

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA APARAT KANTOR DESA
PALLANGGA, KECAMATAN PALLANGGA,
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**ERVIANA NURHIDAYAH HARIS
105720491814**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**



KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA APARAT KANTOR DESA
PALLANGGA, KECAMATAN PALLANGGA,
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

Disusun dan Diajukan oleh:

**ERVIANA NURHIDAYAH HARIS
105720491814**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022/1443 H**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN & PENERBITAN

Tgl. terima	: 30/05/2022
Nomor surat	:
Jumlah exp	: 1 exp
H a r g a	: Smb. Alumni
Nomor Induk	:
No. Klasifikasi	: 140376/NUU/22
	: HAR
	: P



PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbilalamin, dengan segala kerendahan hati, karya sederhana ini saya persembahkan untuk kedua orang tuaku dan suamiku, nasihat dan semangat mereka adalah jembatan keberhasilanku, mereka selalu mendoakan kebbaikanku dalam sujudnya.

MOTTO

Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan"
(QS. Al-Insyirah, 94:5)





FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Aparat Kantor Desa Pallangga, Kecamatan
Pallangga, Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : Erviana Nurhidayah Haris
NIM : 105720491814
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di teliti, di periksa, dan diujikan didepan
panitia penguji skripsi Strata (S1) pada tanggal 26 bulan Februari tahun 2022 di
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Rajab 1443 H
01 Maret 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I,


Muh. Nur Rasyid, S.E.,M.M
NIDN: 0927078201

Pembimbing II,


M. Hidayat, SE.,M.M
NIDN: 0909059001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Manajemen,



Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si
NBM: 651 507


Muh. Nur Rasyid, S.E.,M.M
NBM: 1085576





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Eryiana Nurhidayah Haris, Nim : 105720491814, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0008/SK-Y/61201/091004/2022 Tanggal 25 Rajab1443 H / 26 Februari 2022 M, Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar 28 Rajab 1443 H
01 Maret 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
2. Nasrullah, S.E., M.M (.....)
3. Muryani Aرسال, S.E., M.M., AK., CA., Ph. D (.....)
4. Amelia Rezki Septiani Amin. S.E., M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507



[Handwritten signature]





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABHASAN

Surat yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Erviana Nurhidayah Haris
Stambuk : 105720491814
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Kantor Desa Pallangga, Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 28 Rajab 1443 H
01 Maret 2022 M

Perkuat Pernyataan



Erviana Nurhidayah Haris
Nim: 105720491814

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651-507

Muh.Nur Rasyid., SE.,MM
NBM: 1085576



ABSTRAK

Erviana Nurhidayah Haris. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Bapak Muh. Nur Rasyid sebagai pembimbing I dan Bapak M. Hidayat sebagai pembimbing II.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparat pada kantor Desa Pallangga. Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu 23 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu hasil penyebaran kuesioner terhadap responden.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan bantuan perhitungan melalui *Statistical Package For Social science (SPSS)* versi 25. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat secara parsial dan simultan.

Kata kunci : *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Aparat*



ABSTRACT

Erviana Nurhidayah Haris. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Mr. Muh. Nur Rasyid as supervisor I and Mr. M. Hidayat as supervisor II.

The purpose of this study is to determine the effect of workload and work environment on Apparatus performance at the Pallangga Village office. This type of research is a research using descriptive method with a quantitative approach. The sample in this study were 23 respondents. The type of data used in this study is primary data, namely the results of distributing questionnaires to respondents.

The data analysis technique in this study is multiple linear regression analysis with the help of calculations through the Statistical Package For Social Science (SPSS) version 25. Based on the results of partial hypothesis testing that workload and the work environment has a positive and significant effect on Apparatus performance. Simultaneously workload and work environment affect Apparatus performance.

Keywords: Workload, Work Environment, and Civil Servant Performance



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Salallahu'alaihiwasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Kantor Desa Pallangga, Kecamatan Pallangga, Kabupaten, Gowa"**. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

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

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan



yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM, selaku Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat, SE.,MM, selaku pembimbing II yang telah berkenaan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terima Kasih kepada para Aparat Desa Pallangga yang senantiasa memberikan informasi kepada penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para



pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater kampus biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum WR.WB

Makassar, 23 Februari 2022

Penulis

Erviana Nurhidayah Haris





DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL.....	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK	ivi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN TEORI.....	6
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
1. Pengertian Beban Kerja	6
2. Tujuan Analisis Beban Kerja	7
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	8
4. Dimensi dan Indikator Beban Kerja	9
C. Lingkungan Kerja	10
1. Pengertian Lingkungan Kerja	10
2. Jenis Lingkungan Kerja	10
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	11
4. Indikator Lingkungan Kerja.....	12
D. Kinerja Pegawai	13
1. Pengertian Kinerja.....	13
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
3. Dimensi Kinerja	14
4. Penilaian Kinerja dan Peraturan Perundang Kinerja ASN	15
5. Indikator Kinerja	16



E. Penelitian Terdahulu	16
G. Hipotesis	19
BAB II METODE PENELITIAN	20
A. Jenis Penelitian	20
B. Lokasi dan waktu penelitian	20
C. Definisi operasional Variabel	21
D. Populasi dan Sampel	21
E. Teknik Pengumpulan Data	22
F. Teknik Analisis Data	23
1. Analisis Deskriptif	23
2. Uji Asumsi Klasik	24
3. Analisis Regresi Linear Berganda	25
4. Koefisien Determinasi	25
5. Uji Hipotesis	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
A. Gambaran Umum Instansi	27
C. Karakteristik Responden	33
C. Statistik Deskriptif	34
D. Deskriptif Statistik	37
E. Pembahasan Hasil Penelitian	44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	47
A. Kesimpulan	47
B. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	49



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian.....	24
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur.....	34
Tabel 4.3 Tanggapan responden tentang beban kerja.....	35
Tabel 4.4 Tanggapan responden tentang lingkungan kerja.....	36
Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang kinerja pegawai.....	37
Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	38
Tabel 4.7 Uji multikolinieritas.....	39
Tabel 4.8 Uji heteroskedastisitas.....	40
Tabel 4.9 Regresi Linear Berganda.....	41
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi.....	43
Tabel 4.11 Uji Model.....	44



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	18
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi.....	31





BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintahan Desa merupakan lingkup terkecil dalam suatu pemerintahan Republik Indonesia. Akan tetapi, Pemerintahan desa memiliki peranan penting pembangunan dan kemajuan Negara. Pemerintah pusat dalam mewujudkan pemerataan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat dimulai dari Desa. Hal tersebut didukung oleh nawacita ketiga presiden Jokowi "membangun dari pinggiran" dengan berbagai macam program pembangunan pedesaan baik infrastruktur, penguatan ekonomi daerah, kesehatan, pendidikan, pemberdayaan masyarakat, dan lain lain.

Peranan desa yang disebutkan didalam Undang-Undang No.6 Tahun 2014 pasal 1 yang menjelaskan bahwa "Desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang diberikan kewenangan dalam mengatur serta mengurus penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, adat istiadat dan hak nilai sosial dan budaya tradisional masyarakat yang diakui serta dihormati dalam aturan pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)".

Keseriusan pemerintah pusat dalam membangun desa dengan mengalokasikan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) melalui suntikan dana Alokasi Dana Desa dengan rata rata akumulasi sebesar 1,2 milyar rupiah. Dana tersebut cukup untuk mewujudkan visi misi pembangunan daerah, pemberdayaan masyarakat, dan masalah yang berkaitan dengan kekurangan dana.



Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) yaitu tata kelola pemerintahan yang bersih, demokratis dan bersinergi dengan masyarakat, bersifat terbuka terhadap kritik dalam memenuhi aspirasi yang menjadi kebutuhan prioritas dari masyarakat itu sendiri. Dalam mewujudkan pemerintahan *Good Governance* maka dibutuhkan sinergi atau kerjasama antara pemerintah dan masyarakat.

Pemerintah desa yang pada dasarnya merupakan pelaksana fungsi pemerintahan, diantaranya adalah fungsi pengaturan, fungsi pembangunan, fungsi pemberdayaan, dan fungsi pelayanan. Dalam melaksanakan fungsi pemerintahan dibutuhkan kinerja dari pemerintah maupun pegawai instansi pemerintah Desa, baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab maupun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja instansi diukur melalui keberhasilan dalam mewujudkan visi misi melalui program kegiatan yang tepat sasaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja diartikan sejumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam kurung waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan lingkungan kerja adalah tempat yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Desa Pallangga menjadi salah satu desa yang terkena dampak akibat pandemi *Covid 19* pada sektor pemerintahan ditandai dengan meningkatnya jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai, hal ini dikarenakan banyaknya program kegiatan terkait pencegahan, penanganan,



dan penyaluran bantuan. Sementara Kantor Desa Pallangga hanya memiliki satu staff yang seharusnya setiap Kaur maupun Kasi diisi satu staff. Kaur adalah unsur staff sekretariat desa terdiri dari Urusan Keuangan, Urusan Tata Usaha dan Umum, dan Urusan Perencanaan sedangkan Kasi adalah kepala teknis yang merupakan unsur pembantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional terdiri dari Seksi Kesejahteraan, Seksi Pelayanan, dan Seksi Pemerintahan.

Pegawai Kantor Desa Pallangga sebagian bekerja tidak sesuai bidangnya sehingga tidak paham dengan TUPOKSI yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Berangkat dari kondisi tersebut adanya pegawai yang kurang kompeten dan kekurangan jumlah pegawai menyebabkan tingginya beban kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Desa Pallangga. Kondisi lain adalah keadaan lingkungan tempat bekerja di kantor Desa pallangga belum memiliki penyejuk udara (AC). Seperti yang diketahui bersama bahwa udara yang sejuk dapat merelaksasi secara progresif memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Kantor Desa Pallangga, Kecamatan Pallangga, Kabupaten, Gowa"**. Hal tersebut penting untuk diteliti dan dikaji lebih lanjut dikarenakan pegawai yang diposisikan sebagai pembantu pelaksana fungsi pemerintahan tingkat Desa dituntut memiliki kinerja dalam mewujudkan visi misi , dan tujuan instansi.



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparat Kantor Desa Pallangga ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparat Kantor Desa Pallangga ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yang akan dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja Aparat Kantor Desa Pallangga
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Aparat Kantor Desa Pallangga

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat Teoritis dan manfaat Praktis

1. Manfaat Teoritis

Dengan harapan sebagai bukti dari teori yang dikemukakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai aparat Desa Pallangga.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Desa

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan kepada pemerintah Desa Pallangga dalam meningkatkan kinerja pegawai terkait



masalah beban kerja dan lingkungan kerja yang dapat menghambat produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

b. Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana ilmu pengetahuan melalui pengaplikasian teori yang dikemukakan agar dapat bermanfaat dalam pengembangan dan penalaran sehingga dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini penulis dapat mengembangkan potensi dalam menyusun karya tulis ilmiah, penelitian, gagasan, dan ide di bidang manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat dikembangkan melalui penelitian lebih lanjut.





BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:3) menyatakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan” , sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:10) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Pendapat lainnya menurut Sutrisno (2016:6) bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”. Sedangkan Handoko (2014:10) berpendapat bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan bahwa “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.”

Siswanto (2014:38) mengemukakan bahwa “beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau



pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja unit organisasi.”

Sedangkan Munandar (2014:20) berpendapat bahwa “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.

Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai.

2. Tujuan Analisis Beban Kerja

Tujuan analisis beban kerja Koesomowidjojo (2017:20) adalah sebagai berikut :

a. Menentukan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.

b. Menyempurnakan (*Redesign*) Tugas Jabatan

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).



c. Menyempurnakan (*Redesign*) Struktur Organisasi

Menggabung 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.

d. Menyempurnakan (*Redesign*) *Standard Operating Procedure (Sop)*

Menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.

e. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*) Tugas Dan Aktivitas

Diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang bersalah dari luar tubuh karyawan seperti :

1. Lingkungan Kerja

2. Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.



3. Tugas-tugas fisik
4. Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
5. Organisasi Kerja
6. Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2014:23) dimensi dan indikator beban kerja yaitu :

a. Beban fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

b. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

c. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam



mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan dua/lebih dalam waktu yang sama.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Selanjutnya Sedarmayanti (2017:26) mengemukakan bahwa "lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Sedangkan Menurut Lukito dan Alriani (2018:27) berpendapat bahwa "lingkungan kerja juga bisa disebut segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:60) jenis lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. 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 terdiri dari :

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan semua kejadiankejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Kondisi lingkungan kerja non fisik :

- a. Faktor lingkungan sosial
- b. Faktor status sosial
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut A. Aji dan Amelia (2015:15) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan
- b. Temperatur
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara ditempat kerja
- e. Kebisingan
- f. Bau tidak sedap



- g. Dekorasi ditempat kerja
- h. Musik tempat kerja
- i. Keamanan ditempat kerja.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ummi Kaltsum (2016:6) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suasana Kerja

Suasana Kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu Hubungan yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis sesama rekan kerja dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Fasilitas kerja

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



D. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:17) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya".

Sedangkan Fahmi (2017:188) berpendapat bahwa "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:9) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Ukuran baik buruknya kinerja diukur dari oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang



menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Dimensi Kinerja

Menurut Fahmi (2017:134) dimensi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan

b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan

c. Penggunaan waktu dalam kerja

Penggunaan waktu dalam bekerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang

d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.



4. Penilaian Kinerja dan Peraturan Perundang Kinerja ASN

Sedarmayanti (2017:60) "penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang". Kinerja ASN diatur melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8. Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

1. Pasal 2

Sistem manajemen kinerja bertujuan untuk :

- a. Menyelesaikan tujuan dan sasaran instansi/ unit kerja/ atasan langsung kedalam SKP;
- b. Melakukan pengukuran, pemantauan, pembinaan kerja, dan penilaian kinerja; dan
- c. Menentukan tindak lanjut hasil penilaian kinerja.

2. Pasal 4

Sistem manajemen kinerja terdiri atas:

- a. Perencanaan Kinerja;
- b. Pelaksanaan kinerja, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja;
- c. Penilaian kinerja;
- d. Tindak lanjut; dan
- e. Sistem informasi kinerja PNS

Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara diatur pada bagian ketiga pasal 11 tentang penilaian kinerja:

- (1) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c dilakukan dengan menggabungkan nilai SKP dan nilai perilaku kerja.



- (2) Nilai SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dengan membandingkan realisasi SKP dengan target SKP sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan.
- (3) Nilai Perilaku kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dengan membandingkan standar perilaku kerja dengan perilaku kerja dalam jabatan.

5. Indikator Kinerja

Menurut Feti dan Iskandar (2016:232-233) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

a. Hasil Kerja

Hasil Kerja merupakan tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah masalah yang timbul

c. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi yang ada.

E. Penelitian Terdahulu

penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu sebagai acuan dalam penyusunan skripsi dengan konsep relevan mengenai beban kerja, dan lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, studi empiris yang menjadi panduan dalam penyusunan skripsi sebagai berikut :



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dwi Nursiti & Prayudi Aditya (2020)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat	Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Beben Sulaeman (2019)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cikarang Selatan	Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian secara parsial beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3	Emanuel Dachi (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan	Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Dian Asriani (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar	Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Dani Praditya Setiawan (2016)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Penelitian kuantitatif	Hasil berganda menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh



		Karyawan PT. Macan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa-Tengah-Indonesia	negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	---

F. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah sebuah model berupa konsep atau gambaran biasanya dalam bentuk diagram atau skema hubungan antar variabel bebas dan terikat. Kerangka pikir ditunjukkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pikir



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan sesuatu yang menjelaskan mengenai perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis adalah jawaban dari pertanyaan peneliti mengenai hubungan antara variabel dalam penelitian, serta merupakan jawaban dari pertanyaan yang paling spesifik . Jadi, hipotesis merupakan jawaban sementara yang dibuat oleh peneliti kemudian akan diuji kebenarannya

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai anggapan sementara, sebagai berikut :

1. Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Kantor Desa Pallangga
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Kantor Desa Pallangga

Dugaan sementara beban kerja dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi naiknya kinerja pegawai Aparat Desa Pallangga sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah yang telah dikemukakan dan pembuktian dari teori sebelumnya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian berupa data kuantitatif dalam bentuk angka atau data yang dapat dikonversi menjadi angka menggunakan metode statistik. Pendekatan kuantitatif penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan metode penelitian verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah berkenaan dengan pernyataan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (Sugiyono, 2016 :53).

Sedangkan penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder, data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Kantor Desa Pallangga, Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa, Jalan Daeng Pallangga. Sedangkan waktu penelitian dilakukan dari bulan Januari sampai Februari 2022 selama dua bulan.



C. Definisi operasional Variabel

1. Beban Kerja (X1)

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam kurung waktu yang telah ditentukan sebelumnya

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah tempat yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai secara kualitas dan kuantitas dalam memenuhi tujuan organisasi selama periode tertentu.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Desa Pallangga yakni sebanyak 23 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi". Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik sampling jenuh digunakan apabila



jumlah populasi kurang dari seratus orang. Sampel penelitian adalah sebanyak 23 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan peneliti untuk melakukan kegiatan mengumpulkan data berupa fakta yang akan digunakan. Sumber data penelitian ini berupa data sekunder yang didapatkan secara tidak langsung oleh peneliti, diantaranya :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah cara mengumpulkan data dengan memberikan beberapa pertanyaan dan pernyataan secara tertulis kepada sasaran responden.

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah penelitian dengan pengumpulan literatur dan memahaminya yang berasal dari berbagai referensi yang terpercaya dan baik seperti jurnal, simposium, buku maupun sumber lainnya yang sesuai atau relevan dengan permasalahan yang dikaji yang berguna untuk penyusunan teori dalam penelitian.

3. Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung berbagai aktivitas terhadap suatu objek yang sedang berlangsung dengan tujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan

4. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui tanya jawab kepada narasumber secara lisan terkait permasalahan dan pernyataan yang dibutuhkan oleh peneliti.



5. Studi dokumentasi / dokumen

Studi dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data atau informasi yang telah ada lalu didokumentasikan supaya bisa dijadikan sebagai bukti fisik untuk penelitian ini. Sedangkan dokumen adalah data penting dari perusahaan atau instansi terkait yang dapat menunjang kegiatan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian, tanpa menarik generalisasi. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya ditabulasi dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptif adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden (orang) beserta nilai rata-rata jawaban responden maupun prosentase. Adapun dasar interpretasi skor item sebagaimana

Tabel 3.1

Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,80	Rendah/Tidak Penting
2	1,81 - 2,60	Kurang Bagus/Kurang Penting
3	2,61 - 3,40	Cukup Bagus/Cukup Penting
4	3,41 - 4,20	Bagus/Penting
5	4,21 - 5,00	Sangat Bagus/Sangat Penting

(Muhidin & Abdurrahman, 2007)



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:111) "uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependennya terdistribusi dengan normal atau tidak". Pengujian normalitas menggunakan uji *kolmogorov-Smirnov* yang dapat dilihat melalui nilai probabilitas. Apabila nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ maka data terdistribusi dengan normal begitupun sebaliknya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:105) "uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Ghozali (2018:139) "Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi *rank spearman* antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu, apabila nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas".

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:105) "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas". Model regresi dikatakan baik jika tidak ada korelasi antar variabel independen, dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas begitupun sebaliknya atau apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas begitupun sebaliknya.



3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen, regresi linear berganda digunakan jika penelitian memiliki lebih dari satu variabel bebas atau independen. Menurut Ghozali (2018:52) mengatakan “regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”. Regresi linear berganda diformulasikan dengan rumus berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi

b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

e = Error

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”. Nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$.



5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis terlebih dahulu menentukan hipotesis sebagai berikut.

H_0 = Tidak ada pengaruh antara beban kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan terhadap kinerja pegawai .

H_1 = Terdapat pengaruh antara beban kerja, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

a. Uji Parsial (t)

Uji Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen secara parsial atau terpisah. Dengan langkah sebagai berikut:

1. Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) :

a. $H_0 : B_1 = B_2 = 0$, diduga variabel independen secara signifikan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. $H_1 : B_1 \neq 0$, diduga variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Menetapkan kriteria pengujian yaitu :

a. Tolak H_0 jika angka signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$

b. Terima H_0 jika angka signifikansi lebih besar dari $\alpha = 5\%$

Atau

a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.



b. Uji Model

Uji model adalah pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan atau secara bersamaan variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependen dinyatakan berpengaruh secara simultan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi = 0,05 % atau taraf nyata 5%.





BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Instansi

1. Sejarah Singkat Instansi

Desa Pallangga Sekitar Abad Ke-16 mulai tumbuh dan berkembang kecil, yang di diami oleh penduduk asli Makassar yang bermata pencaharian petani yang diperintah oleh *Daengta* yang sederajat dengan Kepala Kelurahan/Kepala Desa sekarang. Penamaan Desa Pallangga sendiri berasal dari bahasa Makassar yang berarti Pallangga adalah sebuah kekuatan yang bukan lagi melahirkan jawara akan tetapi telah menjadi sebuah kesuksesan dalam pembangunan disegala sektor karena letaknya yang cukup stratgis.

Desa Pallangga telah diperintah sejak abad ke 16 oleh seorang Daengta, yang pertama adalah *Janetu Daeng Sempa*, kemudian digantikan oleh *Baso Deng Reppa* dari mappala, kemudian digantikan oleh anaknya *Daeng Kio*, kemudian digantikan oleh *Badahu Daeng Sikki* (Abd. Razak Daeng Sikki) lalu digantikan oleh *Sonda Daeng Tayang* (1940-1945) kemudian digantikan oleh *Abd Haris Daeng Ngeppe* dari Taeng (1945-1961) kemudian digantikan oleh *H. Abbas Daeng Nai* (1961-1983). Gelar Daengta Pallangga berakhir disini. Kemudian dipertengahan pemerintahan H. Abbas Daeng Nai diputuskan untuk mendirikan Kantor Desa Pallangga pada Tahun 21 Juli 1970 dan selesai dibangun sekaligus diresmikan pada tanggal 17 April 1971. Pada tahun 1983, Desa Pallangga dimekarkan menjadi 3 Desa, yakni Desa Pallangga itu sendiri, kemudian Desa Bungaejaya dan Desa Toddotoa.



Desa Pallangga dipimpin Oleh **Mas'ud Daeng Lalang** (1983-2001) kemudian digantikan oleh pejabat sementara **Bundu Deng Raga**, (2001-2003) selanjutnya digantikan Kepala Desa Yang terpilih waktu itu yakni **Abdul Wahab Daeng Nassa** (2003-2008) Kemudian digantikan oleh Bapak **Faiz Hasan Daeng Nampo** (2008-2015). Kemudian digantikan oleh Sekretaris Desa **Abd. Kadir Marzuki, SE** sebagai Pelaksana Harian (PLH) (2015-2018). Kemudian digantikan oleh Bapak **Amrah Selaku** Kepala Desa dari Tahun 2019 sampai sekarang.

2. Profil Desa

a. Letak Desa

Desa Pallangga merupakan salah satu dari 12 Desa dan 4 Kelurahan di wilayah Kecamatan Pallangga, yang terletak 4 Km ke arah Timur dari Ibu Kota Kecamatan dan 6 Km dari Ibu Kota Kabupaten. Desa Pallangga Mempunyai luas wilayah 4070 M² dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

- Utara : Kelurahan Tetebatu
- Timur : Desa Toddotoa
- Selatan : Desa Bungaejaya
- Barat : Desa Je'netallasa

b. Administrasi Desa

Secara administrasi Desa Pallangga terdiri dari 5 Dusun, 14 RW dan 29 RT dengan perincian sebagai berikut :

- Dusun Pallangga terdiri dari : 3 RW dan 6 RT
- Dusun Kampung Parang terdiri dari : 3 RW dan 6 RT
- Dusun Pa'langiseng terdiri dari : 4 RW dan 9 RT



- Dusun Tompogammang terdiri dari : 2 RW dan 4 RT
- Dusun Bontorea terdiri dari : 2 RW dan 4 RT

c. Tofografi Desa

Luas wilayah Desa Pallangga merupakan dataran rendah, mempunyai luas wilayah 4070 M², dengan ketinggian 4 - 5 M diatas permukaan laut. Dengan kemiringan 2° - 7°, adapun posisi koordinat Desa Pallangga adalah 5° 14'. 48" BS dan 119° 27'.73" BT. Kondisi suhu udara berkisar antara 29° C - 30° C, dengan curah hujan 2.000 – 3.000 mm³/Tahun.

d. Luas dan Pemanfaatan Lahan Desa

Luas wilayah Desa Pallangga 4,070 Km², dari luas lahan tersebut dimanfaatkan dalam beberapa kelompok yaitu :

- Perumahan/Pemukiman seluas 1,2 Km²
- Lahan Pertanian seluas 2,5 Km²
- Fasilitas Umum seluas 0,3 Km²
- Lahan Pemakaman seluas 0,3 Km²
- Lahan Olahraga seluas 0,2 Km²

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

Melayani masyarakat desa pallangga secara menyeluruh demi terwujudnya desa pallangga yang maju, mandiri, sehat dan sejahtera.

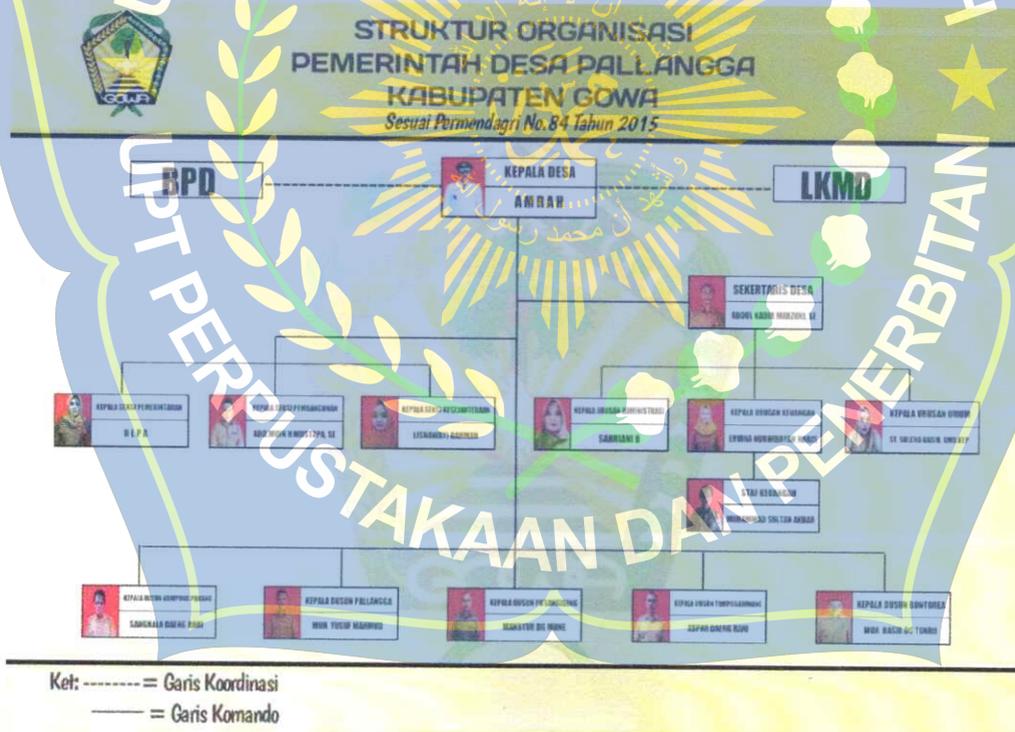
b. Misi

1. Mengoptimalkan kinerja Perangkat Desa secara maksimal sesuai tugas pokok dan fungsi Perangkat Desa demi tercapainya pelayanan yang baik bagi masyarakat.



2. Melaksanakan koordinasi antar mitrakerja.
3. Meningkatkan Sumber Daya Manusia dan memanfaatkan Sumber Daya Alam untuk mencapai kesejahteraan masyarakat
4. Meningkatkan kapasitas kelembagaan yang ada di DesaPallangga.
5. Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat.
6. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa Pallangga dengan melibatkan secara langsung masyarakat Desa Pallangga dalam berbagai bentuk kegiatan.
7. Melaksanakan kegiatan pembangunan yang jujur, baik dan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Stuktur Organisasi



4. Job Description

- a. Kepala Desa : Menyelenggarakan pemerintahan Desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD, mengajukan rancangan peraturan Desa, menetapkan peraturan-peraturan yang telah mendapatkan persetujuan bersama BPD, membina kehidupan masyarakat Desa dan ekonomi Desa serta wewenang lainnya sesuai dengan peraturan Undang-undang.
- b. Sekretaris Desa : Membantu persiapan Kepala Desa dan melakukan kegiatan administrasi Desa, menyiapkan bahan untuk menyusun laporan penyelenggaraan pemerintah Desa.
- c. Badan Perwakilan Desa : Tugas dari Badan Perwakilan Desa yaitu untuk mengawasi pelaksanaan peraturan Desa bekerja sama dengan Kepala Desa, memberikan usulan pengangkatan atau pemberhentian Kepala Desa dan membentuk panitia dalam rangka pemilihan Kepala Desa.
- d. LKMD : Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa untuk Menyusun rencana pembangunan secara partisipatif, mengerakkan swadaya gotong royong masyarakat, melaksanakan dan mengendalikan pembangunan
- e. Kepala Seksi Pemerintahan : Membantu Kepala Desa dalam melaksanakan pengelolaan administrasi kependudukan, pembinaan, dan ketertiban masyarakat Desa, mempersiapkan perumusan kebijakan penataan, kebijakan dalam penyusunan produk hukum Desa.
- f. Kepala Seksi Pembangunan : Membantu kepala Desa dalam mempersiapkan bahan untuk perumusan kebijakan teknis dalam hal



pengembangan potensi Desa dan mengelola administrasi pembangunan Desa.

- g. Kepala Seksi Kesejahteraan : Membantu Kepala Desa dalam mempersiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dalam hal memberdayakan masyarakat dan sosial kemasyarakatan.
- h. Kepala Urusan Administrasi : Membantu Sekretaris Desa dalam melaksanakan tugas administrasi umum, melayani masyarakat dalam pengurusan surat keterangan dan kelengkapan berkas masyarakat.
- i. Kepala Urusan Keuangan : Membantu tugas Sekretaris Desa dalam mengelola sumber penghasilan Desa, persiapan bahan untuk membuat APB Desa dan mengelola administrasi keuangan Desa.
- j. Kepala Urusan Umum : Membantu Sekretaris Desa dalam melaksanakan tugas kearsipan, tata usaha dan menyiapkan segala bahan untuk rapat dan pembuatan lapran
- k. Staff Keuangan : Membantu Kaur keuangan menginput dan meregistrasi Penerimaan dan pengeluaran Kas keuangan Desa.
- l. Kepala Dusun : Membantu tugas Kepala Desa dalam membina serta koordinasi kegiatan RT maupun RW yang masih berada dalam wilayah kerjanya, melakukan melakukan tugas lain yang diperintahkan oleh Kepala Desa.



c. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	16	69,6 %
Perempuan	7	30,4 %
Total	23	100 %

(Sumber: hasil olah data kuesioner tahun 2022)

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.1 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 47,8 % dan responden perempuan sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 69,6 %. Responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada laki-laki yakni sebesar 52,2 %. Hal tersebut dikarenakan laki-laki lebih identik menjadi seorang pemimpin dibanding perempuan.



2. Berdasarkan Usia

Keragaman responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase
20-25 Tahun	1	4,3 %
26-35 Tahun	6	26 %
36-45 Tahun	9	39,1 %
>45	7	11,6
Total	23	100 %

(Sumber hasil olah data kuesioner tahun 2022)

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 4.2 tersebut, terlihat bahwa responden dengan usia 20-25 Tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 4,3 %, usia 26-35 Tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 26 %, usia 36-45 Tahun sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 39,1 %. Pegawai berdasarkan usia terbanyak adalah usia antara 36-45 Tahun sebanyak 39,1 % disebabkan usia tersebut masih produktif dalam bekerja dan memiliki pengalaman yang cukup.

C. Statistik Deskriptif

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam kurung waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun indikatornya adalah beban fisik, beban mental, dan



beban waktu. Tanggapan dari responden mengenai beban kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Tanggapan responden tentang beban kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	5		4		3		2		1		
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	12	52,2	10	43,5	1	4,3	0	0	0	0	4,70
X1.2	9	39,1	13	56,5	1	4,3	0	0	0	0	4,57
X1.3	10	43,5	13	56,5	0	0	0	0	1	4,3	4,22
X1.4	10	43,5	12	52,2	1	4,3	0	0	0	0	4,30
X1.5	15	65,2	7	30,4	1	4,3	0	0	0	0	4,61
X1.6	6	26,1	16	69,1	0	0	1	4,3	0	0	4,17
Rata rata = 4,43											

(Sumber: data diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel 4.3 variabel beban kerja (X1) memiliki jumlah sampel sebanyak 23 orang, Dengan nilai minimum 1 dan nilai maksimum 5. Nilai rata rata atau mean untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 4,43 dan standar deviation sebesar 0,617. Hal tersebut menunjukkan kecenderungan jawaban responden mengindikasikan bahwa beban kerja yang ditugaskan kepada pegawai dapat diatasi dengan baik.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Adapun indikatornya adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja.



Tanggapan dari responden mengenai lingkungan kerja ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Tanggapan responden tentang lingkungan kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	5		4		3		2		1		
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	12	52,5	10	43,5	0	0	0	0	1	4,3	4,39
X2.2	9	39,1	13	56,5	1	4,3	0	0	0	0	4,35
X2.3	10	43,5	13	56,5	0	0	0	0	0	0	4,43
X2.4	10	43,5	12	52,2	1	4,3	0	0	0	0	4,39
X2.5	11	47,8	11	47,8	0	0	1	4,3	0	0	4,39
X2.6	12	52,2	10	43,5	1	4,3	0	0	0	0	4,39
Rata rata = 4,41											

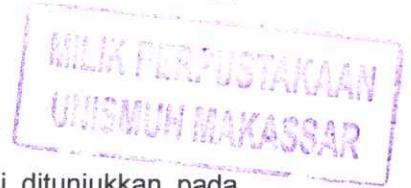
(Sumber : data diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel 4.4 variabel lingkungan kerja (X2) memiliki jumlah sampel sebanyak 23 orang, Dengan nilai minimum 1 dan nilai maksimum 5. Nilai rata-rata atau mean untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 4,41 dan standar deviation sebesar 0,639. Hal tersebut menunjukkan kecenderungan jawaban responden mengindikasikan bahwa lingkungan kerja kantor desa Pallangga masuk kategori baik .

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai secara kualitas dan kuantitas dalam memenuhi tujuan organisasi selama periode tertentu. Adapun indikator kinerja adalah hasil kerja, inisiatif, kecekatan mental.





Tanggapan dari responden mengenai kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan responden tentang kinerja pegawai

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	5		4		3		2		1		
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1	11	47,8	12	52,2	0	0	0	0	0	0	4,48
Y.2	11	47,8	11	47,8	0	0	0	0	1	4,3	4,35
Y.3	9	39,1	13	56,5	1	4,3	0	0	0	0	4,35
Y.4	13	56,5	9	39,1	0	0	1	4,3	0	0	4,48
Y.5	14	60,9	8	34,8	1	4,3	0	0	0	0	4,57
Y.6	13	56,5	9	39,1	1	4,3	0	0	0	0	4,52
Rata rata = 4,46											

(Sumber: data diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4.5 variabel kinerja pegawai (Y) memiliki jumlah sampel sebanyak 23 orang. Dengan nilai minimum 1 dan nilai maksimum 5. Nilai rata rata atau mean untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 4,46 dan standar deviation sebesar 0,552. Hal tersebut menunjukkan kecenderungan jawaban responden mengindikasikan bahwa kinerja pegawai kantor desa Pallangga masuk kategori sangat baik.

D. Deskriptif Statistik

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat hasil dari data penelitian apakah normal/mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang



hampir mirip dengan distribusi normal. Uji distribusi normal adalah syarat bagi semua uji statistik. Uji normalitas pada penelitian melalui pengujian *Kolmogorov Smirnov*. Apabila nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4.6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,78075343
Most Extreme Differences	Absolute	,170
	Positive	,170
	Negative	-,095
Test Statistic		,170
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Data diolah 2022 melalui SPSS 25)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada 4.6 nilai signifikansi 0,083 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini seluruh variabel terdistribusi dengan normal.



b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas". Model regresi dikatakan baik jika tidak ada korelasi antar variabel independen, dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas begitupun sebaliknya atau apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas begitupun sebaliknya.

Tabel 4.7
Uji multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,116	1,972		-,059	,954		
	Beban Kerja	,489	,172	,494	2,834	,010	,151	6,637
	Lingkungan Kerja	,525	,191	,478	2,743	,013	,151	6,637

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Data diolah 2022 melalui SPSS 25)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada gambar 4.7 nilai *tolerance* variabel beban kerja dan lingkungan kerja (0,151 > 0,10) dan nilai VIF (6,637 < 10) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian bebas dari gejala multikolinieritas.



c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi *rank spearman* antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu, apabila nilai probabilitas (sig) > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,400	1,132		1,236	,231
	Beban Kerja	,100	,099	,562	1,010	,324
	Lingkungan Kerja	-,130	,110	-,660	-1,186	,250

a. Dependent Variable: abs_res

(Data diolah 2022 melalui SPSS 25)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas statistik uji glejser pada gambar 4.8 nilai signifikansi variabel beban kerja dan lingkungan kerja (0,324, dan 0,250 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik. Hasil regresi linear berganda :



Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,116	1,972		-,059	,954
Beban Kerja	,489	,172	,494	2,834	,010
Lingkungan Kerja	,525	,191	,478	2,743	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Data diolah 2022 melalui SPSS 25)

Persamaan analisis regresi linear berganda diformulasikan dengan rumus berikut

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \varepsilon$$

$$Y = -0,116 + 0,489 \text{ beban kerja} + 0,525 \text{ lingkungan kerja}$$

Berdasarkan Tabel 4.9 dengan formulasi regresi linear berganda maka dapat dijelaskan bahwa dengan nilai konstanta -0,116, maka hubungan variabel independen menyebabkan penurunan pada variabel dependen, hal ini mengindikasikan apabila variabel independen naik sebesar 1 satuan maka variabel dependen akan turun sebesar -0,116 begitupun sebaliknya.

X1 beban kerja dengan nilai koefisien regresi 0,489 menyebabkan kenaikan pada variabel Y kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa baik pegawai mengatasi beban kerja menyebabkan semakin baik kinerja pegawai. Variabel X2 lingkungan dengan nilai koefisien regresi 0,525



menyebabkan kenaikan pada variabel Y kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja menyebabkan semakin naiknya kinerja dari pegawai.

3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 ^a	,908	,899	,819

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

(Data diolah 2021 melalui SPSS 25)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini 90,8% variabel independen mempengaruhi variabel dependen, selebihnya 9,2 % dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* 0,889 mengindikasikan bahwa model kuat dalam menjelaskan varians variabel independen terhadap variabel dependen.



4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen secara parsial atau terpisah. Jika nilai signifikan t hitung $>$ t tabel atau probabilitas signifikan $<$ $0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat. Sebelum nilai t tabel ditentukan maka terlebih dahulu menentukan nilai derajat bebas dengan rumus $df = n - k$ sehingga dapat ditentukan nilai t tabel melalui tabel t sebesar $1,725$.

Berdasarkan Tabel 4.10 variabel beban kerja dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,843 > 1,725$) dan nilai probabilitas signifikan $0,010 < 0,05$ hal tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.10 variabel lingkungan kerja dengan t hitung $>$ t tabel ($2,743 > 1,671$) dan probabilitas signifikan $0,013 < 0,05$ hal tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

b. Uji Simultan (F)

Uji model atau biasa disebut uji F adalah proses analisis data secara serentak untuk mengetahui semua pengaruh variabel bebas secara bersama sama. Nilai F tabel ditentukan melalui tabel F bersignifikansi $0,05$ dengan terlebih dahulu menentukan *degree of freedom*, (derajat bebas). df_1 ditentukan dengan rumus $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k - 1$ sehingga F tabel



penelitian ini adalah 3,52. Dikatakan berpengaruh secara simultan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil uji model dilihat pada tabel berikut :

Table 4.11
Uji Model
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133,024	2	66,512	99,193	,000 ^b
	Residual	13,411	20	,671		
	Total	146,435	22			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

(Data diolah 2021 melalui SPSS 25)

Tabel 4.11 menunjukkan $F_{hitung} = 99,193 > F_{tabel} = 3,52$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan .

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari analisis data berdasarkan hasil penelitian pengaruh beban kerja variabel X1 terhadap kinerja pegawai Variabel Y dengan nilai t hitung > t tabel dan signifikandengan demikian hipotesis pertama diterima, bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan beban kerja mempengaruhi naiknya kinerja pegawai.

Keahlian yang dimiliki oleh pegawai diantaranya mampu mengatasi masalah beban fisik dan psikologis sehingga pekerjaan yang dibebankan



dapat diselesaikan dengan baik. Keahlian yang dimiliki menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dapat menaikkan kinerja pegawai kantor desa Pallangga.

Beban kerja diartikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja sedang, sesuatu standar, maupun tinggi akan mampu diselesaikan dengan baik jika pegawai memiliki keahlian, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai kantor desa dapat dimanfaatkan untuk melatih dan mengembangkan potensi diri dari pegawai itu sendiri sehingga kinerja dari pegawai dapat terus meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Nursiti & Prayudi Aditya (2020) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,146 > 1,685$) dan signifikansi $0,05 \leq 0,05$. Hasil yang sama diperoleh Beben Sulaeman (2019) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,249 > 1,688$). Hasil yang berbeda diperoleh Dani Praditya Setiawan (2016) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = -0,014$ dan signifikansi $0,022 < 0,05$. Begitupun hasil yang diperoleh Dian Asriani (2018) bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-7,525 < 1,688$) dan signifikansi $0,00 < 0,05$

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari analisis data berdasarkan hasil penelitian pengaruh lingkungan variabel X1 terhadap kinerja pegawai Variabel Y dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$



dan signifikan dengan demikian hipotesis kedua diterima, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi naiknya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dapat diartikan tempat yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Berdasarkan data hasil penelitian sebagian besar responden menjawab setuju atau sangat setuju hal ini membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja pada kantor desa Pallangga nyaman dan tenang disertai alat bantu dan fasilitas yang memudahkan pegawai dalam bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai fokus dalam bekerja, terlebih lagi jiwa profesional yang ada pada diri pegawai sehingga mampu meningkatkan dan mempengaruhi naiknya kinerja dari pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Beben Sulaeman (2019) bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,326 > 1,688$) dan signifikansi $0,002 \leq 0,05$. Hasil yang sama diperoleh Emanuel Dachi (2018) bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,103 > 1,697$) dan signifikansi $0,05 \leq 0,05$. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil yang diperoleh Dian Asriani (2018) bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,241 > 1,677$) dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Begitupun dengan Dani Praditya Setiawan (2016) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0,165$ dan signifikansi $0,026 < 0,05$.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan Judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai" yang telah dianalisis dan diuji secara statistik sehingga dapat disimpulkan :

1. Hasil pengujian secara parsial beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi naiknya kinerja pegawai kantor desa Pallangga.
2. Hasil pengujian secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi naiknya kinerja pegawai kantor desa Pallangga.

B. Saran

1. Pegawai

Pegawai kantor Desa Pallangga diharapkan terus meningkatkan potensi pada diri mereka melalui keahlian dalam mengatasi dan menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Beban kerja yang diberikan akan lebih mudah diatasi jika mampu memanfaatkan keahlian dan potensi pada diri pegawai didukung dengan kondisi lingkungan yang baik, tersedianya fasilitas, dan alat bantu yang dapat mempermudah pekerjaan sehingga kinerja terus meningkat dalam memberikan pelayanan.



2. Pemerintah Desa Pallangga

Pemerintah Desa Pallangga perlu merencanakan dan menganalisis beban kerja dengan baik, Kondisi beban kerja terdiri dari *under capacity* (rendah), sesuai standar, dan *over capacity* (terlalu tinggi). Kemampuan dan keahlian pegawai berbeda beda sehingga bobot pekerjaan, waktu penyelesaian, dan jumlah pegawai perlu dipertimbangkan dengan bijak.

Pemerintah Desa Pallangga juga diharapkan memastikan lingkungan kerja dalam keadaan baik sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja, didukung dengan fasilitas yang cukup sehingga kinerja dari pegawai mampu dimaksimalkan atau terus meningkat.





DAFTAR PUSTAKA

- A.Aji, T B dan Amelia, K. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara Persero TBK pada SBU Distribusi Wilayah Jakarta*. Jurnal Kreatif. Volume 3. Nomor 1. Halaman 101-124
- Asriani, Dian. 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Makassar. Volume 2. Nomor 2. Halaman 58-68
- Dachi, Emanuel. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan Teluk Dalam
- Fahmi, Irham 2017. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Cetakan Ke IV. Bandung : Alfabeta
- Feti, Maulani Fatima dan Iskandar, Lis. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Konferensi Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi. Halaman 229-243
- Ghozali, Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFEE. Yogyakarta
- Hannani, Ahmad. 2016. *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas, terhadap Kinerja Perawat Diruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar*. Jurnal Mirai Manajemen. Volume 1. Nomor 2
- Koesomowidjojo, Suci R Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta
- Kaltsum, Ummi. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V*. Skripsi. Pekanbaru
- Lukito, Leonardo Hendi dan Alriani, Ida Martini. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar*



Mas Distribusi Nusantara. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. Volume 25. Nomor 45. Halaman 24-35

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia. Jakarta

Nursiti, Dwi dan Aditya, prayudi. 2020. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat*. Jurnal Psycho Mutiara. Volume 3. Nomor 1. Halaman 9-17

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8. Tahun 2021. *tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama. Bandung

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 8. Kencana. Jakarta

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center of Academic Publishing Service. Yogyakarta

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Siswanto, Sastrohadwiryo. 2014. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan operasional*. Bumi Aksara. Jakarta

Setiawan, Dani Praditya. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa-Tengah-Indonesia*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta

Sulaeman, Beben. 2019. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Selatan* . Skripsi Fakultas ekonomi bisnis dan ilmu sosial. Universitas pelita bangsa. Bekasi

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa





L
A
M
P
I
R
A
N



Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat Kantor Desa Pallangga, Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa

Kepada yang terhormat Bapak/Ibu, Pegawai dan staff pemerintah Desa Pallangga. Perkenalkan, saya Erviana Nurhidayah Haris adalah mahasiswa Program Studi Manajemen yang sedang menyusun SKRIPSI dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat Kantor Desa Pallangga, Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa". Dalam rangka mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, saya memohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari masukan dan jawaban Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner. Sehingga kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan sungguh-sungguh sangat kami harapkan.

I. Petunjuk Pengisian

- a. Kepada pelanggan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilihlah sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada lima alternative jawaban, yaitu :
 1. 5 = Sangat Setuju
 2. 4 = Setuju
 3. 3 = Kurang Setuju
 4. 2 = Tidak Setuju
 5. 1 = Sangat Tidak Setuju

II. Screening Test

- a. Nama :
- b. No. Telp :
- c. Jenis Kelamin :

<input type="checkbox"/>	Laki-laki
<input type="checkbox"/>	Perempuan



- d. Umur :
 e. Pekerjaan :
 f. Pendidikan Terakhir :

No	Pernyataan	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Beban Kerja						
1	Beban kerja yang mempengaruhi fisik dan ketahanan tubuh dapat diatasi dengan baik					
2	Saya bisa mengatur posisi dalam bekerja sehingga tetap merasa nyaman					
3	Saya fokus dan konsentrasi selama bekerja dalam kondisi apapun					
4	Saya selalu tenang dan tepat dalam bekerja atau memberikan pelayanan					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda secara bersamaan					
Lingkungan Kerja						
1	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena suasana dan kondisi lingkungan yang baik					
2	Suasana kerja yang tenang dan nyaman sehingga saya merasa puas dan bekerja dengan baik					
3	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja					
4	Sesama rekan kerja mengedepankan solidaritas dan kekeluargaan					
5	Saya dilengkapi fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan yang ditugaskan					
6	Alat bantu kerja yang ada memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kinerja Pegawai						
1	Kualitas hasil kerja yang ditugaskan sudah sesuai dan tepat waktu					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang wajar					
3	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya mampu menyelesaikan masalah yang					



	timbul atas inisiatif sendiri					
5	Saya cepat dalam menanggapi instruksi dari atasan					
6	Saya mampu menyesuaikan diri dengan jenis pekerjaan dan situasi yang ada dalam bekerja					

Lampiran II

Tabulasi Data

1. Beban Kerja

No	X1(Beban Kerja)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	4	5	5	4	28
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	5	4	5	5	4	27
4	5	4	5	4	5	4	27
5	4	5	4	4	4	4	25
6	5	4	4	4	5	4	26
7	5	5	5	5	4	4	28
8	4	5	4	4	5	4	26
9	5	4	4	5	5	4	27
10	5	5	4	4	5	4	27
11	5	5	4	5	4	5	28
12	5	4	5	4	5	5	28
13	5	5	4	5	4	4	27
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	4	5	4	5	4	27
16	4	5	4	4	5	4	26
17	5	4	4	4	5	4	26
18	5	5	4	4	5	5	28
19	5	5	5	4	5	4	28
20	4	3	1	3	3	2	16
21	4	5	4	5	4	5	27
22	5	4	5	4	4	5	27
23	5	5	5	4	5	4	28



2. Lingkungan Kerja

No	X2(Lingkungan Kerja)						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	5	4	5	5	4	27
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	4	5	4	4	5	27
4	5	4	5	4	4	5	27
5	4	5	4	5	4	4	26
6	5	4	4	5	5	4	27
7	5	4	4	5	4	4	26
8	4	5	4	5	5	4	27
9	5	4	4	4	4	5	26
10	4	5	5	4	4	5	27
11	5	4	5	5	4	5	28
12	4	5	4	4	5	5	27
13	4	5	4	4	5	4	26
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	5	4	5	3	25
16	5	4	5	5	4	5	28
17	4	5	4	4	5	5	27
18	5	4	5	4	5	5	28
19	4	5	4	5	5	4	27
20	1	3	4	3	2	4	17
21	5	4	4	5	4	5	27
22	5	4	5	4	4	5	27
23	5	4	5	4	5	4	27

3. Kinerja Pegawai

No	Y(Kinerja Pegawai)						Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	5	4	5	5	4	27
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	5	5	4	26
4	5	4	5	4	5	4	27
5	4	5	4	4	5	5	27
6	5	4	5	4	4	5	27
7	4	5	4	5	5	4	27
8	5	4	5	4	4	5	27
9	5	5	4	4	5	4	27
10	5	4	4	5	5	4	27



11	4	5	4	5	5	5	28
12	4	5	4	4	5	5	27
13	5	4	5	5	4	5	28
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	5	5	4	5	5	28
16	5	4	5	5	5	4	28
17	5	4	4	5	4	5	27
18	4	5	4	5	5	5	28
19	5	4	5	5	4	5	28
20	4	1	3	2	3	3	16
21	5	4	4	5	4	4	26
22	4	5	5	4	5	5	28
23	4	5	4	5	4	5	27

Lampiran III

Hasil SPSS

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,78075343
Most Extreme Differences	Absolute	,170
	Positive	,170
	Negative	-,095
Test Statistic		,170
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-,116	1,972			-,059	,954		
Beban Kerja	,489	,172	,494		2,834	,010	,151	6,637
Lingkungan Kerja	,525	,191	,478		2,743	,013	,151	6,637

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,400	1,132			1,236	,231
Beban Kerja	,100	,099	,562		1,010	,324
Lingkungan Kerja	-,130	,110	-,660		-1,186	,250

a. Dependent Variable: abs_res

Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-,116	1,972			-,059	,954
Beban Kerja	,489	,172	,494		2,834	,010
Lingkungan Kerja	,525	,191	,478		2,743	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 ^a	,908	,899	,819

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133,024	2	66,512	99,193	,000 ^b
	Residual	13,411	20	,671		
	Total	146,435	22			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Frekuensi dan Deskriptive

X1.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	7	30,4	30,4	30,4
5	16	69,6	69,6	100,0
Total	23	100,0	100,0	

X1.P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	4,3	4,3	4,3
4	8	34,8	34,8	39,1
5	14	60,9	60,9	100,0
Total	23	100,0	100,0	



X1.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	4,3	4,3	4,3
4	14	60,9	60,9	65,2
5	8	34,8	34,8	100,0
Total	23	100,0	100,0	

X1.P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	4,3	4,3	4,3
4	14	60,9	60,9	65,2
5	8	34,8	34,8	100,0
Total	23	100,0	100,0	

X1.P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	4,3	4,3	4,3
4	7	30,4	30,4	34,8
5	15	65,2	65,2	100,0
Total	23	100,0	100,0	

X1.P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	4,3	4,3	4,3
4	16	69,6	69,6	73,9
5	6	26,1	26,1	100,0
Total	23	100,0	100,0	



X2.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	4,3	4,3	4,3
4	10	43,5	43,5	47,8
5	12	52,2	52,2	100,0
Total	23	100,0	100,0	

X2.P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	4,3	4,3	4,3
4	13	56,5	56,5	60,9
5	9	39,1	39,1	100,0
Total	23	100,0	100,0	

X2.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	13	56,5	56,5	56,5
5	10	43,5	43,5	100,0
Total	23	100,0	100,0	

X2.P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	4,3	4,3	4,3
4	12	52,2	52,2	56,5
5	10	43,5	43,5	100,0
Total	23	100,0	100,0	



X2.P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	4,3	4,3	4,3
4	11	47,8	47,8	52,2
5	11	47,8	47,8	100,0
Total	23	100,0	100,0	

X2.P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	4,3	4,3	4,3
4	10	43,5	43,5	47,8
5	12	52,2	52,2	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Y.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	12	52,2	52,2	52,2
5	11	47,8	47,8	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Y.P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	4,3	4,3	4,3
4	11	47,8	47,8	52,2
5	11	47,8	47,8	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Y.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	4,3	4,3	4,3
4	13	56,5	56,5	60,9
5	9	39,1	39,1	100,0



Total	23	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Y.P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	4,3	4,3	4,3
4	9	39,1	39,1	43,5
5	13	56,5	56,5	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Y.P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	4,3	4,3	4,3
4	8	34,8	34,8	39,1
5	14	60,9	60,9	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Y.P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	4,3	4,3	4,3
4	9	39,1	39,1	43,5
5	13	56,5	56,5	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.P1	23	4	5	4,70	,470
X1.P2	23	3	5	4,57	,590
X1.P3	23	1	5	4,22	,850
X1.P4	23	3	5	4,30	,559
X1.P5	23	3	5	4,61	,583
X1.P6	23	2	5	4,17	,650
Valid N (listwise)	23				



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.P1	23	1	5	4,39	,891
X2.P2	23	3	5	4,35	,573
X2.P3	23	4	5	4,43	,507
X2.P4	23	3	5	4,39	,583
X2.P5	23	2	5	4,39	,722
X2.P6	23	3	5	4,48	,593
Valid N (listwise)	23				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.P1	23	4	5	4,48	,511
Y.P2	23	1	5	4,35	,885
Y.P3	23	3	5	4,35	,573
Y.P4	23	2	5	4,48	,730
Y.P5	23	3	5	4,57	,590
Y.P6	23	3	5	4,52	,593
Valid N (listwise)	23				



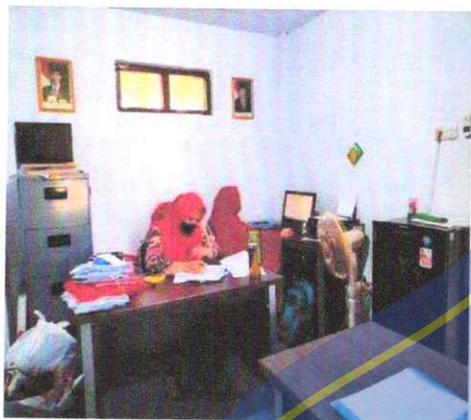


LAMPIRAN IV

Dokumentasi Kegiatan Penelitian











**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Erviana Nurhidayah Haris

NIM : 105720491814

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	15 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	0 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 17 Februari 2022
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nürsinah, S.Hum.,M.I.P
NBM. 964 591





PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
KECAMATAN PALLANGGA
DESA PALLANGGA

Alamat : Jln. Daeng Pallangga Desa Pallangga Kec. Pallangga Kab. Gowa

SURAT KETERANGAN

Nomor : 046 /KT/DP/1/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Desa Pallangga Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, menerangkan bahwa :

Nama : Erviana Nurhidayah Haris
Nomor Induk Mahasiswa : 105720491814
Program Studi : Manajemen
Fakultas/Universitas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Universitas Muhammadiyah
Makassar

Telah melakukan penelitian di Desa Pallangga, dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pallangga Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa"

Demikian Surat ini dibuat dan diberikan kepada peneliti tersebut diatas untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pallangga, 27 Januari 2022

Kepala Desa Pallangga







BIOGRAFI PENULIS

Erviana Nurhidayah Haris, nama panggilan Evi lahir di Sungguminasa pada tanggal 27 Agustus 1996 putri dari pasangan Bapak Abdul Haris dan Ibu Salmah Selvira. Peneliti adalah anak pertama dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Gowa. Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti, yaitu TK Sahasa lulus pada tahun 2002, SD Inpres Pallangga lulus pada tahun 2008, SMP Negeri 3 Pallangga lulus pada tahun 2011, SMA Negeri 1 Pallangga lulus pada tahun 2014. Mulai dari tahun 2014 mengikuti program studi S1 jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir ini mampu memberikan kontribusi positif.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul "**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Kantor Desa Pallangga, Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa.**"

