



**ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**ANGGRAINI PANGARIBUAN  
NPM. 1915310521**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS,  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2024**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

JUDUL : ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA

NAMA : ANGGRAINI PANGARIBUAN  
N.P.M : 1915310521  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 29 April 2024

**DIKETAHUI**

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Samara A.M Sebayang, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Siswa Pratama, S.E., M.M.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ANGGRAINI PANGARIBUAN  
Tempat / Tanggal Lahir : Diski / 06-12-2001  
NPM : 1915310521  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : jln.binjai km12,5

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 13 Mei 2024



ANGGRAINI PANGARIBUAN

## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Anggraini Pangaribuan  
NPM : 1915310521  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan  
Informatika Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 29 April 2024



Anggraini Pangaribuan  
1915310521

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 63 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan seluruh populasi yaitu sebanyak 63 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penulisan ini menggunakan regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS V. 26*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara karena memiliki sig. sebesar  $0.002 < 0.05$  dan  $t_{hitung}$  sebesar  $2.199 > 1.669$ . Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara karena memiliki sig. sebesar  $0.001 < 0.05$  dan  $t_{hitung}$  sebesar  $3.300 > 1.669$ . Secara simultan diketahui beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine the effect of workload (X1) on employee performance (Y), to determine the effect of the work environment (X2) on employee performance and to determine the effect of workload and work environment on employee performance (Y) at the Communication and Informatics Service North Sumatra Province. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all permanent employees at the North Sumatra Province Communication and Information Service, totaling 63 people and the sample used in this research used the entire population, namely 63 employees. The data collection technique in this writing uses a questionnaire. The data analysis technique in this writing uses multiple linear regression. Data processing in this study used the SPSS V. 26 software program. The results of this study explain that it is partially known that workload has a positive and significant influence on employee performance at the North Sumatra Province Communication and Information Service because it has sig. of  $0.002 < 0.05$  and tcount of  $2.199 > 1.669$ . Partially, the work environment has a positive and significant influence on employee performance at the North Sumatra Province Communication and Information Service because it has sig. of  $0.001 < 0.05$  and tcount of  $3,300 > 1.669$ . Simultaneously, it is known that workload and work environment have a positive and significant influence on employee performance at the North Sumatra Province Communication and Information Service.*

**Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### *Motto:*

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Allah SWT lah engkau berharap (QS. Al-Insyirah, 6-8)”.*

### *Skripsi ini kupersembahkan untuk:*

- *Teristimewa untuk keluarga, terutama kepada kedua orang tua peneliti Alm. Ayahanda Dairianto Pangaribuan dan Ibunda Romauli Hasibuan. Terima kasih atas semua kasih sayang, doa dan dukungannya yang selalu memotivasi peneliti.*
- *Kepada Abang Dodi Riza Pratama Pangaribuan dan Kakak Afiqah Ramadhani Pangaribuan, S.Psi yang telah membantu membiayai perkuliahan peneliti dan selalu memberikan dukungan dan doa, semangat serta perhatian yang luar biasa. Terima kasih atas kebersamaannya dan saling mendukung untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.*
- *Kepada teman-temanku Safira Santoso, Adella Adisty, S.Pd, Sarah Utari, Ghina Taqyyah Harahap dan masih banyak lagi yang belum peneliti sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.*
- *Kepada M. Ariadi yang telah menjadi pacar terbaik dalam mensupport dan sangat membantu peneliti dalam penulisan skripsi ini.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta telah memberikan banyak kesempatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini guna melengkapi sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan penelitian skripsi ini, peneliti tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi peneliti berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M. Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., Ms.c. M Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I peneliti yang telah banyak memberikan saran serta masukan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Siswa Pratama, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II peneliti yang telah banyak memberikan saran serta masukan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama peneliti di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Kepada Bapak M. Zulfi Rusdiansyah Nasution, S.E Selaku Ka. Subbag Umum dan kepegawaian yang telah mempersilahkan peneliti untuk meneliti pada

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

8. Kepada Ibu Eka Kurniawati, S.E dan seluruh karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang telah banyak membantu peneliti dalam meneliti pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
9. Teristimewa untuk keluarga, terutama kepada kedua orang tua peneliti Alm. Ayahanda Dairianto Pangaribuan dan Ibunda Romauli Hasibuan. Terima kasih atas semua kasih sayang, doa dan dukungannya yang selalu memotivasi peneliti.
10. Kepada Abang Dodi Riza Pratama Pangaribuan dan Kakak Afiqah Ramadhani Pangaribuan, S.Psi yang telah membantu membiayai perkuliahan peneliti dan selalu memberikan dukungan dan doa, semangat serta perhatian yang luar biasa. Terima kasih atas kebersamaannya dan saling mendukung untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Kepada teman-temanku Safira Santoso, Adella Adisty, S.Pd, Sarah Utari, Ghina Taqyyah Harahap dan masih banyak lagi yang belum peneliti sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan. Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati peneliti mengharapkan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun pembaca dan menyempurnakan skripsi ini selanjutnya semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, 29 April 2024  
Peneliti

Anggraini Pangaribuan  
NPM: 1915310521

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan Dan Manfaat penelitian.....	9
E. Keaslian penelitian .....	10
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Uraian Teoritis .....	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	13
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2. Beban Kerja.....	18
a. Pengertian Beban Kerja.....	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	19
c. Indikator Beban Kerja.....	20
3. Lingkungan Kerja .....	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	20
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja...	21
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Konseptual .....	28
D. Hipotesis Penelitian.....	31
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	32
1. Lokasi Penelitian .....	32
2. Waktu Penelitian .....	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	33
1. Populasi Penelitian.....	33

2. Sampel Penelitian .....	34
D. Jenis dan Sumber Data .....	34
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	36
1. Variabel Penelitian .....	36
2. Definisi Operasional .....	36
F. Teknik Pengumpulan Data .....	37
G. Teknik Analisis Data .....	38
1. Uji Kualitas Data.....	38
2. Uji Asumsi Klasik.....	40
3. Uji Regresi Linier Berganda.....	42
4. Uji Hipotesis .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
A. Hasil Penelitian.....	45
1. Sejarah Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.....	45
2. Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.....	45
3. Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara .....	46
4. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara .....	47
5. Penyajian Data .....	50
6. Analisis dan Evaluasi .....	50
7. Hasil Uji Kualitas Data .....	51
8. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	54
9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
10. Hasil Uji Hipotesis.....	59
B. Pembahasan.....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	67

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Data Lembur Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.....5
Tabel 1.2	Hasil Pra Survey Mengenai Beban Kerja .....6
Tabel 1.3	Hasil Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja.....6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....27
Tabel 3.1	Jadwal Proses Penelitian.....32
Tabel 3.2	Populasi Penelitian.....33
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....36
Tabel 3.4	Skor Skala <i>Likert</i> .....38
Tabel 4.1	Demografi Responden ..... 51
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Beban Kerja ( $X_1$ ) ..... 52
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )..... 52
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) ..... 53
Tabel 4.5	Hasil Uji Realibilitas ..... 53
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas ..... 56
Tabel 4.7	Hasil Uji Heterokedastisitas ..... 57
Tabel 4.8	Analisis Regresi Linier Berganda..... 58
Tabel 4.9	Hasil Uji t..... 59
Tabel 4.10	Hasil Uji F..... 61
Tabel 4.11	Hasil Uji $R^2$ ..... 62

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.....	47
Gambar 4.2 Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i> .....	54
Gambar 4.3 Uji Normalitas <i>P-Plot</i> .....	55
Gambar 4.4 Uji Normalitas <i>Histogram</i> .....	55
Gambar 4.5 Uji <i>Scatterplot</i> .....	57

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di zaman modern saat ini, setiap organisasi membutuhkan aspek keunggulan yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada seperti sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Dalam setiap aktifitas organisasi yang berjalan dengan baik maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi guna mencapai tujuan suatu organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi karena kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan. Tersedianya sumber daya manusia di dalam organisasi tidak hanya diperlakukan seperti itu saja, tetapi juga harus ditingkatkan kualitas nya dengan melakukan suatu usaha. Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kuantitas dan kualitas seorang karyawan dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah pemberian beban kerja oleh suatu organisasi atau perusahaan, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, penting bagi perusahaan memperhatikan keadaan sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan berhubungan satu

sama lain dengan beban kerja, karena dalam pemberian posisi yang tepat pada karyawan suatu organisasi perlu melihat terlebih dahulu beban kerjanya (Neksen et al., 2021). Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Jika dalam organisasi memiliki banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan bahwa karyawan tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh besar pada organisasi dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas dan organisasi semakin bagus (Neksen et al., 2021). Beban kerja terbagi menjadi 3 diantaranya yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

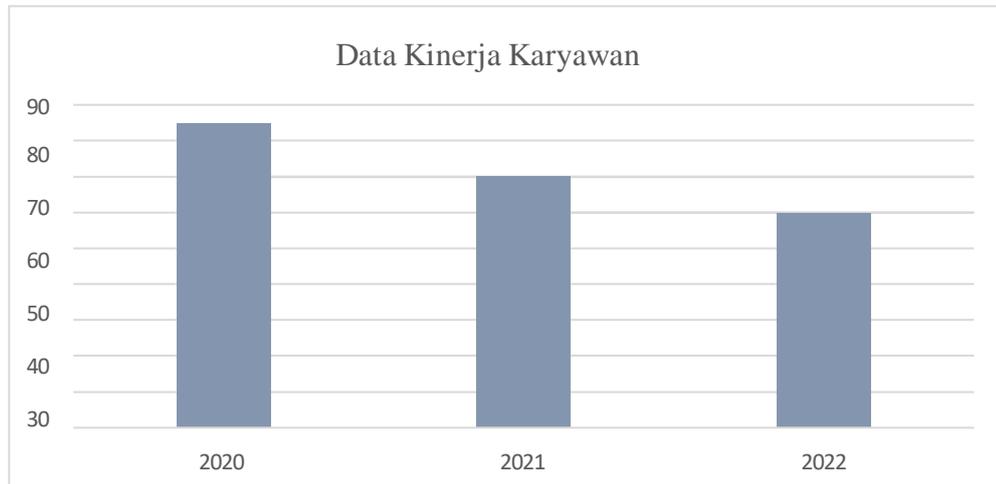
Maka sebaliknya jika perusahaan kekurangan tenaga kerja atau banyaknya beban kerja dengan kapasitas karyawan yang sedikit, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik karyawan bahkan psikologis karyawan dan karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja karena terlalu lelah. Oleh sebab itu, perusahaan harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai target perusahaan.

Jika sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan karyawan akan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja akan menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal. Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, seperti dalam pemberian

fasilitas karyawan yang harus memadai, tempat kerja yang luas, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan yang dapat memberikan dampak yang positif ataupun negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Syafrina (2018) lingkungan kerja juga merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjamin semua karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan yang melaksanakan proses pelayanan kepada masyarakat. Lingkungan kerja memusatkan diri pada pencapaian kinerja, jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan juga menurunkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, sehingga pihak manajemen mengukur kinerja karyawannya berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan. Dalam kaitan ini, kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara diketahui bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dan ditunjukkan oleh gambar dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

**Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan**

*Sumber: Data Kinerja Karyawan Diskominfo Sumut (2022)*

Berdasarkan data pada Gambar 1.1 diatas rekapitulasi kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2020 mempunyai nilai presentase sebesar 85%, pada tahun 2021 kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara mengalami penurunan sebesar 10% sehingga nilai presentase kinerja karyawan sebesar 75%, pada tahun 2022 kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara tidak mengalami penurunan dan tidak mengalami peningkatan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara cenderung menurun dari tahun 2020 sampai tahun 2021.

Dalam hal perilaku karyawan, ada beberapa karyawan yang masih saja berleha-leha di area kantor pada saat jam kerja, hal ini dikarenakan pimpinan tidak memberikan pekerjaan kepada karyawan itu sendiri. Dalam menjalankan tugasnya ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas atau kurang mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan mereka. Karyawan yang memiliki masalah yang seperti ini adalah karyawan yang kurang inisiatif dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena kinerja karyawan diatas tentu ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri salah satunya faktor beban kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Altangerel et al (2017) menunjukkan bahwa pekerjaan atau beban kerja yang berlebih merupakan alasan utama penyebab stress diantara karyawan. Diperoleh juga hasil yang menunjukkan bahwa tidak adanya waktu santai yang diberikan kepada karyawan selama jam kerja dan kelebihan beban kerja secara statistik memiliki dampak negatif signifikan pada kinerja karyawan. Berikut terdapat data yang diperoleh peneliti yaitu data jam lembur karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Lembur Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika  
Provinsi Sumatera Utara**

Keterangan	Tahun 2022					Jumlah Karyawan
	Agustus	September	Oktober	November	Desember	
Jumlah rata-rata lembur per bulan	14	15	8	12	10	63
Rata-rata kelebihan jam kerja (lembur)	1.55	2.06	2.04	1.50	1.40	63

*Sumber: Absensi Karyawan Diskominfo Sumut (2022)*

Data lembur karyawan merupakan sebuah tolak ukur dari beban kerja yang diterima karyawan. Jika semakin banyak beban kerja yang diterima karyawan maka semakin sering karyawan bekerja dengan jam kerja lembur sehingga karyawan bekerja lebih lama dari waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Akibat beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan karyawan akan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja akan menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal.

Berdasarkan prasurvei yang dilakukan tentang beban kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara diperoleh informasi data

sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Mengenai Beban Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1.	karyawan merasa bahwa waktu kerja yang sangat banyak atau tidak memiliki waktu istirahat yang cukup.	7	8	15
2.	Karyawan merasa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.	9	6	15

*Sumber: Peneliti (2023)*

Berdasarkan hasil pra-survey Tabel 1.2 mengenai pernyataan beban kerja. Pada pernyataan karyawan merasa bahwa waktu kerja yang sangat banyak atau tidak memiliki waktu istirahat yang cukup ada sebanyak 7 responden menyatakan karyawan merasa bahwa waktu kerja sangat banyak atau memiliki waktu istirahat yang cukup dan 8 menyatakan tidak. Pada pernyataan karyawan merasa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan 9 responden menyatakan karyawan merasa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dan 6 menyatakan tidak.

Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, seperti dalam pemberian fasilitas karyawan yang harus memadai, tempat kerja yang luas, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan. Berdasarkan prasurvey yang dilakukan tentang kondisi lingkungan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara diperoleh informasi data sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1.	Diskominfo Sumut mempunyai fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.	7	8	15
2.	Karyawan merasa nyaman dikarenakan setiap fasilitas yang ada dikantor selalu terjaga kualitasnya.	6	9	15
3.	Karyawan merasa hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan terjalin harmonis.	6	9	15

Dari hasil pra *survey* Tabel 1.3 mengenai lingkungan kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Pada indikator fasilitas yang mendukung sebanyak 7 responden menyatakan fasilitas sudah mendukung sedangkan 8 responden merasa fasilitas belum mendukung. Pada indikator kenyamanan ada 6 responden menyatakan ya dan 9 responden menyatakan tidak. Pada indikator karyawan merasa hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan terjalin harmonis 6 responden menyatakan hubungan antar pegawai maupun pimpinan sudah terjalin harmonis dan 9 responden masih merasa belum harmonis. Melalui observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara peneliti mendapatkan beberapa masalah lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yaitu pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara masih kurang baik.

Namun masih ada beberapa yang perlu diperhatikan seperti adanya fasilitas yang tidak terawat, dalam kondisi cuaca panas pada saat ini kipas angin atau *ac* yang tidak terawat tentunya akan membuat karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya, fasilitas wifi yang dipasang dikantor juga tidak mencakupi keseluruhan area kantor, sehingga karyawan yang ruangan kerjanya jauh dari *router wifi* tidak memungkinkan mendapat *signal wifi* sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan menjadi terhambat. Masalah lain juga dirasakan pada lingkungan kerja non fisik yaitu salah satu pemicu kurang optimalnya kinerja karyawan dikarenakan hubungan antar rekan kerja hanya terjalin antar sesama sub bagian maupun sub bidang masing-masing.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Dinas Komunikasi dan Informatika

Provinsi Sumatera Utara untuk mengungkap bagaimana sebenarnya pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Adapun hasil penelitian ini akan disajikan ke dalam bentuk skripsi yang berjudul “**Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

- a. Masih ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas atau kurang mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan mereka dan masih ada karyawan yang kurang inisiatif dalam bekerja mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja karyawan maupun organisasi.
- b. Kelebihan beban kerja dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit menyebabkan karyawan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal.
- c. Karyawan masih ada yang merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan dikarenakan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang tidak mendukung atau kurang baik.

### **2. Batasan Masalah**

Pembahasan dalam penelitian ini dibatasi hanya tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara pada ASN di Dinas Komunikasi dan

Informatika Provinsi Sumatera Utara.

### **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

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

Tujuan dari penelitian ini dilakukan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian khususnya dibidang sumber daya manusia, terkait dengan beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian Jumang (2019). Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Judul Penelitian

Penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa”. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis berjudul “Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”.

2. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu, terdapat satu buah variabel bebas yang digunakan, yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai

(Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan dua buah variabel, yaitu: beban kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

### 3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

### 4. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. Sedangkan penelitian ini dilakukan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

### 5. Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan seluruh karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa berjumlah 67 orang. Sampel yang diambil untuk penelitian terdahulu menggunakan rumus slovin sebanyak 40 pegawai. Sedangkan populasi pada penelitian ini merupakan seluruh ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 63 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 63 ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Karyawan**

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

Kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, Pranowo (2016) mengartikannya kinerja secara sederhana. Sedangkan Sutiadi (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Menurut Kasmir (2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Gibson (1996) dalam Pranowo (2016) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. King dalam Candiasa (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya As'ad dalam Agustina (2014) dan Sutiadi (2013) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka Panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen

kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Dari definisi yang telah disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja disini adalah berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas Pranowo (2016).

Menurut Pranowo (2016), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Menurut Khusna (2015) Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga dengan mengetahui faktor tersebut perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Kasmir (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

### 1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

### 2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

### 3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

### 4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

## 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

## 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

## 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

## 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

## 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

#### 10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

#### 14. Beban Kerja

Merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada

seorang karyawan dan wajib baginya untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu.

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk memudahkan kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dapat dipahami secara jelas. Menurut Kasmir (2017), indikator kinerja karyawan dapat diukur melalui sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan Perusahaan.
- c. Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan: akurat, benar dan tepat.
- d. Sikap adalah sebuah konstruk/konsep/bangunan yang bersifat hipotetik (*hypothetical construct*).

## **2. Beban Kerja**

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

Tarwaka (2018) menyimpulkan beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 yang mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume

kerja dan norma waktu. Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Priansa (2018) beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan.

Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underlead*). Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Menurut Dhania (2016) Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2018) beban kerja adalah dipengaruhi 2 faktor, antara lain:

- 1) Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai stesor.
  - a) Tugas-tugas (*task*) yang dilakukan dengan baik yang bersifat fisik seperti: stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan saranakerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti: kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan.
  - b) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, modal struktur organisasi, pelimpahan tugas, tanggung jawab dan wewenang
  - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai berikut:
  - a) Faktor somatis yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan.
  - b) Faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan dan keinginan.

## 2. Indikator Beban Kerja

Tarwaka (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

- a. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan *monitoring* tugas.
- b. Beban usaha mental (*mental effort load*) yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

## 3. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja (Nawawi, 2019). Lingkungan kerja sebuah perusahaan dikatakan baik apabila dapat memotivasi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dan memiliki dampak pada kinerja karyawan yang semakin baik pula.

Menurut Nuraini (2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan. Walaupun

lingkungan kerja hanya sebagai pendukung untuk proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang berfokus pada karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja. Pada saat ini, lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, nyaman, tidak bising, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Nawawi (2019), mengatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik meliputi:
  - a) Keadaan bangunan gedung atau tempat kerja yang menarik termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para karyawan merasa betah bekerja.
  - b) Tersedianya beberapa fasilitas, fasilitas yang dimaksud yaitu: peralatan bekerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing karyawan, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya dan sarana transportasi khusus karyawan.

c) Letak gedung yang strategis, lokasi gedung harus strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.

2) Lingkungan kerja non fisik meliputi:

a) Adanya perasaan aman dari diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya seperti rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan pekerjaannya, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang dan merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga diantara para karyawan.

b) Adanya perasaan puas.

Perasaan puas akan terwujud apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik sangat memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari hal itu, untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, fasilitas kerja perlu diperhatikan dengan tujuan memberikan kenyamanan pada lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

1) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

## 2) Temperatur/Suhu

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20 persen untuk kondisi panas dan 35 persen untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

## 3) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut seakan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

#### 4) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6) Getaran mekanis

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

#### 7) Bau-bauan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai

pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8) Tata Warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10) Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

### 11) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan kondusif maka perlu diperhatikan keberadaan keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

#### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nawawi (2019), indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari suhu, kebersihan, ruang gerak, penerangan, dan pewarnaan.
- 2) Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan atasan dengan bawahan serta hubungan antar karyawan.

#### **B. Penelitian Terdahulu**

Dalam pengambilan hipotesis dan juga sebagai landasan berbagai teori yang digunakan, penelitian ini membutuhkan beberapa penelitian terdahulu untuk memperkuat penelitian yang dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
1.	Lasmidar dan Setiyana (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat	Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisa data penelitian maka dapat ditarik tiga kesimpulan. Pertama, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat. Terakhir, kedua variabel yakni beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh Barat.
2.	Aulliya (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-Otak CV. Kembar Jaya)	Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Nazib (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan	Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Kuantitatif dan <i>explanatory</i>	Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kinerja di UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan. Sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Jumang (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil dimana sesuai dengan hasil penelitian yang peneliti dapatkan melalui metode kuesioner, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5.	Jannah (2019)	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Dana Medan	Beban Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Secara parsial diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Dana Medan 2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
					signifikan terhadap kinerja karyawan Secara simultan diketahui bahwa beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Dana Medan
6.	Asriani (2018)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar	Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
7.	Rolos (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Beban Kerja ( $X_1$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

Sumber: Peneliti (2024)

### C. Kerangka Konseptual

Manullang dan Pakpahan (2019) menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan dasar teori yang telah melalui sintesa teori berdasarkan fakta, observasi serta telaah kepustakaan, oleh karena itu akan memuat hubungan atau pengaruh dan komparatif antara variabel yang terlibat dalam penelitian yang sedang dilakukan berdasarkan teori pendukung, dalil atau konsep dasar penelitian hubungan setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja menurut Tarwaka (2018) merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam rangka tertentu. Menurut Munandar (2018) beban kerja yang berlebihan secara fisik akan mengganggu mental dan melakukan kegiatan yang terlalu banyak baik secara fisik atau mental akan menyebabkan terjadinya stress kerja.

Beban kerja yang berlebihan, akan berpengaruh terhadap stress kerja dan berakibat mempengaruhi kinerja.

Pekerjaan yang terlalu banyak dibebankan setiap hari dapat mempengaruhi beban mental dan psikologis bagi karyawan. Dalam penelitian Novie (2022) dan Kurnia dan Sitorus (2022) terbukti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni beban kerja dan sisanya faktor-faktor lain dan dapat diartikan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Nawawi (2019), Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Masruli (2015) yang berjudul “Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

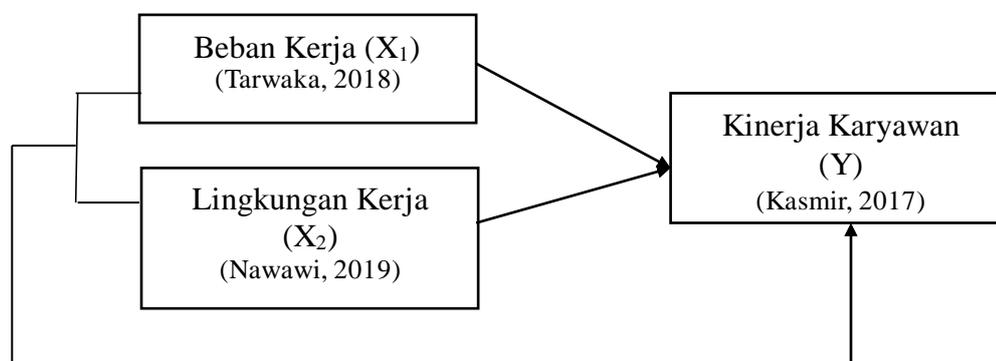
Suasana kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan dapat mengurangi rasa bosan yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya apabila suasana kerja buruk maka kinerja pun akan berkurang dan dapat menyebabkan rasa jenuh berkelanjutan, dan dampaknya kembali pada penurunan kinerja yang

sangat dapat mengganggu berjalannya perencanaan perusahaan. Suasana kerja yang baik timbul dari dalam diri sendiri yang didukung dengan upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2019) beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Menurut Tarwaka (2018) lingkungan kerja merupakan bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mendongkrak semangat kerja karyawan. Jika beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan dapat meningkat, di samping itu perusahaan perlu melihat kemampuan karyawan agar dapat mencapai target perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Aslian (2019) dan Kasmir (2017) menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**



*Sumber: Peneliti (2024)*

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori (Manullang, dan Pakpahan, 2019). Senada dengan itu, Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

H1 : Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

H3 : Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Sugiyono, 2016).

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang terletak di Jl. HM. Said, Nomor 27, Gaharu, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara.

##### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Juni 2023 sampai dengan selesai. Berikut detail waktu penelitiannya.

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No.	Jenis Kegiatan	Okt'23	Nov'23	Des'23	Jan'24	Feb'24	Apr'24
1.	Riset Awal/Pengajuan Judul	■					
2.	Penyusunan Proposal	■					
3.	Bimbingan Proposal	■					
4.	Seminar Proposal	■					
5.	Perbaikan ACC Proposal		■				
6.	Pengolahan Data		■				
7.	Penyusunan Skripsi		■	■	■		
8.	Bimbingan Skripsi		■	■	■		
9.	Seminar Hasil					■	
10.	Sidang Meja Hijau						■

Sumber: Peneliti (2024)

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan data jumlah seluruh ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebanyak 63 karyawan. Berikut data jumlah seluruh ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

**Tabel 3.2 Populasi Penelitian**

No.	Nama	Golongan	Jabatan
1.	Achmad Yazid Matondang, S.Sos	IV-b	Sekretaris
2.	Rismawati, S.T., M.Si	IV-b	Kepala Bidang Persandian dan Keamanan Informasi
3.	Drs. Ahmad Basri	III-d	Analisis Kebijakan Ahli Muda
4.	Sri Safariani, S.E	III-d	Kustodian Barang Milik Negara
5.	Maidherhana Nasution, S.P	III-d	Analisis Kebijakan Ahli Muda
6.	Maisyarah, S.E	III-d	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi
7.	Harvina Zuhra, STP., M.Si	IV-a	Kepala Bidang Informasi dan Komunikasi Publik
8.	Iona Anggeriani, S.STP., M.AP	IV-b	Kepala Bidang Aplikasi Informatika
9.	Rahmad Saleh Daulay, S.E., M.AP	IV-a	Analisis Kebijakan Ahli Muda
10.	Nasrun, S.Sos	III-d	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi
11.	Rosdiana, S.E	III-d	Penyusun Laporan Keuangan
12.	Evi Meutia Ari Arma, S.E., M.Si	IV-a	Analisis Statistik
13.	Fitri Magriani Harahap	III-b	Pengadministrasian Keuangan
14.	Novita	III-b	Pengadministrasian Analisis dan Kemitraan Media
15.	Siti Aryani	III-b	Pengadministrasian Keuangan
16.	Domdom Rotua L Sihombing	III-b	Pengadministrasian Umum
17.	Rosintan Novemiaty M. Simatupang	III-b	Pengadministrasian Umum
18.	Armaya Sauti Nasution, S.E	III-d	Kepala Sub Bagian Keuangan
19.	Ali Maju	III-b	Pengadministrasian Umum
20.	M. Zulfi Rusdiansyah Nasution, S.E	III-d	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
21.	Riva Marcel Lumbantobing, S.T	III-d	Pemeriksa Teknologi Informasi
22.	Abd. Qodir Zuhdy, S.T	III-d	Analisis Sumber Daya Iptek
23.	Beby Astriana Lubis, S.S	III-d	Penyusun Respon Insiden Keamanan Siber
24.	James Pauer Hutajulu, S.T	III-d	analisis Identifikasi Kerentanan Siber
25.	Jenny Marlina Purba, S.Sos	III-d	Analisis Jabatan
26.	Zulmatias	III-b	Pengadministrasian Keuangan
27.	Elita Oktavia Damanik	III-b	Pengadministrasian Umum
28.	Mulida	III-b	Pengadministrasian Umum
29.	Andry Juliandi, S.T	III-d	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
30.	Sudarman Zebua, S.Kom	III-d	Analisis Sumber Daya Iptek
31.	Imron Pribadi, S.T., M.Pd	III-c	Analisis Kebijakan Ahli Muda
32.	David Winardo Gultom, A.Md	III-c	Pengelola Teknologi Informasi

No.	Nama	Golongan	Jabatan
33.	Gardius Gonti Marbun, A.Md	III-b	Pengelola Data Persandian
34.	Dedy Lesmana PS, A.Md	III-b	Pengelola Data Statistik
35.	Elfrida Hutagalung, S.E	III-b	Analisis Data dan Informasi
36.	Asprianto	III-b	Pemelihara Sarana dan Prasarana
37.	Akhyar Ardhi, A.Md	III-b	Pengelola Data Statistik
38.	Syafrizal	II-d	Pengadministrasian Umum
39.	Ardiyansyah	II-d	Pengadministrasian Keuangan
40.	Rasbiyanto	II-d	Pengadministrasian Keuangan
41.	Sakuansyah Putra	II-d	Pengadministrasian ANlis dan Kemitraan Media
42.	Ernes Ronan Gultom	II-d	Pranata Teknologi Informasi Komputer
43.	Mohammad Suhemi	II-d	Pengadministrasian Anggaran
44.	Edi Subair, S.E	III-c	Bendahara
45.	Dedet	II-b	Pengemudi
46.	Junaidi Irwansyah, S.T	III-d	Analisis Kebijakan Ahli Muda
47.	Drs. Sholahuddin Lubis, M.Si	IV-a	Kepala Bidang Statistik Sektor
48.	Julfan Torang Pandapotan Malau, S.AP	III-d	Analisis Sistem Informasi
49.	Ramadhani Muharni, S.E	III-d	Staf Umum dan Kepegawaian
50.	Dewi Aurora Marhaini, S.Sos	III-d	Penyusun Laporan Keuangan
51.	Tina Meli Sibarani, S.Sos	III-d	Analisis Persandian
52.	Doris Caroline Eggers, S.H	III-d	Analisis Pelanggaran Disiplin
53.	Doriani Samosir, S.E	III-d	Analisis Deteksi Kerentanan Siber
54.	Desti Satta, S.Kom	III-b	Teknisi Jaringan Instalasi
55.	Septawaty Roulii Br. Sinaga, A.Md	II-d	Pengelola Bahan Perencanaan
56.	Zelfi Yanatan Natin, A.Md	II-d	Pengelola Kepegawaian
57.	Exan Frecoco Rajagukguk, S.Kom	III-a	Analisis Data dan Informasi
58.	Porman Juanda Mapomari Mahulae, S.T	III-c	Analisis Kebijakan Ahli Muda
59.	Eka Kurniawati, S.E	III-d	Staf Subbag Umum dan Kepegawaian (Pegawai Titipan)
60.	Siti Widya Utami, A.Md	II-d	Pengelola Bahan Informasi dan Publikasi
61.	Zakaria, S.Kom., M.M	IV-b	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran
62.	M. Syamhudi Harahap, S.S., M.Si	III-d	Analisis Statistik
63.	Franky Sihaloho, S.Kom	III-d	Pemeriksa Teknolohi Informasi

Sumber: <https://diskominfo.sumutprov.go.id/pegawai.html>

## 2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pemilihan sampel di penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Arikunto (2016) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau disebut sampel jenuh. Sampel pada penelitian memakai seluruh populasi yaitu sebanyak 63 ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

### D. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, jenis data pada penelitian ini adalah data primer dan

data sekunder.

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang belum terdata atau terdokumentasi sehingga data-data tersebut harus diambil langsung dari responden. Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini berasal dari karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara melalui penyebaran angket kepada karyawan. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diambil dari data yang sudah diolah berupa profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori, jurnal atau artikel yang mendukung serta berhubungan dengan penelitian ini.

- a. Angket/Kuesioner adalah suatu daftar yang dimana terdapat pertanyaan/ Pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden. Kuesioner adalah sebuah teknik menghimpun data dari sejumlah orang atau responden melalui seperangkat pertanyaan untuk dijawab. Dengan memberikan daftar pertanyaan tersebut, jawaban-jawaban yang diperoleh kemudian dikumpulkan sebagai data. Nantinya, data diolah dan disimpulkan menjadi hasil penelitian
- b. Observasi adalah proses pengamatan langsung suatu obyek yang ada di lingkungan, baik yang sedang berlangsung ataupun masih dalam tahapan, dengan menggunakan penginderaan. Observasi dilakukan secara sengaja atau sadar, sesuai urutan yang ditentukan.
- c. Wawancara adalah percakapan antara 2 orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Yang tujuan dari wawancara ialah untuk

mendapatkan informasi dimana sang pewawancara melontarkan pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab oleh orang yang diwawancarai.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yang diambil melalui dokumentasi yaitu sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari pustaka dan jurnal. Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam penelitian ini, peneliti akan membagikan kuesioner yang menjadi instrumen pengumpulan data kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Oleh karena itu, peneliti harus sebisa mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden. Selain itu, sumber data tambahan pada penelitian ini berasal dari jurnal dan buku.

## **E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2019) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel bebas (X) dalam penelitian ini ada dua, yaitu: beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ).

### **2. Definisi Operasional**

Tabel berikut memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel:

**Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2017)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan 4. Sikap (Kasmir, 2017)	<i>Likert</i>
2.	Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan. (Tarwaka, 2018)	1. Beban waktu ( <i>time load</i> ) 2. Beban usaha mental ( <i>mental effort load</i> ) 3. Beban tekanan psikologis ( <i>psychologis stress load</i> ) (Tarwaka, 2018)	<i>Likert</i>
2.	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. (Nawawi, 2019)	1) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari suhu, kebersihan, ruang gerak, penerangan, dan pewarnaan. 2) Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan atasan dengan bawahan serta hubungan antar karyawan. (Nawawi, 2019)	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti (2024)

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebuah penelitian sehingga data yang diperoleh benar-benar sesuai dengan judul yang ditemukan. Jenis data dalam penelitian adalah data primer. Data akan dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner akan berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner yang akan dibagikan peneliti adalah jenis angket tertutup atau dengan

kata lain responden hanya tinggal memilih jawaban sesuai opsi yang telah diberikan peneliti.

Data dikumpulkan dari para responden menggunakan kuesioner yang menggunakan *Likert scale*. Pernyataan dalam kuesioner dapat berupa pernyataan positif ataupun negatif. Pernyataan-pernyataan tersebut untuk mengukur Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Berikut ini adalah tabel penilaian pernyataan:

**Tabel 3.4 Skor Skala Likert**

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Manullang dan Pakpahan (2019)

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Data dikatakan baik ketika data itu dinyatakan *valid* dan reliabel (Ghozali, 2018). Validitas (*validity*) menunjukkan bahwa suatu pengujian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas pada penelitian ini akan menggunakan *Principal Component Analysis*. Yang dapat menentukan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor adalah data matriks harus memiliki

nilai korelasi yang cukup. Nilai yang harus dihasilkan dari uji KMO MSA untuk dapat dilakukan analisis faktor adalah  $> 0,50$  (Ghozali, 2018). Selanjutnya untuk mengetahui butir pernyataan mana yang tidak valid bisa melihat nilai MSA pada tabel *anti image correlation* dimana butir pernyataan yang lolos harus lebih dari 0,5.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , dimana kriterianya adalah:

- 1) Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (valid)
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak valid)

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas (*reliability*) suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep. Menurut Ghozali (2018), variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang dipakai dalam penelitian sudah tepat, akurat dan konsisten. Kuisisioner yang akan dipakai terlebih dahulu dites apakah cukup reliabel untuk digunakan atau belum, hal ini penting agar tidak terjadi bias pada hasil penelitiannya. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Statistic Cronbach's Alpha*. Jika hasil pengujian memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka dikatakan tidak reliabel. Menurut Ghozali (2018) pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

- 1) *Cronbach's alpha*  $< 0,6$  = reliabilitas buruk.
- 2) *Cronbach's alpha*  $0,6-0,79$  = reliabilitas diterima.
- 3) *Cronbach's alpha*  $0,8$  = reliabilitas baik.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan pengujian statistik non-parametrik yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas kurva p-plot dan uji histogram. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan aplikasi pengolah data, kita dapat mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dilihat dari baris *Asymp Sig (2-tailed)*. yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $0,05$ . Jika *p-value*  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

Uji normalitas p-plot dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-P Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas. Dan uji Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar

kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Ketika ditemukan korelasi antar variabel independennya maka hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi multikolinieritas. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  dengan tingkat kolinieritas 0.95 (Ghozali, 2018). Jika tidak maka tidak terjadi multikolinearitas, dan model regresi layak untuk digunakan.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Ghozali, 2018). Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier berganda tidak efisien dan akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefisien) regresi akan terganggu. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance residual* satu pengamatan kepengamatan yang lain. Ketika *variance residual* dari satu pengamatan kepengamatan lain tetap,

hal ini bisa dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas mengakibatkan nilai-nilai estimator atau koefisien regresi menjadi tidak efisien walaupun estimator tidak bias dan konsisten. Cara untuk mencari adakah heteroskedastisitas adalah dengan cara menggunakan uji glejser.

Uji glejser ini akan meregresi masing-masing variabel independen dengan absolute residual sebagai variabel dependen. Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan jika hasilnya terbukti bahwa data yang akan digunakan memenuhi persyaratan untuk dilakukan penelitian, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji simultan (F), uji parsial (t), dan model persamaan regresi (Ghozali, 2018).

### **3. Uji Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan variabel dependen kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (Y) dan variabel independen beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Model persamaan regresi yang digunakan adalah dengan model analisis regresi linier berganda, yaitu regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen, yang bertujuan untuk mendeteksi kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hubungan antara variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

- $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Beban Kerja  
 $X_2$  = Lingkungan Kerja  
 $\varepsilon$  = Error

#### 4. Uji Hipotesis

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

Menurut Ghozali (2018) uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Penelitian ini, uji t dilakukan untuk melihat beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah:

$H_0$  Diterima apabila:  $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

$H_a$  Diterima apabila:  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

##### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji secara simultan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu jika  $p\text{-value} < 0,05$  maka terdapat pengaruh antara

variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terkait. Dalam penelitian ini berarti uji F digunakan untuk menguji apakah secara simultan beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

### c. Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Pengukuran ini untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independennya, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model (Ghozali, 2019). Jika dalam regresi menggunakan dua atau lebih variabel independen maka pengukuran koefisien determinasi akan menggunakan *Adjusted R Square*, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang digunakan. Nilai *Adjust R Square* berkisar 0-1. Dimana semakin mendekati 1, maka menunjukkan penjelas (X) yang kita miliki semakin baik menjelaskan variasi dari variabel respon (Y). Berikut rumus koefisien determinasi.

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

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **a. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Sebelumnya bernama Kanwil Departemen Penerangan Provinsi Sumatera Utara yang disingkat Kanwil Deppensu sampai dengan 27 Desember 2001, dan sejak 27 Desember 2001 namanya berganti menjadi Badan Informasi dan Komunikasi Sumatera Utara yang lebih dikenal dengan sebutan Bainfokom. Sejak Tahun 2007 sampai dengan sekarang Bainfokom berganti nama menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang disingkat Diskominfo Provsu, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dengan Jabatan Eselon II.A. Mulai tanggal 03 Januari 2023 Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Bapak Ilyas Suharto Sitorus, S.E, M.Pd.

##### **2. Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**

###### **a. Visi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**

Visi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara tidak terlepas dari visi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yaitu “Sumatera Utara yang maju, aman dan bermartabat”.

b. Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang bermartabat dalam politik dengan adanya pemerintahan yang bersih dan dicintai, tata kelola pemerintah yang baik, adil dan terpercaya, politik yang beretika, masyarakat yang berwawasan kebangsaan dan memiliki koneksi sosial yang kuat serta harmonis. Melalui Misi Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dapat mewujudkan dengan:

- 1) Meningkatkan Penyediaan dan pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik.
- 2) Meningkatkan pengelolaan Aplikasi.
- 3) Penyelenggaraan Statistik Sektorial dilingkungan Provinsi.
- 4) Meningkatkan pengelolaan Persandian untuk Pengamanan Informasi Pemerintah Daerah.

**3. Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**

Struktur organisasi adalah mekanisme untuk mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan, dimana diletakkan pembentukan pekerjaan dan unsur-unsur yang ada menurut suatu sistem yang cocok dengan maksud tujuan organisasi. Agar kegiatan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dapat berjalan dengan baik dan lancar, maka haruslah jelas dan tegas dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam pelaksanaan masing-masing bagian. Adapun struktur organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika  
Provinsi Sumatera Utara**



Sumber: <https://diskominfo.sumutprov.go.id/pegawai.html>

#### **4. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**

##### a) Tugas Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Komunikasi dan Informatika.

##### b) Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyelenggaraan perumusan kebijakan informasi dan komunikasi publik, aplikasi informatika, infrastruktur Teknologi Informasi dan

Komunikasi, statistika sektoral, persandian untuk pengamanan informasi sesuai dengan lingkup tugasnya.

- 2) Penyelenggaraan kebijakan informasi dan komunikasi publik, aplikasi informatika, statistika sektoral, persandian untuk pengamanan informasi sesuai dengan lingkup tugasnya.
- 3) Penyelenggaraan evaluasi informasi dan komunikasi publik, aplikasi informatika, infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi, statistika sektoral, persandian untuk pengamanan informasi sesuai dengan lingkup tugasnya.
- 4) Penyelenggaraan administrasi informasi dan komunikasi publik, aplikasi informatika, infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi, statistika sektoral, persandian untuk pengamanan informasi sesuai dengan lingkup tugasnya.
- 5) Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai uraian tugas:

- a. Menyelenggarakan pembinaan, sinkronisasi, mengendalikan tugas dan fungsi Dinas.
- b. Menyelenggarakan penetapan program Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, program Sub Bagian Keuangan, program kerja Sub Bagian Akuntabilitas dan Informasi Publik dan rencana kegiatan dinas, sesuai dengan arahan pembangunan nasional dan pembangunan daerah.
- c. Menyelenggarakan penetapan pengkajian dan menetapkan pemberian

dukungan dengan kebijakan umum dan kebijakan Pemerintah Daerah.

- d. Menyelenggarakan pengkajian dan menetapkan pemberian dukungan tugas atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang komunikasi dan informatika.
- e. Menyelenggarakan fasilitasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan program Pengelolaan Informasi Publik, Pengelolaan Komunikasi Publik, Teknologi Informasi dan Komunikasi, Layanan *e-government*.
- f. Menyelenggarakan pemberian saran pertimbangan dan rekomendasi mengenai komunikasi dan informasi sebagai bahan penetapan kebijakan umum pemerintah daerah.
- g. Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.
- h. Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi/lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan dinas;

Untuk melaksanakan tugas, fungsi dan uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika dibantu oleh:

- 1) Sekretariat.
- 2) Bidang Pengelolaan Informasi Publik.
- 3) Bidang Pengelola Komunikasi Publik.
- 4) Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi.
- 5) Bidang Layanan *E-Government*.
- 6) Kelompok Jabatan Fungsional.

## **5. Penyajian Data**

Penyajian data ini menyajikan data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil tersebut disajikan melalui analisis deskriptif karakteristik responden. Analisis deskriptif karakteristik responden digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden.

## **6. Analisis dan Evaluasi**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package Social Sciences* (SPSS). Dalam bab ini akan dipaparkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah total sampel 63 pegawai.

Kuesioner disebarkan langsung menggunakan angket. Setelah data hasil jawaban kuesioner diperoleh, dilakukan pengolahan data untuk mendapatkan hasil pengujian. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software SPSS versi 26*. Sebelum data setiap variabel dan hasil penelitian disajikan, terlebih dahulu akan disajikan data demografi responden. Data ini berisikan informasi mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

**Tabel 4.1 Demografi Responden**

Uraian		Frekuensi	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	57%
	Perempuan	27	43%
	Jumlah	63	100,0
Usia	18-30 tahun	15	24%
	31-40 tahun	22	35%
	< 40 tahun	26	41%
	Jumlah	63	100,0
Pendidikan Terakhir	SMA	17	27%
	D3	5	8%
	S1	31	49%
	S2	8	13%
	S3	2	3%
	Jumlah	63	100,0
Masa Kerja	1-4 tahun	12	19%
	5-10 tahun	49	78%
	> 10 tahun	2	3%
	Jumlah	63	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak yaitu sebesar 57% dibandingkan dengan jumlah responden perempuan yang hanya sebesar 43%. Selanjutnya dari usia, dominan berusia < 40 tahun yaitu sebesar 41%, diikuti usia 31-40 tahun sebesar 35%, dan usia 18-30 tahun sebesar 24%. Selanjutnya adalah pendidikan terakhir di dominasi oleh S1 sebesar 49%, diikuti SMA sebesar 27%, kemudian S2 sebesar 13%, D3 sebesar 8% dan sisanya S3 sebesar 3%. Dan terakhir masa kerja pada instansi tersebut didominasi oleh masa kerja selama 5-10 tahun yaitu sebesar 78%, diikuti 1-4 tahun sebesar 19% dan sisanya > 10 tahun sebesar 3%.

## 7. Hasil Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahap awal yang dilakukan setelah data dari kuesioner diperoleh. Validitas *item* ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap *item* total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor *item* dengan skor total *item*

dengan bantuan *software* SPSS. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap *item* dengan skor total *item* dihitung dari *corrected item-total correlation* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka *item-item* pertanyaan dinyatakan *valid*.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka *item-item* pertanyaan dinyatakan tidak *valid*.

Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu *item* dan untuk menentukan apakah suatu *item* layak digunakan atau tidak. Suatu instrumen dinyatakan *valid* apabila koefisien korelasi  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan koefisien  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0.05. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah, dimana  $r_{tabel}$  adalah yang dihitung dari  $df = n - 2 = 63 - 2 = 61$  (dimana  $n$  adalah jumlah data). Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Beban Kerja ( $X_1$ )**

Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Beban Kerja 1	0,719	0,248	<i>Valid</i>
Beban Kerja 2	0,769	0,248	<i>Valid</i>
Beban Kerja 3	0,801	0,248	<i>Valid</i>
Beban Kerja 4	0,760	0,248	<i>Valid</i>
Beban Kerja 5	0,792	0,248	<i>Valid</i>
Beban Kerja 6	0,723	0,248	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Dari Tabel 4.2 diatas, *item-item* pernyataan mengenai beban kerja memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Maka *item-item* pertanyaan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan *valid*.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,716	0,248	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja 2	0,700	0,248	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja 3	0,817	0,248	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja 4	0,783	0,248	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja 5	0,806	0,248	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja 6	0,721	0,248	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Dari Tabel 4.3, *item-item* pernyataan mengenai lingkungan kerja memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Maka *item-item* pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan *valid*.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,630	0,248	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan 2	0,487	0,248	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan 3	0,620	0,248	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan 4	0,540	0,248	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan 5	0,658	0,248	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan 6	0,677	0,248	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan 7	0,645	0,248	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan 8	0,383	0,248	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Dari Tabel 4.4, *item-item* pernyataan mengenai kinerja karyawan memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Maka *item-item* pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan *valid*.

#### b. Uji Realibilitas

Uji realibitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji realibilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dimana suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan realibilitas lebih dari 0,60. Hasil pengujian realibilitas data dengan bantuan *software SPSS V. 26* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> (CA)	N of Items	Batas CA	Keterangan
Beban Kerja ( $X_1$ )	0,855	6	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,851	6	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,727	8	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Dari hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi

dan Informatika Provinsi Sumatera Utara memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas membuktikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel, sehingga kuesioner dapat menjadi instrumen yang digunakan secara berulang.

## 8. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk memenuhi persyaratan model regresi bahwa data yang diperoleh memiliki sifat normal. Dalam pengujian ini, suatu data dikatakan berdistribusi normal jika sebaran data yang ada menyebar merata ke semua daerah kurva normal yang ditunjukkan pada hasil *Kolmogorov Smirnov*, *P-Plot* dan *Histogram*.

**Gambar 4.2 Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov***

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42540845
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.053
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

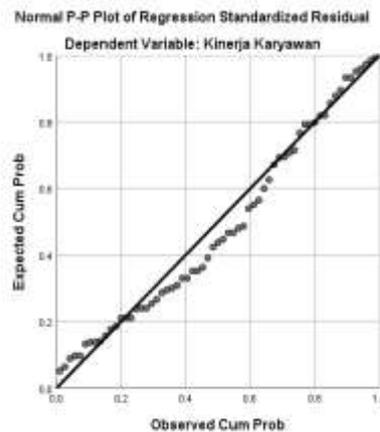
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Berdasarkan Gambar 4.2, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig* sebesar 0,177 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov Smirnov*. Dapat

disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

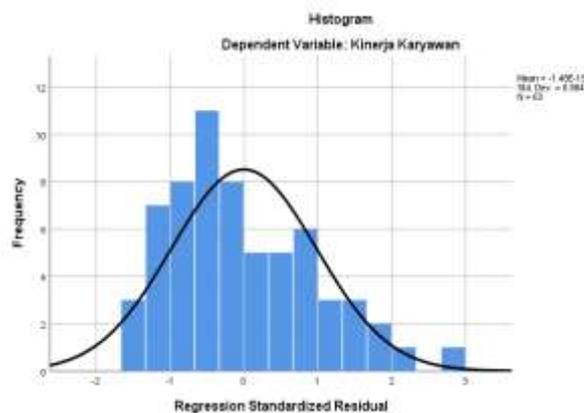
**Gambar 4.3 Uji Normalitas P-Plot**



Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Secara teoritis, suatu set data dikatakan mempunyai sebaran normal apabila data tersebar di sekitar garis. Dari Gambar 4.3 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis, dan tidak ada data yang letaknya jauh dari garis, maka sebaran data normal.

**Gambar 4.4 Uji Normalitas Histogram**



Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Dari Gambar 4.4, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian telah berdistribusi normal, karena dapat dilihat dari grafik tersebut menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng).

### b. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak satu sama lainnya. Uji Multikolinearitas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu. Dari tabel menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* VIF dibawah 10 dan nilai *Tolerance* > 0.1 (Ghozali, 2018). Hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas. Berikut adalah tabel hasil uji multikolinearitas.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Beban Kerja ( $X_1$ )	0,995	1.005	Tidak Ada Multikolinearitas
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,995	1.005	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan nilai toleransi diatas 0,1 di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas dan telah memenuhi prasyarat model regresi yang baik.

### c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier berganda tidak efisien dan akurat. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan *variance residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Heterokedastisitas mengakibatkan nilai-nilai estimator atau koefisien regresi menjadi tidak efisien walaupun estimator tidak bisa dan konsisten. Uji *glejser* akan meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* sebagai variabel dependennya. Menurut Ghozali (2018) Regresi bisa dikategorikan bebas dari heteroskedastisitas jika probabilitas signifikansi variabel  $> 0,05$ . Sebaliknya jika probabilitas signifikansi variabel:

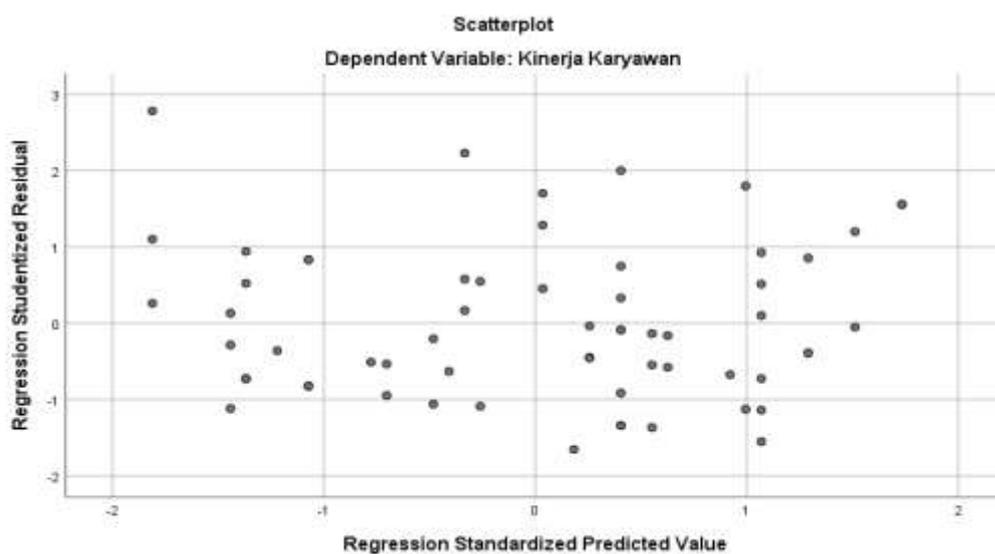
**Tabel 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Nilai Sig.Kritis	Sig.	Keterangan
Beban Kerja ( $X_1$ )	0,05	0,941	Tidak Ada Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,05	0,790	Tidak Ada Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikansi masing masing variabel mempunyai nilai lebih dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan uji regresi dapat dilakukan.

**Gambar 4.5 Uji Scatterplot**



Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Berdasarkan Gambar 4.5, diketahui bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 dan titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

## 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mempermudah dalam membaca hasil dan interpretasi regresi dalam bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan bantuan program *SPSS versi 26* dalam pengolahan data sehingga didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.546	5.633		1.600	.000
	Beban Kerja	.305	.139	.269	2.199	.002
	Lingkungan Kerja	.183	.141	.159	3.300	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 31.546 + 0,305 X_1 + 0,183 X_2 + \varepsilon$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.305 yang berarti setiap peningkatan beban kerja sebanyak 1 satuan, akan meningkatkan

kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebesar 30.5 satuan dengan asumsi semua variabel lain bernilai tetap.

- b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.183 yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja sebanyak 1 satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebesar 18.3 satuan dengan asumsi semua variabel lain bernilai tetap.

## 10. Hasil Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t (uji parsial) bertujuan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Tingkat signifikansi nyata yang digunakan sebesar 5% atau sama dengan 95% derajat keyakinan. Kriteria uji regresi parsial (uji t) yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya pengaruh ketiga variabel independen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara adalah nilai signifikansi uji t < 5%.

**Tabel 4.9 Uji t**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.546	5.633		1.600	.000
	Beban Kerja	.305	.139	.269	2.199	.002
	Lingkungan Kerja	.183	.141	.159	3.300	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Untuk Kriteria Uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan nilai t, untuk  $n = 63$  adalah 1.669. Berdasarkan hasil pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- 1)  $t_{hitung}$  beban kerja = 1.669 maka diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.199 > 1.669$ , nilai signifikansi  $0.002 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- 2)  $t_{hitung}$  lingkungan kerja = 1.669 maka diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3.300 > 1.669$ , nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

#### **b. Uji F**

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Dalam uji F ini, nilai yang digunakan adalah nilai F dan nilai Sig yang terdapat dalam tabel *anova* yang disajikan dibawah ini dalam tabel di bawah. Dalam pengujian ini dengan cara melihat nilai  $F_{hitung}$  yang terdapat dalam tabel *anova* kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , sedangkan nilai Sig dibandingkan dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0.05.

Pengujian terhadap hipotesis dalam uji F ini dilakukan dengan menggunakan metode *single regression analysis* dengan bantuan program

SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Hipotesis diuji pada tingkat signifikansi sebesar 0.05 dengan tingkat keyakinan 95%. Hasil uji F dalam penelitian ini didapatkan berdasarkan kriteria keputusan dibawah ini:

- a) Jika nilai Sig < 0.05 maka hipotesis diterima
- b) Jika nilai Sig > 0.05 maka hipotesis ditolak

Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

**Tabel 4.10 Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.263	2	2.131	23.476	.000 <sup>b</sup>
	Residual	364.722	60	16.079		
	Total	406.984	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

Berdasarkan dari hasil Tabel 4.10 menunjukkan uji F yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 yakni kurang dari 0.05. Selain itu diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23.476 yakni lebih besar dari  $F_{tabel}$  3.14. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau *R Square* menjelaskan seberapa besar variabel independen (X) mampu menjelaskan variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi berkisar di antara nol sampai dengan satu. Komponen-komponen yang terkait dapat dilihat pada tabel *model summary* di bawah ini:

**Tabel 4.11 Hasil Uji  $R^2$**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.404	.674	2.466

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

Sumber: Hasil Uji SPSS V. 26 (2023)

*R Square* adalah sebesar 0.404 artinya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 40,4%, sedangkan sisanya sebesar 59,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam model regresi dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_1 - X_2$  berpengaruh sebesar 40,4% terhadap Y, sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Beban kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara karena sig. memiliki nilai sebesar  $0,002 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.199 > 1.669$ .

Menurut Dhania (2018) Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Tarwaka (2018) Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Sedangkan menurut Alamsyah (2017) Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2017) dan Warman (2015) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dendeng (2020) yang juga menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja ketika beban kerja telah diberikan kepada karyawan, maka otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat, karena adanya kemauan dan motivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang banyak dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara karena sig. memiliki nilai sebesar  $0,001 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.300 > 1.669$ .

Hal ini berkaitan dengan teori lingkungan kerja menurut Nawawi (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Potu (2018) bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka.

Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Karena berawal dari kenyamanan karyawan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik yang di peroleh, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada

variabel beban kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya pada lingkungan kerja yang terdapat kenyamanan serta keamanan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Setiawan (2016) bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pekerjaannya akan membuat karyawan bekerja secara maksimal namun kinerja yang maksimal juga harus didukung dengan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Selain beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, apabila seorang karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik sudah tentu akan memberikan hasil kerja yang optimal terhadap instansi perusahaan, dan akan melakukan berbagai macam tugas yang diberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara karena sig. memiliki nilai sebesar  $0,002 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.199 > 1.669$ . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja memang memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara karena sig. memiliki nilai sebesar  $0,001 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.300 > 1.669$ . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
3. Beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara karena memiliki nilai sig. sebesar  $0.000$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $23.476 > 3.14$ . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memang memiliki

pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan beban kerja yang tidak berlebihan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian beban kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal. Sebaiknya Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara mengurangi beban kerja agar karyawan lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya begitu juga dengan karyawan agar lebih taat terhadap peraturan instansi agar bisa mencapai hasil yang memuaskan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara harus lebih meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dengan meningkatkan kualitas tata letak ruang kerja, penerangan, sirkulasi udara, kondisi peralatan kerja, tingkat keamanan, suara gaduh, dan kebersihan. Dan hubungan antar sesama karyawan sebaiknya lebih dieratkan lagi sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Karyawan menilai bahwa instansi kurang memperhatikan sirkulasi udara yang berada di tempat kerja dan kualitasnya dirasa masih rendah. Oleh karena itu, hendaknya instansi mampu meningkatkan kualitas sirkulasi udara di tempat kerja agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman yaitu dengan cara memberikan AC (*Air Conditioning*) pada ruangan dan meletakkan tanaman untuk menyediakan kebutuhan oksigen yang cukup.

Karyawan menilai bahwa karyawan merasa terganggu dengan kebisingan yang ditimbulkan baik yang berada di sekitar ruang kerja maupun di luar ruangan terkadang dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan karyawan pada saat bekerja dan terkadang karyawan merasa terganggu pada saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruang kerja. Oleh karena itu, hendaknya instansi melakukan pengaturan tata letak ruang yang didesain sedemikian rupa agar tidak menimbulkan kebisingan dan tidak mengganggu kenyamanan karyawan.

3. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara harus lebih meningkatkan komunikasi yang baik antar karyawan agar karyawan dapat menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal dengan seperti menghargai, mendengarkan, memperhatikan dan menanggapi apa yang dibicarakan lawan bicara dengan baik dan menerapkan keterbukaan dan kejujuran. Sebaiknya instansi melakukan perbaikan atau menetapkan kebijakan-kebijakan tentang aturan kerja yang bertujuan kepada peningkatan kinerja karyawan dengan melihat dari aspek-aspek yang tercantum dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Arikunto, S. (2016). *Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM, cetakan I*. Bandung: Refika Adimata.
- Manullang, & Pakpahan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Munandar dan Sunyoto, A. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Nawawi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nuraini. (2017). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Kelima Belas*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2018). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

### Jurnal

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Agustina, H. (2014). Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan Dengan Iklim Organisasi dan Performansi Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Corporate dan Divisi Network PT. TELKOM Indonesia, Tbk.). *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 2 No. 2. Mei.

- Altangerel, O., Ruimei, W., Elahi, E., & Dash, B. (2017). Investigating the effect of job stress on performance of employees. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 4(02), 276–280.
- Aslian, M. Y. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 680–687.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Dendeng, R. C. V, dan Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.8, No. 4. (2020) ISSN: 2303-1174.
- Dewi, P., Ferrania, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal UNUD*. 1 (1): hal. 3370-3397.
- Dhania, D. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. 1 (1): hal. 5-14.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kurnia, N. A., dan Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>.
- Lasmidar dan Setiyana, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE) Vol. 6, No. 3, Agustus 2022, pp. 347-355*.

- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Neksen, A., Wadud, M., dan Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–7257. <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/282/211>.
- Novie, A. S. R. Y. P. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Direktorat Sistem Informasi Dan Teknologi Perbendaharaan. *13(8.5.2017)*, 2003–2005.
- Potu, A. (2018). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kanwil Ditjen Kekayaan Negara
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Suluttenggo dan Maluku di Manado. *Jurnal EMBA, (Online). Vol.1 No.4*. (<https://ejournal.unsrat.ac.id>).
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., dan Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis ISSN: 2338 - 9605 Vol. 6 No. 4 Tahun 2018*.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON

## MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.

- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Sutoyo. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 187-195.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

## Skripsi

- Alamsyah, M. I. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Asriani, D. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Aulliya, P. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-Otak CV. Kembar Jaya)*. Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Khusna, N. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Sunteak Alliance Jepara)*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Jannah, W. S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Dana Medan*. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Jumang, S. H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa*. Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nazib, M. Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada UMKM Maju Makmur Pandaan Pasuruan.

- Pranowo, R. S. (2016). *“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus CV. Sukses Sejati Computama)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Syafrina, S. M. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik*.

### **Artikel**

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang *Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta*.