.419	2.559	4.270	2.369	19.987
4.232	1.000	2.419	2.559	2.738	4.845	17.794
2.702	1.000	2.419	2.559	4.270	4.845	17.796
2.702	2.590	2.419	2.559	2.738	3.584	16.594
2.702	2.590	3.844	2.559	2.738	4.845	19.278
4.232	2.590	3.844	4.044	2.738	4.845	22.292
4.232	2.590	2.419	4.044	4.270	4.845	22.400
2.702	2.590	2.419	2.559	4.270	4.845	19.386
2.702	1.000	3.844	4.044	2.738	2.369	16.696
4.232	2.590	3.844	4.044	2.738	3.584	21.032
4.232	4.138	3.844	4.044	4.270	4.845	25.372
2.702	4.138	2.419	2.559	4.270	4.845	20.934
2.702	2.590	3.844	2.559	2.738	3.584	18.018
4.232	4.138	2.419	2.559	4.270	4.845	22.463
2.702	2.590	3.844	4.044	2.738	4.845	20.763
4.232	4.138	3.844	4.044	4.270	4.845	25.372
2.702	2.590	3.844	4.044	4.270	3.584	21.034
2.702	2.590	2.419	4.044	4.270	4.845	20.870
2.702	2.590	3.844	2.559	2.738	3.584	18.018
4.232	4.138	3.844	2.559	2.738	2.369	19.880
4.232	4.138	3.844	4.044	4.270	3.584	24.111
4.232	2.590	2.419	4.044	4.270	3.584	21.140
2.702	2.590	2.419	2.559	4.270	2.281	16.822
2.702	1.000	2.419	2.559	2.738	2.281	13.700
4.232	2.590	3.844	4.044	2.738	1.000	18.448
2.702	4.138	3.844	2.559	4.270	3.602	21.115
4.232	1.000	2.419	2.559	4.270	3.602	18.083
2.702	2.590	2.419	2.559	2.738	3.602	16.612

**LAMPIRAN IV
HASIL SPSS**

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.131	.215	-.011	.006	.028	.465**
	Sig. (2-tailed)		.447	.209	.947	.972	.873	.004
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.131	1	.402*	.362*	.099	.067	.664**
	Sig. (2-tailed)	.447		.015	.030	.564	.698	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.215	.402*	1	.245	.049	.084	.655**
	Sig. (2-tailed)	.209	.015		.150	.778	.628	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	-.011	.362*	.245	1	.038	.210	.593**
	Sig. (2-tailed)	.947	.030	.150		.824	.220	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	.006	.099	.049	.038	1	.122	.367**
	Sig. (2-tailed)	.972	.564	.778	.824		.477	.028
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.6	Pearson Correlation	.028	.067	.084	.210	.122	1	.422*
	Sig. (2-tailed)	.873	.698	.628	.220	.477		.010
	N	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL	Pearson Correlation	.465**	.664**	.655**	.593**	.367**	.422*	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.028	.010	
	N	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.344	.023	-.040	-.092	-.060	.441**
	Sig. (2-tailed)		.040	.895	.816	.595	.730	.007
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	.344	1	.246	.103	-.386	.122	.553**
	Sig. (2-tailed)	.040		.148	.548	.020	.477	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	.023	.246	1	.044	.059	-.153	.536**
	Sig. (2-tailed)	.895	.148		.797	.733	.374	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	-.040	.103	.044	1	.416	.143	.570**
	Sig. (2-tailed)	.816	.548	.797		.012	.406	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	-.092	-.386	.059	.416	1	-.189	.457**
	Sig. (2-tailed)	.595	.020	.733	.012		.270	.130
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.6	Pearson Correlation	-.060	.122	-.153	.143	-.189	1	.406**
	Sig. (2-tailed)	.730	.477	.374	.406	.270		.070
	N	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL	Pearson Correlation	.441**	.553**	.536**	.570**	.257**	.306**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.001	.000	.130	.070	
	N	36	36	36	36	36	36	36

Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.131	.215	-.011	.006	.028	.465
	Sig. (2-tailed)		.447	.209	.947	.972	.873	.004
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.2	Pearson Correlation	.131	1	.402	.362	.099	.067	.664
	Sig. (2-tailed)	.447		.015	.030	.564	.698	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.3	Pearson Correlation	.215	.402	1	.245	.049	.084	.655
	Sig. (2-tailed)	.209	.015		.150	.778	.628	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.4	Pearson Correlation	-.011	.362	.245	1	.038	.210	.593
	Sig. (2-tailed)	.947	.030	.150		.824	.220	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.5	Pearson Correlation	.006	.099	.049	.038	1	.122	.367
	Sig. (2-tailed)	.972	.564	.778	.824		.477	.028
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.6	Pearson Correlation	.028	.067	.084	.210	.122	1	.422
	Sig. (2-tailed)	.873	.698	.628	.220	.477		.010
	N	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL	Pearson Correlation	.465	.664	.655	.593	.367	.422	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.028	.010	
	N	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations								
		Y1.1	Y2.2	Y3.3	Y4.4	Y5.5	Y6.6	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.268	.089	-.001	.002	.031	.414
	Sig. (2-tailed)		.114	.605	.997	.989	.857	.935
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y2.2	Pearson Correlation	.268	1	.251	.218	-.102	.099	.596
	Sig. (2-tailed)	.114		.140	.201	.553	.564	.577
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y3.3	Pearson Correlation	.089	.251	1	.117	-.102	.015	.514
	Sig. (2-tailed)	.605	.140		.495	.556	.932	.936
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y4.4	Pearson Correlation	-.001	.218	.117	1	.455	.208	.753
	Sig. (2-tailed)	.997	.201	.495		.005	.224	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y5.5	Pearson Correlation	.002	-.102	-.102	.455	1	.329	.804
	Sig. (2-tailed)	.989	.553	.556	.005		.050	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y6.6	Pearson Correlation	.031	.099	.015	.208	.329	1	.675
	Sig. (2-tailed)	.857	.564	.932	.224	.050		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL	Pearson Correlation	.014	.096	.014	.753	.804	.675	1
	Sig. (2-tailed)	.935	.577	.936	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

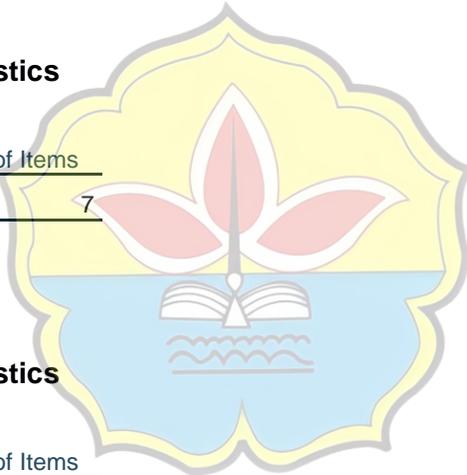
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.681	7

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.704	7

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.630	7



Reliability Statistics

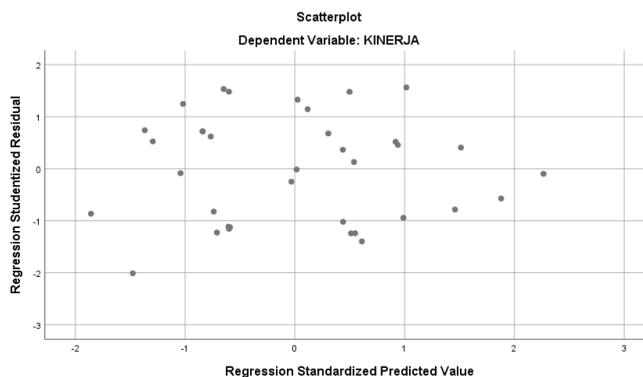
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.704	7

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14031440
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.117
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.628	1.723		-.365	.718		
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.226	.116	.202	1.946	.060	.436	2.293
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.313	.143	.268	2.180	.037	.311	3.215
BEBAN KERJA	.488	.108	.532	4.532	.000	.341	2.936

a. Dependent Variable: KINERJA

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.06582
Cases < Test Value	18
Cases >= Test Value	18
Total Cases	36
Number of Runs	18
Z	-.169
Asymp. Sig. (2-tailed)	.866
a. Median	



Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.628	1.723		-.365	.718		
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.226	.116	.202	1.946	.060	.436	2.293
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.313	.143	.268	2.180	.037	.311	3.215
	BEBAN KERJA	.488	.108	.532	4.532	.000	.341	2.936

a. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.285	3	85.762	60.301	.000 ^b
	Residual	45.511	32	1.422		
	Total	302.796	35			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.922 ^a	.850	.836	1.19257	2.070

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
b. Dependent Variable: KINERJA