

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sentral dari sebuah organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kontribusi yang dapat memajukan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, tanpa adanya peran dari manusia, suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Selain itu, sumber daya manusia juga sebagai faktor penentu berjalan nya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. “Mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting, agar organisasi swasta maupun pemerintah dapat bertumbuh” Sinambela (2016).

Keberhasilan dari suatu organisasi dilihat dari bagaimana kinerja para pegawainya, juga dapat dicapai dengan cara meningkatkan kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai dapat di tingkatkan dengan memberikan kompensasi, motivasi, serta memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawainya, karena dalam hal ini pegawai akan merasa dihargai dan mereka akan memberikan hasil kinerja yang maksimal, yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut prawirosentono (1999) kinerja adalah hasil kerja yang di dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dalam hal ini, peran pimpinan organisasi sangat dibutuhkan untuk memberikan dukungan kepada pegawai agar para pegawainya dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal. Beban kerja seseorang juga sudah ditentukan

berdasarkan jenis pekerjaannya, sesuai dengan standar kerja pegawai dari organisasi tersebut. Dalam pemberian beban kerja terhadap pegawai juga sangat perlu diperhatikan oleh pimpinan, karena apabila memberikan beban kerja yang terlalu berat akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Tetapi pegawai juga dituntut untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu yang sesuai dengan permintaan pimpinannya. Menurut Munandar (2001), “beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu”.

Dalam pekerjaan, pegawai juga sering dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan akibatnya akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Sehingga pemimpin harus memperhatikan dan mengelola sumber daya manusianya karena suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Subbagian Umum Beliau mengatakan “Pemberian beban kerja akan mendorong kinerja pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas nya, dengan waktu yang sudah ditentukan sehingga mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai. Pemberian beban kerja kepada pegawai ditetapkan menurut Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah ditetapkan oleh pemerintah”. Didukung pada penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan semakin melatih kemampuan dan pengalaman karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang semakin baik.

Tabel 1.1**Data Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Parawisata Kota Medan**

Unsur Penilaian Kinerja		2019	2020	Perbandingan	Keterangan
a.Sasaran Kerja PNS (SKP)		50.32	49.56	Turun	Baik
b.Perilaku Kerja	-Orientasi Pelayanan	77	73	Turun	Baik
	-Integritas	76	76	Tetap	Baik
	-Komitmen	76	76	Tetap	Baik
	-Displin	76	76	Tetap	Baik
	-Kerjasama	76	76	Tetap	Baik
	-Nilai Rata rata	76.20	75.40	Turun	Baik
	-Nilai Prestasi Kerja	80.89	80.14	Turun	Baik

Sumber: Dinas Parawisata Kota Medan 2021

Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS), dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen kinerja PNS yang terdiri dari atas: a.Perencanaan kinerja, b.Pelaksanaan,Pemantauan kinerja,dan pembinaan kinerja. c.Penilaian kinerja. d.Tindak lanjut. e.Sistem informasi kinerja PNS. Berdasarkan Tabel 1.1. diatas dapat dilihat bagaimana bobot nilai dari penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan bahwa rata rata nilai mendapatkan penilaian yang baik pada tahun 2019 dan dapat dilihat pada tabel Nilai Kinerja pegawai. Pada tahun 2020 nilai prestasi kerja mengalami penurunan dari nilai 80.89 walaupun dalam konteks baik dengan nilai 80.14. Begitu pula dengan orientasi pelayanan mengalami penurunan walaupun tetap pada konteks yang baik. Berdasarkan hal tersebut penilaian kinerja maka para pegawai haruslah meningkatkan kualitas kerjanya agar lebih baik lagi. Faktor lain yang menjadi penghambat terhadap kinerja pegawai selain beban kerja, tekanan dari organisasi,

atau pun konflik dalam lingkungan kerja, itu akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, disiplin, kepuasan, kompensasi, lingkungan kerja dan faktor faktor lainnya.

Menurut Sedarmayati (2009:21) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai, apabila lingkungan kerja yang tidak memadai atau pun kondisi dalam ruangan tersebut tidak kondusif yang membuat pegawai tidak merasa nyaman maka pegawai juga akan terganggu dalam mengerjakan tugas nya. Lingkungan kerja juga merupakan tempat atau suasana yang mendukung berjalan nya suatu kegiatan. Oleh karena itu, lingkungan kerja haruslah nyaman serta memiliki peralatan kerja yang memadai, serta hubungan baik antar sesama pegawai, dan tidak ribut, sehingga pegawai nyaman dan betah berada lingkungan tersebut, agar dapat menunjang produktivitas kerja pegawai, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel 1.2

Lingkungan Kerja Dinas Pariwisata Kota Medan

No	Indikator Lingkungan Kerja	Kondisi
1	Penerangan	Baik
2	Suhu Udara	Cukup Baik
3	Suara Bising	Cukup Baik
4	Penggunaan Warna	Cukup Baik
5	Ruang Gerak yang diperlukan	Cukup Baik
6	Kemampuan Kerja	Baik
8	Hubungan Pegawai dengan Pegawai	Baik

Sumber: Dinas Parawisata Kota Medan 2021

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja pada Dinas Pariwisata Kota Medan belum mendukung kenyamanan pegawai dalam bekerja, dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan dimana ada beberapa indikator yang masih perlu diperhatikan, seperti suhu udara pada ruangan kerja yang tidak stabil disebabkan kurangnya jumlah ventilasi udara yang menyebabkan sirkulasi udara yang masuk tidak lancar, begitu juga dengan kebisingan yang terjadi pada tempat kerja masih kurang kondusif, karena letak kantor yang dekat dengan jalan raya mengakibatkan suara deru kendaraan sampai ke kantor, dan suara musik yang disetel pada ruangan kerja yang sangat tinggi sehingga kondisi tersebut membuat ruangan bekerja tidak kondusif, pewarnaan dinding yang mulai memudar dalam ruangan kerja, serta ruang gerak pegawai yang terbatas sehingga aktivitas para pegawai terhambat karena bangunan yang sempit. Fasilitas yang kurang memadai dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja para pegawai. Hal ini juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi rasa nyaman dan aman pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Didukung oleh penelitian terdahulu Ersya Arlanti dan Dr.Fetty Poerwita Sary, S.S, M.Pd (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Elizar, Hasrudy Tanjung (2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai sebagai variabel terikat secara parsial variabel pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Penelitian Arie Fajriani, dan Dovi Septiari (2015) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh mediasi sebagian antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan akan memicu timbulnya kejenuhan (burnout), yang pada akhirnya kondisi ini akan menurunkan kinerja. Penelitian Rizal Nabawi (2019) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap Kinerja pada dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh tamiang. Sementara itu penelitian Theresia Retno Puspa Henani pada tahun 2018 menjelaskan bahwa beban

kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Berbagai penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini akan menyelidiki bagaimana peran beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan penelitian ini juga akan menjawab perbedaan pendapat penelitian Theresia Retno Puspa Henani pada tahun 2018 mengenai beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Dalam hal ini, kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan sudah cukup baik, dilihat dari pencapaian organisasi yang tercapai, akan tetapi masih terdapat para pegawai yang datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan, serta pulang sebelum waktunya, itu juga akan mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai, dilihat dari absensi pegawai dirasa masih banyak pegawai yang tidak hadir, serta cuti, yang mengakibatkan terbengkalainya pekerjaan pegawai tersebut. Selain hal itu beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawai sesuai dengan sasaran kinerja pegawai, akan tetapi terkadang sebagian dari pekerjaan yang diberikan belum terealisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, apabila lingkungan kerjanya mendukung serta peralatan untuk kerja mendukung, serta komunikasi antar pegawai baik, akan menciptakan suasana kerja yang baik, karena akan mendukung meningkatnya kinerja seorang pegawai. Pada Dinas Pariwisata Kota Medan lokasi kantor cukup terbilang strategis, akan tetapi bangunan kantor tersebut termasuk tidak luas, hal ini dapat menghambat ruang gerak para pegawai, tata letak ruangan dan penempatan alat alat kerja yang belum teratur, yang berdampak pada pekerjaan pegawai tersebut. Hal ini tidak dapat dibiarkan terus menerus yang nantinya memberikan permasalahan bagi organisasi keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan topik beban kerja dan lingkungan kerja dengan judul : “PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberika manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, hasil dari penelitian ini mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan, sehingga menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan dan menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara Praktis, hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi dan informasi untuk peneliti selanjutnya, yang akan mengangkat judul yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Beban Kerja

2.1.1 Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Beban kerja merupakan sekumpulan tugas tugas yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada setiap pegawai dalam suatu organisasi dimana harus diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan oleh pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan terhadap pegawai sehingga tidak memberi pengaruh yang buruk terhadap kinerja pegawai.

Menurut Meshkati dalam Widyanti dkk ,(2010) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. 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. Beban kerja seorang pegawai sudah ditentukan oleh standar kerja pegawai dari jenis pekerjaannya. Apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar kerja maka tidak akan terjadi masalah terhadap kinerja.

Munandar (2011;385) mendefinisikan “beban kerja adalah tugas tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

MENPAN Nomor :KEP/75/M.PAN/7/2004 Mendefenisilakan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. PERMENDAGRI No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa, beban kerja adalah kegaitan rata rata tenaga kerja yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

2.1.2 Jenis Jenis Beban Kerja

Munandar (2010:383), beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stress.

Menurut Munandar (2010) beban kerja meliputi dua jenis, yaitu:

1. Beban kerja kuantitatif, meliputi: harus melaksanakan pekerjaan secara ketat selama jam kerja, banyaknya pekerjaan dan beragam pekerjaan yang harus dikerjakan, kontak langsung karyawan pada tugas tugas secara terus menerus selama jam kerja.
2. Beban kerja kualitatif, meliputi: pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan, tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja.

Jumlah beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawai apabila melebihi atau terlalu merupakan pembangkit stress pada pegawai, oleh karena itu, pegawai harus mengerjakan pekerjaan dengan jumlah beban yang berbeda tergantung dengan jabatan yang diemban, pegawai juga dituntut untuk bekerja cepat, semakain cepat pekerjaan yang harus diselesaikan, maka semakin tinggi pula tingkat stress dan jumlah beban kerja nya.

2.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Achyana,2016) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor faktor sebagai berikut:

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

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

2.1.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2010), indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
2. Kondisi Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang ditentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika

karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standart pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

Berdasarkan pendapat diatas, indikator beban kerja bagaimana pegawai melihat target yang harus diselesaikan, sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, bagaimana pegawai mengambil suatu keputusan dan apabila pegawai merasa pekerjaan yang sulit dilakukan, maka akan memberikan kesan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi salah satu hal yang perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif memberikan hal yang positif bagi pegawai karena berpengaruh langsung kepada setiap pegawai, hal ini juga memberikan efek yang positif bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat dikatakan dengan pegawai dapat melaksanakan tugas nya dengan nyaman, melakukan setiap aktivitasnya tidak terganggu, tidak adanya keributan disaat bekerja, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan nya dengan aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang

kurang baik dapat memberikan tekanan serta membuat pegawai mengerjakan pekerjaannya menjadi lama dan menjadi tidak sesuai dengan rancangan yang sudah dibuat. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja meliputi sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai, seperti tempat kerja, fasilitas kerja, keamanan, ruang gerak, suhu udara, serta keteangan. Nitisemito (2014:97) Menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Darvis (dalam Ekaningsih,2012:21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Suprayitno dan Sukir (2017) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong rasa semangat kerja mereka.

Bedasarkan beberapa pendapat para ahli diatas,lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dalam lingkungan tempat kerja, baik berupa alat kerja,suhu udara, dan kenyamanan tempat kerja itu sendiri yang memberikan pengaruh secara langsung atau tidak langsung kepada pegawai dalam menjalankan tugas yang di bebankan.

2.2.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti,(2011) Menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi 2(dua) bagian yaitu, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

A. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan, berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, (2011) bahwa aspek aspek yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya
Penerangan atau cahaya adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing masing karyawan perusahaan.
2. Pertukaran Udara
Temperatur udara atau suhu terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja para karywan sehingga akan menimbulkan kesalahan dalam melakukan proses produksi.
3. Kebisingan
Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang berasal dari dalam dan luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
4. Kebersihan
Kebersihan,yang ada disekitar lingkungan dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan para karyawan, lingkungan yang bersih, tanpa adanya sampah yang berserakan dan tidak menimbulkan bau, dapat menimbulkan konsentrasi dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

5. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan aspek yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

6. Warna

Warna, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pewarnaan yang harmonis disekitar lingkungan atau dinding ruang kerja karyawan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga memotivasi kerja karyawan dapat meningkat dalam melakukan pekerjaan.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator indikator lingkungan kerja menurut Parlinda dan Wahyudin (n.d) adalah

a. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang ada diperusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain lain.

b. Pelayanan kepada pegawai

Pelayanan kepada pegawai adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai misalnya penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan

c. Kondisi Kerja

Kondisi Kerja adalah segala yang ada diperusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan ventilasi udara

d. Hubungan Personal

Hubungan Personal adalah segala sesuatu yang ada diperusahaan yang berkaitan dengan relasi antar sesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:46) indikator indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. Suhu Udara
Suhu Udara adalah seberapa besar temperatur dialam suatu ruangan kerja pegawai. suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
3. Suara Bising
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
4. Penggunaan Warna
Pengunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
5. Ruang Gerak yang diperlukan
Ruangan gerak yang diperlukan adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.
6. Kemampuan Bekerja
Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang melakukan pekerjaan.
7. Hubungan Pegawai dengan Pegawai
Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas tugas yang diembangkannya.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja yang tinggi dapat memberikan kinerja yang baik. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu suatu keberhasilan tujuan organisasi.

Harsuko (2011) “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagi nya memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”. Menurut Hasibuan (2013:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Bangun (2012) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan. Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas, kinerja adalah hasil suatu pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 1. Kemampuan daan keahlian
 2. Latar belakang
 3. Demografi
- b. Faktor psikologi yang terdiri dari:

1. Persepsi
 2. Atitude
 3. Personality
 4. Pelatihan
 5. Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
1. Sumber daya
 2. Kepemimpinan
 3. Penghargaan
 4. Struktur
 5. Job design

Sedangkan menurut Gomez dalam Kaswan (2012:189), faktor faktor yang mempengaruhi kinerja ada 3 (tiga), yaitu:

1. Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan.
2. Faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya merupakan keputusan internal dimana tergantung karyawannya seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya.
3. Faktor situasi/sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif.

2.3.3 Indikator Kinerja

Mangkunegara, (2012) Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Kuantitas kerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

3. Keandalan kerja

Terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti intruksi, inisiatif, hati hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Sikap

Pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

Menurut Michael dalam Sedarmayanti (2014) indikator kinerja meliputi:

- a. Kualitas pelayanan (Quality of work) yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaannya atau tidak, sehingga ini dijadikan sebagai standar kerja.
- b. Komunikasi (communication) yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- c. Kecepatan (Promptnes) yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat, dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d. Kemampuan (Capability) yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
- e. Inisiatif (Initiative) yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan .

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Pegadaian Cabang Wonosobo)”. Penelitian ini ditulis oleh Theresia Retno Puspa Henani pada tahun 2018. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban kerja, Lingkungan kerja (sebagai variabel bebas), dan kinerja karyawan (sebagai variabel terikat). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Purposive sampling, sedangkan untuk pengambilan data menggunakan Teknik pengambilan data Kuisisioner. Hasil dari penelitian ini adalah beban

kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Informedia Nusantara Bandung Pada Divisi Call Center”. Penelitian ini ditulis oleh Ersya Arlanti dan Dr.Fetty Poerwita Sary, S.S, M.Pd pada tahun 2020. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kinerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini ditulis oleh Elizar, Hasrudy Tanjung Pada tahun 2018. Variabel yang dalam penelitian ini adalah pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial variabel pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
4. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Efek Mediasi Burnout”. Penelitian ini ditulis oleh Arie Fajriani, dan Dovi Septiari pada tahun 2015. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Pekerjaan sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh mediasi sebagian antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan akan memicu timbulnya kejenuhan (burnout), yang pada akhirnya kondisi ini akan menurunkan kinerja.
5. Penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini ditulis oleh Rizal Nabawi pada tahun 2019. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja

terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan, hasil penelitian menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

2.5. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) Mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dalam penelitian ini peneliti membuat kerangka berpikir dengan tujuan untuk dapat memberikan kemudahan dalam memahami permasalahan yang diteliti.

2.5.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Menurut Mesakhti dalam Widianti dkk, (2010) mendefenisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan, 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. Hasil ini juga dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yaitu Adriywarman (2015) yang juga mendapatkan hasil yang signifikan.

Munandar Musnadi, dan Sulaiman (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan Aceh Investment and Open Stop Service Agency.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

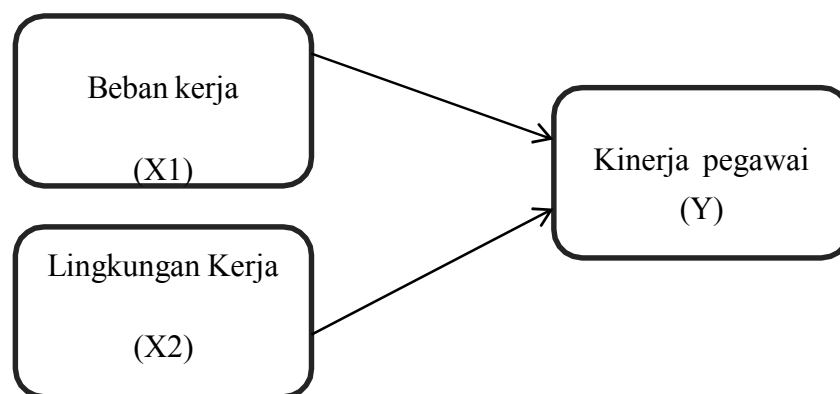
Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan betah bekerja tentunya, sehingga akan timbul kegairahan kerja dan semangat kerja

karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang meningkat. Kinerja karyawan yang membaik akan terwujud, jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan didukung adanya lingkungan kerja yang baik pula. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memberikan perhatian terhadap lingkungan kerjanya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri yang berujung pada maju dan berkembangnya perusahaan, (Prasetyo,2015).

Menurut Leblebci (2012), Lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas karyawan yang artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya. Hal ini sejalan dengan (Jayaweera,2015) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya.

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah oleh peneliti 2021

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan.

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Kota Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dimana digunakan metode Survey untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2012:23), dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka angka dan analisis menggunakan statistik.

3.1.2 Lokasi, Tempat, dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada kantor Dinas Parawisata Kota Medan, yang beralamat di Jalan Prof.HM.Yamin,SH No.40 Medan-Indonesia,11430 Medan. Waktu dilaksanakannya penelitian ini pada bulan November 2021.

3.2 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Dalam suatu penelitian salah satu hal yang penting yaitu menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi. Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai PNS pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yang berjumlah 50 orang pegawai.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2017:85).

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan Non-Probability Sampling dengan menggunakan metode pendekatan Sampel Jenuh. Menurut Sugiyono (2017) Non-Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang /kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2017) Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Ada (2) dua jenis pengumpulan data yaitu: Data primer dan Data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), yang dikumpulkan oleh yang bersangkutan.
 - a. Interview (Wawancara)

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

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
 - c. Observasi
Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku, artikel, dan serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang didapat.

3.4 Defenisi Operasional

Menurut Purba (2013), defenisi operasional mendeskripsikan variabel sehingga bersifat spesifik, terukur, menunjukkan sifat variabel sesuai dengan tingkat pengukurannya, dan menunjukkan kedudukan variabel dalam kerangka teoritis.

Tabel 3.1

Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukuran
Beban Kerja (X1) Munandar (2013:385)	Beban kerja adalah tugas tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan 	Likert
Lingkungan kerja (X2) Sedarmayanti (2009)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan pegawai dengan 8. Pegawai 	Likert

Kinerja Pegawai (Y) Mangkunegara (2013)	Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap 	Likert
---	--	---	--------

Sumber: Citasi dari berbagai jurnal 2021

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaah, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis, dan ilmiah.

No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

Secara umum penulis dapat menguji instrumen yang telah disusun, yaitu untuk menguji keandalan dan validitas. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau mengukur objek dari variabel penelitian. Untuk mendapatkan data yang benar demi kesimpulan yang sesuai dengan sebenarnya, maka diperlukan suatu instrumen yang valid dan konsisten serta tepat dalam memberikan data hasil penelitian (reliabel).

Dalam penelitian ini, kuisioner diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

3.5.2 Uji Validitas

Menurut Arikunto dalam Priyatno (2013:19), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesalahan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaiknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Pada penelitian ini telah dilakukan pengujian validitas terhadap pertanyaan pertanyaan kuisisioner dan hasilnya sudah valid.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Suatu alat pengukuran dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah Cronbach’s Alpha (Priyatno 2013:30). Pada Penelitian ini telah dilakukan uji reliabilitas terhadap pertanyaan pertanyaan kuisisioner dan hasilnya dinyatakan reliabel.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2012:103), model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (BLUE = Best Linier Unbiased Estimator) apabila memenuhi asumsi dasar klasik yaitu apabila tidak terjadi gejala.

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:160), menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnow* dengan melihat nilai $Asym > 0,05$ dan grafik p-p plot. Menurut Ghazali (2013:163) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: (a).jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah

garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, (b). jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi linear antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Ghazali (2013:105), menyatakan bahwa tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, sehingga nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi .

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan atau ke pengamatan yang lain. Menurut Ghazali (2013:1339), mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pada grafik scatterplot, dasar analisisnya sebagai berikut: (a) jika (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terindikasikan heteroskedastisitas (b) jika tidak ada pola yang jelas, titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2013:96), dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan antar hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Analisis ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Ghozali ,2009):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing masing variabel secara sendiri sendiri terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

Menentukan nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, dan tingkat kesalahan 5% $=0,05$.

Menarik kesimpulan

H_0 diterima, H_1 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

H_0 diterima, H_1 ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$.

3.8.2 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013:95), Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur adanya seberapa jauh kemampuan model dalam memenangkan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar nilai R^2), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin kuat. Jika R^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai R^2), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin lemah