

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Jurusan Manajemen

**Disusun Oleh:
JAKA SAPUTRA
1212110274**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2018**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

SKRIPSI



**Disusun Oleh:
JAKA SAPUTRA
1212110274**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2018**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 25 Oktober 2018



HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG

NAMA : Jaka Saputra

NPM : 1212110274

JURUSAN : MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IBI Darmajaya**

Bandar Lampung 25 oktober 2018



Disetujui
Pembimbing,

LINDA SEPTARINA, Dra., M.M
NIK. 30030607

Mengetahui
Ketua Jurusan,

Aswin, S.E., M.M
NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 25 oktober 2018, telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PROVINSI LAMPUNG** untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA bagi mahasiswa :

NAMA : JAKA SAPUTRA

NPM : 1212110274

Program Studi : S1 MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda Tangan

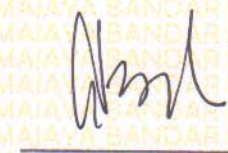
Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M

Penguji I

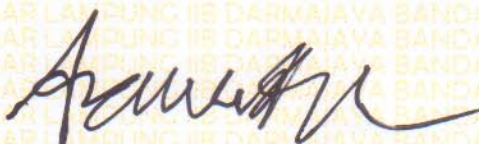


Betty Magdalena, S.Pd., M.M

Penguji II



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya



Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.S
NIK.30010203

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Lampung pada tanggal 10 Oktober 1994, sebagai anak ketiga dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak Sahpri dan Ibu Emawati

Penulis menyelesaikan pendidikan:

- Sekolah Dasar di SDN 02 Karanganyar pada tahun 2006 .
- Sekolah Menengah Pertama, di SMPN 22 Bandar Lampung Lulus pada tahun 2009.
- Sekolah Menengah Atas, di SMAN 5 Bandar Lampung Lulus pada tahun 2012.
- Terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata satu di Institut Informatika dan bisnis (IIB) Darmajaya pada tahun 2012. Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat (PKPM) di Pekon Patoman, Kecamatan Pagelaran, Kab. Pringsewu pada tahun 2018.

Bandar Lampung 25 oktober 2018

JAKA SAPUTRA
NPM:1212110274

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan atas kehadiran

ALLAH SWT beserta Nabi Muhammad SAW

Dengan segala nikmat cinta dan kasih sayang-Nya untuk peneliti sehingga peneliti dapat mempersembahkan karya berupa skripsi dengan penuh cinta dan terimakasih kepada keluarga tercinta :

Kupersembahkan kepada :

- *Yang tercinta kedua orang tua ku Bapak, Sahpri dan Ibu emawati, kakak-kakak tersayang, serta adikku*
Terimakasih telah menjadi penyemangat hidupku, telah merawat me jaga dan membimbingku dengan kasih sayang dan mendoakan ku.
- *Sahabat-Sahabatku hasven stama, wahyu safei, ferdi, Aryadt, yadi, berry, ridhotobari, aji, prabu, razief. yang telah berjuang bersama dari awal sampai akhir perkuliahan.*
- *Dosen pembimbingku yang sangat sabar dalam membimbingku*
 - *Teman-teman angkatan 12' yang bersama sama berjuang*
 - *ALMAMATER Tercinta IIB Darmajaya Bandar Lampung*

MOTTO

*“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan”
(QS. Al Insyirah: 5-6)*

Tujuan utama hidup itu adalah untuk membantu orang lain. Jika tidak dapat membantu mereka, setidaknya kita tidak menyakiti mereka – (Albert Einstein)

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG

Oleh:

Jaka saputra

1212110274

Bappeda Provinsi Lampung adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan khususnya di daerah lampung. Bahwa dalam rangka usaha peningkatan keserasian pembangunan diprovinsi lampung diperlukan adanya peningkatan keselarasan antara pembangunan sektoral dan pembangunan daerah. Bahwa dalam rangka usaha menjamin laju perkembangan, keseimbangan dan kesinambungan didaerah, diperlukan perencanaan yang lebih menyeluruh, terarah dan terpadu. Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja Provinsi Lampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian *asosiatif* dan menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dan Beban kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hasil pengujian secara simultan didapat kesimpulan bahwa Lingkungan kerja (X1) dan Beban kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja pegawai

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK LOADS ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING LAMPUNG PROVINCE

By: Jaka saputra

1212110274

Bappeda Lampung Province is a regional technical institution in the field of research and development planning, especially in the Lampung region. That in the framework of efforts to increase the harmony of development in the Lampung province, there is a need for an increase in harmony between sectoral development and regional development. That in the framework of efforts to ensure the pace of development, balance and sustainability in the region, more comprehensive, directed and integrated planning is needed. This study aims to determine the effect of the work environment, workload on the performance of Lampung Province. This type of research is associative research and uses the Nonprobability Sampling method with a total sample of 70 respondents. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of partial hypothesis testing shows that the Working Environment variable (X1) has an effect on Performance (Y) and Workload (X2) has an effect on Performance (Y). Simultaneous test results concluded that the work environment (X1) and workload (X2) affect performance (Y).

Keywords: Work Environment, Workload and Employee Performance

PRAKATA

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN PROVINSI LAMPUNG”** Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi pada Fakultas bisnis dan Ekonomi Jurusan Manajemen di perguruan tinggi IBI Darmajaya Bandar Lampung. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M. Sc selaku Rektor IIB Darmajaya
2. Bapak Dr. Abdul Aziz, ST.,MT selaku Wakil 1 Rektor Bidang Akademik IIB Darmajaya
3. Bapak Ronny Nazar, SE., M.M selaku Wakil Rektor II IIB Darmajaya
4. Bapak Muprihan Thaib, S.sos, selaku Wakil Rektor III IIB Darmajaya
5. Bapak Prof. H. Zulkarnain Lubis, M.Sc.,Ph.D selaku Wakil Rektor IV IIB Darmajaya
6. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya
7. Ibu Linda Septarina Dra., M.M., pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan saran, motivasi dan masukan selama proses penyelesaian skripsi ini.
8. Para dosen dan staf Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung.
9. Almamater tercinta IIB Darmajaya

Semoga Tuhan Yang Maha Esa mencatatnya sebagai amal kebaikan dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca khususnya bagi civitas akademik Jurusan Manajemen IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 25 oktober 2018

Penulis

Jaka saputra
1212110049

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Ruang Lingkup Objek Penelitian (BAPPEDA)	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Penelitian	8

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja.....	10
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	10
2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	11
2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja	12
2.2 Beban Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Beban Kerja	12
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	13
2.2.3 Indikator Beban Kerja.....	14
2.2.4 Aspek Beban Kerja	15
2.2.5 Manfaat Beban Kerja	15
2.3 Kinerja.....	16
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	16
2.3.2 Indikator Kinerja	17
2.3.3 Faktor-faktor Kinerja	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20

2.4.1 Kerangka Pemikiran	21
2.5 Hipotesis.....	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Sumber Data.....	23
3.2.1 Data Primer	23
3.2.2 Data Sekunder	24
3.3 Metode Pengumpulan Data	24
3.3.1 Penelitian Keputusan (<i>Library Research</i>)	24
3.3.2 Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>).....	24
3.4 Populasi dan Sampel	25
3.4.1 Populasi.....	25
3.4.2 Sampel.....	26
3.5 Variabel Penelitian	26
3.5.1 Variabel Independen	27
3.5.2 Variabel Dependen.....	27
3.6 Definisi Operasional.....	27
3.7 Uji Persyarat Instrumen.....	27
3.7.1 Uji Validitas	28
3.7.2 Uji Reliabilitas	29
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	30
3.8.1 Uji Normalitas.....	30
3.8.2 Uji Homogenitas	30
3.8.3 Uji Linieritas	31
3.8.4 Uji Multikolinearitas	31
3.9 Metode Analisis Data.....	31
3.9.1 Regresi Linier Berganda	32
3.10 Pengujian Hipotesis.....	33
3.10.1 Uji t.....	33
3.10.2 Uji F.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	35
4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden	35
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	36
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	40
4.2.1 Hasil Uji Validitas Angket.....	40
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Angket	42

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	43
4.3.1 Hasil Uji Normalitas Data	43
4.3.2 Hasil Uji Homogenitas Data.....	43
4.3.3 Uji Linieritas.....	44
4.3.4 Uji Multikolinieritas	45
4.4 Hasil Penelitian	46
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	46
4.4.2 Uji Koefisien Determinasi	47
4.5 Hasil Uji Hipotesis	47
4.5.1 Uji t.....	47
4.5.2 Hasil Uji F	49
4.6 Pembahasan.....	50
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik dan Beban Kerja terhadap kinerja.....	50
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik (X1) terhadap Kinerja (Y)	50
4.6.3 Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).....	51

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Unsur-unsur Penilaian Pekerjaan Kinerja Pegawai	2
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Pegawai.....	2
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Pertanyaan	25
Tabel 3.2 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi.....	29
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan pendidikan	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	36
Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ...	37
Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	38
Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	41
Tabel 4.10 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi.....	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Angket	42
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	43
Tabel 4.13 Hasil Uji Homogenitas.....	44
Tabel 4.14 Uji Linieritas	45
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	45
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	46
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi (Rsquare).....	47
Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Uji t Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji t Beban Kerja	49
Tabel 4.20 Hasil Uji Hipotesis F.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	21
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Kuisiner

Lampiran 3 Hasil Karakteristik Responden

Lampiran 4 Deskripsi Jawaban Responden dan Variabel

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas

Lampiran 8 Hasil Uji Homogenitas

Lampiran 9 Hasil Uji Linier

Lampiran 10 Regresi Linier Bergambar

Lampiran 11 Uji t

Lampiran 12 Uji f

Lampiran 13 F Tabel

Lampiran 14 R Tabel

Lampiran 15 T Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja (*proses*) yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.264) Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan dalam perusahaan itu berlangsung.

Untuk menyempurnakan peraturan daerah khususnya dalam implementasi pembangunan daerah yang merata berdasarkan prinsip otonomi yang seluas-luasnya maka Pemerintah pun mengeluarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang mana dalam Pasal 23 di tegaskan sebagai berikut: Kasubbag Daerah Provinsi Lampung yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi perencanaan pembangunan di Daerah Provinsi, Kabupaten, atau Kota adalah kepala badan perencanaan pembangunan Daerah Bappeda. (*Bappeda Provinsi Lampung*)

Bappeda Provinsi Lampung adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan khususnya di daerah Lampung, Bahwa dalam rangka usaha peningkatan keserasian pembangunan di provinsi Lampung diperlukan adanya peningkatan keselarasan antara pembangunan sektoral dan pembangunan daerah.

Berdasarkan standar penilaian kinerja yang ada di bappeda provinsi lampung untuk menjadi tolak ukur dalam kinerja pegawai.

Tabel 1.1
Unsur-unsur Penilaian Pekerjaan Kinerja Pegawai

No.	Unsur-unsur
1	Kesetian
2	Ketaatan
3	Kejujuran
4	Kerjasama
5	Kepemimpinan
6	Prestasi Kerja
7	Prakarsa
8	Tanggung Jawab

(Sumber: Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Lampung)

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Pegawai
Badan Perencanaan Pembangun Provinsi Lampung

Penilaian Kinerja	Katagori Mutu	Jumlah Pegawai	Persentase
Sangat Baik	A	6	8,8 %
Baik	B	14	20,6%
Cukup Baik	C	26	38,2%
Kurang Baik	D	24	32,4%
Jumlah		70	100%

(Sumber: Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Lampung 2017)

Berdasarkan dari data pada tabel 1.1 diatas adalah data persentase penilaian kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Lampung. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa pegawai yang memperoleh penilaian kinerja “Sangat Baik”, hanya terdapat 6 orang pegawai (8,8%), yang memperoleh penilaian kinerja “Baik” terdapat 14 orang karyawan (20,6%),

yang memperoleh penilaian kinerja “Cukup Baik” terdapat 26 orang karyawan (38,2%), dan yang memperoleh penilaian kinerja “Kurang Baik” terdapat 24 orang pegawai (32,3%). Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Lampung memberikan standart kriteria penilaian kinerja pegawai pada masing-masing individu harus dapat memperoleh penilaian kinerja yang sangat baik ataupun baik.

Dalam penilaian kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah provinsi Lampung meliputi kesetian, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaataan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Sementara itu, berdasarkan hasil observasi dengan sub bagaian kepegawaian di Badan Perencanaan Pembangunan daerah adanya permasalahan dengan kinerja adanya penyalahan wewenang yang diberikan oleh Bappeda terhadap pegawai yang disalah gunakan dalam melakukan pekerjaan yang dapat mengakibatkan kinerja yang kurang baik. Dalam penilaian kinerja yang diawasi langsung oleh Kasubbag Umum/Kepegawaian dan Inspektorat Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Lampung.

Menurut Wibowo (2008, p.7) manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja di kelola untuk memperoleh sukses. Kinerja seseorang tidak hanya ditentukan dari kualitas pekerjaannya. Penghargaan atas peran yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan harus juga diperhatikan. Pada saat intansi membutuhkan penciptaan peran-peran yang dibutuhkan untuk pengelolaan kinerja, maka analisis peran amat diperlukan. Kinerja berasal dari pengertian performance setiap organisasi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang maksimal bagi intansi. Menurut Mangkunegara (2009, p.10) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, karena seringkali intansi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena

keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusia tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti didapat beberapa masalah yang terdapat pada Bappeda provinsi lampung salah satunya adalah Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu pegawai bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat pegawai merasa cepat bosan, sehingga akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya akibatnya kinerja kerja pegawai akan menurun.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik Menurut Sedarmayanti (2009:p31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Dalam kantor Bappeda Provinsi Lampung diharapkan hubungan lingkungan kerja nonfisik antar pegawai dapat harmonis, karena hubungan yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Namun pada kenyataannya, masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mendengarkan saran dari rekan kerja lainnya dan senang mengambil keputusan sendiri tanpa mendengarkan nasehat dari rekan kerjanya. Adanya perselisihan antara pribadi atau kelompok yang terjadi kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dalam mencapai jabatan atau target pencapaian

dalam melakukan tugas. Hal ini mengakibatkan hasil kerjanya kurang maksimal dan terdapat banyak kesalahan. Sikap pegawai yang seenaknya sendiri membuat rekan kerja menjadi malas untuk menjalin hubungan yang baik dengan pegawai tersebut. Hal ini didukung hasil penelitian dengan beberapa pegawai. Bappeda Provinsi Lampung yang menyatakan bahwa masih kurangnya hubungan yang baik pada beberapa pegawai.

Hubungan pegawai dengan pemimpin atau atasan juga berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, karena pemimpin berperan penting dalam menjaga hubungan antar sesama pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya sikap pemimpin yang baik terhadap bawahan pastinya akan menjadi teladan dan contoh bagi para bawahannya untuk menjalin hubungan pekerjaan dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh Bappeda Provinsi Lampung. Dengan lingkungan kerja yang dianggap kurang nyaman oleh pegawai membuat kinerja yang diharapkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Danang Sunyoto (2012:p43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi juga mengakibatkan pegawai tidak maksimal dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dalam indikator Beban Kerja ada tiga hal yang harus dicapai yaitu target, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Sedangkan apa yang menjadi target dalam kinerja pegawai tidak tercapai karena besarnya target kerja yang

diberikan untuk pegawai sehingga hasil kerja yang harus diselesaikan tidak tepat waktu sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan oleh Bappeda tidak sesuai yang di harapkan.

Seringnya mengambil keputusan sendiri tanpa mendengarkan saran dari rekan kerja lainnya mempengaruhi kinerja pegawai lainnya yang dapat membuat tidak nyaman dalam mendukung kondisi pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitas dengan baik.

Menurut Menpan (2011 : p210) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi organisasi. Dengan demikian beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan wewenang di dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu sehingga tujuan organisasi tercapai. Namun apabila jumlah pekerjaan yang dibebankan melebihi jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dapat berakibat dengan hasil yang didapat tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan uraian data-data di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian ini mengambil objek penelitian terhadap pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan kinerja organisasi, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja organisasi akan meningkat. Oleh karena itu salah satunya adalah dengan mengurangi beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi beban kerja sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung dari hasil

observasi yang dilakukan yaitu lingkungan kerja baik lingkungan internal maupun eksternal. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **”Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung?
2. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Objek Penelitian

1. Ruang Lingkup objek Penelitian
Ruang lingkup objek penelitian Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung
Ruang lingkup objek dalam penelitian ini Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja
2. Ruang Lingkup Tempat Penelitian
Penelitian dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung jalan Robert wr. Monginsidi No. 223 Bandarlampung
3. Ruang Lingkup Waktu Penelitian
Waktu penelitian dilakukan pada bulan April 2018 hingga Oktober 2018 .
4. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian
Ruang lingkup ilmu penelitian yaitu manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut diatas, maka di sebutkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan Beban kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk dapat membuktikan teori-teori lingkungan kerja dan Beban kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

2. Bagi Organisasi

Dapat dipergunakan sebagai bahan masukan di dalam menetapkan kebijakan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

3. Bagi Akademik dan Pihak Lain

- a. Menambah referensi perpustakaan Insitute informatics & Business Darmajaya dalam pengembangan penelitian selanjutnya.
- b. Sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai lingkungan kerja non fisik dan beban kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian,

manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas sehari-harinya. Kondisi lingkungan kerja sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien Afandi,Pandi (2018,p,65).

Herman Sofyandi (2008:p,38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik Menurut Sedarmayanti (2009:p,31) Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Afandi,Pandi (2018,p,67).Lingkungan kerja non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah :

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan atau ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasaan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan organisasi tidak sesuai dengan harapan pegawai, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

d. Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam fajar nurwibowo (2016,p.) yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Suasana kerja

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

3. Tersedianya fasilitas kerja

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

2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja Non Fisik

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena berkerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat, Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi. Afandi,Pandi (2018,p,71).

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian beban kerja

Analisis beban kerja diberlakukan sejak suatu organisasi/perusahaan memberlakukan sistem upah. Dengan adanya sistem upah, setiap organisasi/perusaan memiliki pengawas yang bertugas merencanakan, mengarahkan, menentukan kecepatan jalannya alat bantu kerja(mesin)

sehingga karyawan mau tidak mau akan mempertahankan kecepatan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan, mengawasi, dan memberikan penilaian atas beban kerja yang harus diselesaikan. Namun, untuk organisasi/perusahaan yang belum menganut sistem kerja modern dan tidak melakukan analisis beban kerja, pengawas yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan hanya sebatas memberikan dorongan kepada pegawai untuk berkerja lebih giat sehingga tujuan/target dapat dicapai koesomowidjojo,Suci R.Mar'ih (2017,p21)

Menpan (2011 : p,210) mengemukakan :

“Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi organisasi”.

Lain halnya dengan Haryanto (2012) mengemukakan :

“Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal”.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011:85) adalah sebagai berikut :

1) Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a) Tugas meliputi : tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya;
- b) Organisasi Kerja meliputi : lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya; dan
- c) Lingkungan Kerja meliputi : lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stresor*, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan).

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh koesomowidjojo, Suci R.Mar'ih (2017,p33) yang meliputi antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

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

3) Standar Pekerjaan

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

2.2.4 Aspek Beban kerja

Kemampuan kerja yang berbeda-beda antara satu pegawai dan pegawai lain membuat satu organisasi melakukan perhitungan beban kerja yang dapat dipandang dari 3 aspek :

Beban Kerja Fisik

Pada beban kerja fisik fisiologis, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh kepada karyawan, yaitu pada sistem faal tubuh, denyut jantung, pernafasan, serta fungsi alat indera pada tubuh pegawai.

Beban Kerja Psikis

Beban kerja psikis pegawai merupakan beban kerja yang timbul saat pegawai melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Organisasi tidak hanya akan menilai beban kerja secara fisik, tetapi juga dibutuhkan penilaian mental dari seorang pegawai.

Aspek Pemanfaatan Waktu

Pekerjaan yang dilakukan secara berulang adalah pekerjaan yang mempunyai siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama dan pola tidak tertentu.

2.2.5 Manfaat Beban Kerja

Beban kerja dilaksanakan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seseorang pegawai, jabatan, unit kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil dari analisis beban kerja inilah yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kualitas karyawan, menata/mengelola sumber daya manusia didalam organisasi, serta melakukan penyusunan dan penyempurnaan prosedur kerja pada tiap-tiap jabatan dan divisi.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Berkaitan dengan kinerja, ada dua konsep penting yang perlu dipahami antara lain sistem manajemen kinerja dan penilaian kinerja. Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Bila hasil pekerjaan melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja pada pegawai tersebut dianggap sesuai atau baik, sebaliknya bila hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar pekerjaan, maka kinerja rendah atau kurang baik. Dalam menentukan apakah hasil kerja dari pegawai dianggap sesuai atau belum sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen dapat pula dibantu dengan cara melakukan penilaian atas kinerja karyawan melalui berbagai pihak antaranya adalah pegawai itu sendiri, rekan sekerja, atasan dan para bawahan. (Bangun, Wilson. 2012, p. 250).

Menurut Bangun, Wilson (2012, p.233) kinerja pegawai akan dapat dikatakan sesuai ataupun tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan dapat diukur dengan berbagai cara, salah satunya cara pengukuran kinerja karyawan adalah dengan menggunakan lima cara pengukuran dalam penilaian kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada pekerjaan yang menuntut karyawan hadir selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan.

2.3.2 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Hersey, Blacnchard, dan Johnson dalam Wibowo (2016, p.86) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat di capai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan real goals atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan mencapai tujuan. Dengan umpan dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan memebantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujaun. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagai mana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaann.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintetif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia, jika pekerjaan dihindari Karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Dale Timple dalam Wibowo (2008, p.80) sebagai berikut :

1. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seorang, misalnya kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai

kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

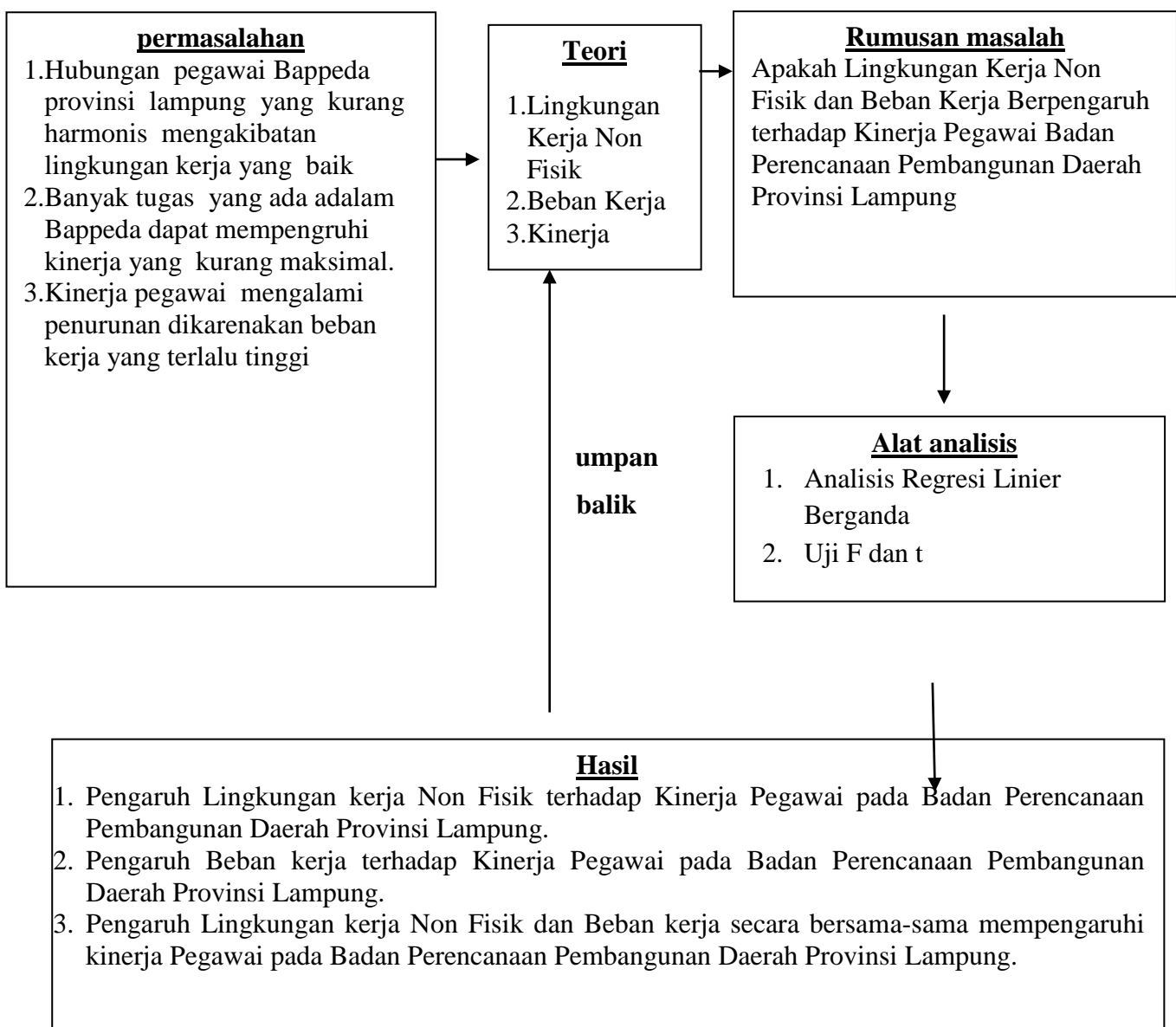
2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian yang berkaitan dengan Analisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Lampung. Hasil dari beberapa peneliti akan digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini.

No	Nama	Judul	Hasil
1	Kusuma dewi/ 2013	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi PT. Ankasa pura 1	Dari hasil menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja
2	Aditya sanim sinaga/ 2015	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot	Secara simultan atau secara bersama-sama diperoleh hasil bahwa faktor lingkungan kerja, beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Dwi septianto/ 2011	Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pataya semarang	Ada pengaruh positif anatar lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

2.4.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan diatas maka hubungan antara variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam sebuah kerangka pemikiran. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini penulis memberikan model pemikiran yaitu sebag Berikut :



Gambar 2.1

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2005:45), mengemukakan bahwa hipotesis adalah pradugaan atau dugaan dari suatu penilaian dan harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

H₂ : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan
Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

H₃ : Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja
Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Analisis kuantitatif menurut Danang Sunyoto (2011:104) adalah suatu analisis data yang dilakukan setelah data penelitian tersebut diolah baik secara manual atau dengan bantuan komputer.

Metode penelitian menurut Tony Wijaya (2013:1) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti untuk memilih pola dan prosedur yang sesuai dalam memperoleh data, menganalisisnya, sampai dengan menyajikan laporan dengan baik dan informative. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode *asosiatif* yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu *variabel independen* (variabel bebas) yaitu Lingkungan kerja non fisik (X1) dan Beban Kerja (X2) dengan *variabel dependen* (variabel terikat) yaitu Kinerja Pegawai (Y).

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah :

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Danang Sunyoto (2014,p.28). Jenis data yang digunakan

adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada pegawai untuk variabel Lingkungan kerja non fisik, beban dan kinerja.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari objek penelitian dan data-data di peroleh dari dokomen pegawai Bappeda, surat kabar internet atau melalui dokumentasi yang bertujuan untuk mengetahui konsep konsep yang berkaitan dan mendukung penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

3.3.1 Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Menurut Anwar Sanusi (2016, p.105) penelitian kepustakaan / library research adalah metode yang digunakan untuk mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai refrensi literatur, berupa teori tentang Lingkungan kerja non fisik, beban dan kinerja.

3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan, dengan maksud untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Data tersebut diperoleh dengan cara:

1. Observaasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan apabila peneliti berkenan dengan prilaku manusia, proses kinerja pegawai, dan tidak membebani responden. Menurut Sutrisno Hadi Dalam Sugiono (2016,p.145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.

2. Kuesioner

Menurut sugiyono (2013:242) mengemukakan bahwa pengumpulan data yang dilakukan melalui pengisian kuisisioner secara langsung terhadap responden yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian. Wiratna Sujarweni (2015,p.94) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab masalah dalam penelitian yaitu mengenai Lingkungan kerja non fisik, beban dan kinerja.

Skala pengukuran skala likert. Berikut pengukuran skala koesioner dalam penelitian ini menggunakan dalam penelitian :

Tabel 3. 1 skala pengukuran pertanyaan

NO	PILIHAN JAWABAN		SKOR
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	CS	Cukup Setuju	3
4	TS	Tidak setuju	2
5	STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013 : 119), mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Lampung yang berjumlah 70 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari subjek penelitian populasi yang diambil dari subjek penelitian populasi yang diambil dari sebagian sumber data dan dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih. Karena pegawai Bappeda Provisi Lampung untuk ditemukan maka sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012.p.104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Pegawai Bappeda yaitu sebanyak 70 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016,p.38).

3.5.1 Variabel Independen

Variabel Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja non fisik (X1) dan Beban kerja (X2).

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis, secara riil, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti sebagai berikut:

3.7 Uji Persyarat Instrumen

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.	segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Suasana kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja

Beban Kerja (X2)	Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi organisasi Menpan (2011 : 210)	Tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sehingga dapat memberikan kontribusi bagi sesuatu organisasi.	1) Kondisi Pekerjaan 2) Penggunaan Waktu Bekerja 3) Target Yang Harus Dicapai
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang harus dicapai pegawai berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Bangun wilson (2012, p.231)	Kinerja adalah hubungan dengan nilai pencapaian yang diukur kualitas dan kuantitas yang harus dicapai pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Lampung sesuai dengan tanggung jawabnya.	1.Tujuan 2.Standar 3.Umpun balik 4.Alat atau sarana 5.Kompetensi 6.Motif 7.Peluang

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiono (2016,p.177) Validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat tes kuisisioner tersebut benar-benar mencerminkan variabel yang dapat di ukur, pada dasar nya uji validitas ini berfungsi untuk mengukur atau menguji apakah setiap butir instrument benar-benar mengungkapkan indicator yang diteliti. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuisisioner yang langsung di berikan kepada Pegawai Bappeda Provinsi Lampung. Adapun rumus nya yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variable X dan Y

N = Jumlah Sampel

X = Skor Variabel X

Y = Skor Variabel Y

Prosedur pengujian :

1. Bila r hitung $>$ r tabel maka instrument valid
Bila r hitung $<$ t tabel maka instrument tidak valid
2. Penentuan r tabel adalah 0,361 dengan sampel sebanyak 70 orang.
3. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solutionseri 20).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik Sugiyono (2016,p.183). Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik formula Alpha Cronbach, melalui program SPSS 20 (Statistical Program and Service Solution 20). Kemudian untuk menginterpretasikan besarnya r alpha indeks korelasi menggunakan tabel interpretasi nilai r Alpha indeks korelasi berikut tabel interpretasi nilai r alpha indeks korelasi: berikut tabel interpretasi nilai R dalam penelitian ini:

Tabel 3.2 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat rendah

Sumber: Sugiyono (2009:183)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sampel yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya (Rambat Lupiyoadi dan Ridho Bramulya Ikhsan, 2015). Alat uji yang digunakan adalah model kolmogorov smirnov hasil ini bertujuan untuk memperkecil tingkat kesalahan dan mengetahui apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Berikut prosedur pengujian normalitas sampel dalam penelitian ini:

Rumus Hipotesis:

1. H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.
 H_a : Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal.
 kriteria pengambilan keputusan yaitu :
2. Apabila $Sig < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal).
 Apabila $Sig > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima (distribusi sampel normal).

3.8.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah sampel digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang di ambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak (Sugiyono,2016). Uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 20(Statistical Program and Service Solution 20) .

Berikut prosedur pengujian homogenitas dalam penelitian ini:

H_0 : Varian populasi adalah homogen

H_a : Varian populasi adalah tidak homogen

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas (sig) > 0.05 maka (α) H_0 diterima
 Jika probabilitas (sig) < 0.05 maka (α) H_0 ditolak

- b. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai kedua probabilitas ($\text{sig} > 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X homogen atau tidak homogen).
- c. Pengujian homogenitas sampel dilakukan melalui program SPSS 20.

3.8.3 Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan di peroleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier,kuadrat atau kubik ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Rumusan Hipotesis:

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas ($\text{Sig} < 0,05$ (Alpha) maka H_0 ditolak
 Jika probabilitas ($\text{Sig} > 0,05$ (Alpha) maka H_0 diterima
3. Pengujian linieritas dilakukan melalui program SPSS 20.

3.8.4 Uji Multikolinearitas

Uji di gunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesame variable independen. Dan untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan determinasi antara variable. Uji multikolineritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS (Statistical Program And Service Solution).

1. Jika $\text{VIF} > 10$ maka ada gejala multikolinearitas
 Jika $\text{VIF} < 10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas
 Atau
2. Jika nilai tolerace $< 0,1$ maka ada gejala multikolinearitas
 Jika nilai tolerace $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinearitas.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016). Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Rambat Lupiyoadi & Ridho Bramulya Ikhsan (2015, p.157) regresi lini berganda adalah analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20 (Statistical Program and Service Solution 20). Berikut persamaan regresi linier berganda menguji pengaruh variabel X (Lingkungan Kerja non fisik, Beban Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) berikut persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Lingkungan kerja non fisik
X2	= Beban kerja
a	= konstanta
e_t	= error term
b₁, b₂	= Koefisien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t di gunakan untuk menguji signifikansi, yaitu pengujian hipotesis melalui uji t pada peneliti ini mengenai pengaruh Lingkungan Kerja non fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dalam perhitungan menggunakan bantuan SPSS. Uji t di gunakan untuk menguji signifikansi variable X terhadap Y. Kriteria pengambilan keputusan.

- a. Jika nilai t hitung $>$ t table dengan dk n-2, maka H_0 di tolak
Jika nilai t hitung $<$ t table dengan dk n-2, maka H_0 diterima
- b. Jika nilai sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak
Jika nilai sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima.

1. Lingkungan Kerja non fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis:

H_0 : Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik (X1) Tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pada Pegawai Bappeda Provinsi Lampung.

H_a : Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik (X1)) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pada Pegawai Bappeda Provinsi Lampung.

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis :

H_0 : Pengaruh Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pada Pegawai Bappeda Provinsi Lampung.

H_a : Pengaruh Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pada Pegawai Bappeda Provinsi Lampung.

1.10.2 Uji F

Uji F : Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik (X1), Beban Kerja (X2), terhadap Kinerja (Y) Pada Pegawai Bappeda Provinsi Lampung.

Ho : Lingkungan Kerja non fisik (X1), Beban Kerja (X2), tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pada Pegawai Bappeda Provinsi Lampung

Ha : Lingkungan Kerja non fisik (X1), Beban Kerja (X2), berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pada Pegawai Bappeda Provinsi Lampung
Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan Kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai F hitung $>$ F table maka Ho ditolak Ha diterima
 - b. Jika nilai F hitung $<$ F table maka Ho diterima dan Ho ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F table pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n - k - 1$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum tentang pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai karyawan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frekuensi	Percent
Laki- laki	30	42.8 %
Perempuan	40	57.2 %
Total	70	100 %

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa seluruh Karyawan Laki-laki 30 dan Karyawan Perempuan berjumlah 40.

2. Pendidikan Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan karyawan pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan pendidikan

	Frekuensi	Percent
S2	9	12.9 %
S1	30	42.9 %
SMA	31	44.3 %
Total	70	100 %

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa pendidikan pegawai yang paling dominan adalah SMA sebanyak 31 orang.

3. Golongan Responden

Untuk mengetahui golongan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

	Frekuensi	Percent
IV/c	1	1.4 %
IV/b	1	1.4 %
III/d	6	8.6 %
III/c	10	14.3 %
III/b	8	11.4 %
III/a	3	4.4 %
TK	41	48.5 %
Total	70	100 %

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, didapat bahwa karakteristik responden penelitian berdasarkan golongan paling dominan adalah TK yaitu 41 Pegawai.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel yang disebarkan kepada 70 responden adalah sebagai berikut (Lampiran 4):

Tabel 4.4
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	JAWABAN									
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja	12	17.1	30	42.9	25	35.7	3	4.3	0.0	0.0
2	Saya memiliki hubungan kerja yang baik kepada rekan kerja yang lain	11	15.7	34	48.6	21	30.0	4	5.7	0.0	0.0
3	Kantor Bappeda memiliki suasana yang nyaman	8	11.4	32	45.7	22	31.4	8	11.4	0.0	0.0
4	Kebersihan kantor Bappeda terjaga dengan baik	12	17.1	29	41.4	23	32.9	6	8.6	0.0	0.0
5	Tersedianya fasilitas yang lengkap	10	7.1	28	40.0	29	41.4	3	4.3	0.0	0.0
6	Keperluan kerja yang saya perlukan selalu tersedia	5	7.1	32	45.7	27	38.6	6	8.6	0.0	0.0

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui deskripsi jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No. 1 yang menyatakan bahwa “Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja ”, dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 atau (17.1%). Pernyataan No. 3 yang menyatakan bahwa “Pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam membuat keputusan.”, pada pernyataan tersebut diperoleh jumlah 58 jawaban atau (43.0%) responden menyatakan setuju. Pernyataan No. 3 yang menyatakan bahwa “Kantor bappeda memiliki suasana yang nyaman” dengan jawaban tidak setuju sebanyak 8 atau (11.4%).

Tabel 4.5
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	JAWABAN									
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bappeda memiliki target yang harus diselesaikan	13	18.6	25	35.7	25	35.7	7	10.0	0	0
2	Pekerjaan yang saya kerjakan harus selesai tepat waktu	17	24.3	28	40.0	20	28.6	5	7.1	0	0
3	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan	11	15.7	25	35.7	23	32.9	11	15.7	0	0
4	Saya dapat mengambil keputusan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	17	24.3	31	44.3	21	30.0	1	1.4	0	0
5	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	12	17.1	23	32.9	24	34.3	11	15.7	0	0
6	Saya memilii kesan yang baik terhadap standar kerja yang ditetapkan oleh Bappeda	12	17.1	27	38.6	20	28.6	11	15.7	0	0

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui deskripsi jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No. 4 yang menyatakan bahwa “Saya dapat mengambil keputusan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan”, dengan jawaban sangat setuju sebanyak 17 atau (24.3%). u. Pada pernyataan No. 5 yang menyatakan bahwa “Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”, dengan jawaban tidak setuju sebnyak 11 atau (15.7%).

Tabel 4.6
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Pernyataan	JAWABAN									
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya harus menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.	10	14.3	28	40.0	28	40.0	4	5.7	0	0.0
2	Pekerjaan yang saya dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Bappeda.	15	21.4	29	41.4	22	31.4	3	4.3	1	1.4
3	Pekerjaan yang saya dihasilkan sesuai dengan Standar yang telah ditetapkan Bappeda.	13	18.6	29	41.4	22	31.4	6	8.6	0	0.0
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart.	16	22.9	26	37.1	20	28.6	7	10.0	1	1.4
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang ditentukan.	12	17.1	30	42.9	22	31.4	5	7.1	1	1.4
6	Semua pegawai dapat menerima dan berkontribusi terhadap tujuan Bappeda.	12	17.1	24	34.3	30	42.9	4	5.7	0	0.0
7.	peralatan dan sarana yang baik dapat menunjang keefektifitasan kinerja pegawai	14	20.0	20	28.6	24	34.3	12	17.1	0	0.0
8.	Bappeda memberikan perhatian kepada setiap pegawainya	11	15.7	23	32.9	25	35.7	10	14.3	1	1.4
9	Setiap pegawai dituntut memiliki kompetensi untuk mewujudkan tugasnya.	13	18.6	20	28.6	30	42.9	7	10.0	0	0.0
10	Setiap pegawai mendapat pelatihan dari organisasi tempat bekerja.	10	14.3	29	41.4	29	41.4	2	2.9	0	0.0
11	Bappeda memberikan insentif untuk memotivasi kerja.	8	11.4	28	40.0	29	41.4	5	7.1	0	0.0
12	Bappeda memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menunjukkan prestasi kerjanya.	8	11.4	34	48.6	22	31.4	6	8.6	0	0.0

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diketahui deskripsi jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No. 4 yang menyatakan bahwa “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart.”. pernyataan No. 8 yang menyatakan bahwa “Bappeda memberikan perhatian kepada setiap pegawainya”, dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 atau (1.4%).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang ukur adalah variabel X yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

4.2.1 Hasil Uji Validitas Angket

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari pernyataan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi *product moment*. Jika korelasi *product moment* antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari r_{Tabel} , maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari r_{Tabel} maka item pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 20 (Lampiran 5).

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Keterangan
X1.1	0.781	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.2	0.404	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.3	0.594	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.4	0.661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.5	0.781	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.6	0.692	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) didapatkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . r_{tabel} didapat pada tabel r dengan jumlah n sebesar 30 responden yang dijadikan sampel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
X2.1	0.760	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.2	0.805	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.3	0.625	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.4	0.598	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.5	0.760	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.6	0.805	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X_2) didapatkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . r_{tabel} didapat pada tabel r dengan jumlah n sebesar 30 responden yang dijadikan sampel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Y.1	0.591	0.316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.2	0.544	0.316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.3	0.754	0.316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.4	0.525	0.316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.5	0.603	0.316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.6	0.591	0.316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.7	0.698	0.316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.8	0.705	0.316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.9	0.552	0.316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.10	0.544	0.316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Y.11	0.698	0.316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.12	0.705	0.316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) didapatkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . r_{tabel} didapat pada tabel r dengan jumlah n sebesar 30 responden yang dijadikan sampel.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Angket

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach's alpha*. Selanjutnya dikonsultasikan dengan besarnya nilai interpretasi koefisien r. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 (Lampiran 6).

Tabel 4.10
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Kataegori
0.8000-1.0000	Reliabilitas Sangat Tinggi
0.6000-0.7999	Reliabilitas Tinggi
0.4000-0.5999	Reliabilitas Sedang/Cukup
0.2000-0.3999	Reliabilitas Rendah
0.0000-0.1999	Reliabilitas Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2009 : 87

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Angket

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X_1)	0.733	ReliabilitasTinggi
Beban Kerja (X_2)	0.821	Reliabilitas Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0.859	Reliabilitas Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* hasil pada uji reliabilitas yang selanjutnya dikonsultasikan dengan daftar intepretasi koefisien *r*, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki reliabilitas tinggi, variabel Beban Kerja (X_2) memiliki reliabilitas sangat tinggi dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki reliabilitas Sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah refrensitatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabakan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan SPSS 20.0 (Lampiran 7).

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan	Kondisi
Lingkungan Kerja (X_1)	0.782	0.05	Sig > Alpha	Normal
Beban Kerja (X_2)	0.200	0.05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Pegawai (Y)	0.248	0.05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z (KS) untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah sebesar 0.782 , variabel Beban Kerja (X_2) adalah sebesar 0.200, variabel kinerja adlah sebesar 0.248. Hasil uji normalitas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pada nilai signifikan dari masing-masing variabel adalah lebih dari pada 0.05, sehingga H_0 ditolak dan seluruh variabel berdistribusi Normal.

4.3.2 Hasil Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak. Uji homogenitas pada penelitian ini penulis menggunakan SPSS 20.0. Kriteria pengujian dilakukan dengan cara (Lampiran 8) :

- a. Membuat Hipotesis:
 1. H_a : Data bervariasi homogen.
 2. H_o : Data bervariasi tidak homogen.
- b. Menentukan nilai probabilitas (*Sig*) pada nilai σ sebesar 0,05 (5%).
 1. Jika nilai *asympt sig* $X^2 \geq \sigma$ (0,05) maka tolak H_o dan terima H_a .
 2. Jika nilai *asympt sig* $X^2 \leq \sigma$ (0,05) maka terima H_o dan tolak H_a .
- c. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil uji homogenitas sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan	Kondisi
Lingkungan Kerja (X_1)	0.297	0.05	Sig > Alpha	Homogen
Beban Kerja (X_2)	0.008	0.05	Sig < Alpha	Tidak Homogen

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.13, dari hasil perhitungan uji homogenitas dapat dilihat nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh nilai sig. sebesar $0.297 > 0.05$, artinya data variabel Kinerja Pegawai (Y) yang mempunyai varians yang sama, pada variabel Beban Kerja (X_2) diperoleh sig. sebesar $0.008 < 0.05$, artinya data variabel Kinerja Pegawai (Y) tidak mempunyai varians yang sama sehingga dari hasil tersebut maka dapat dilihat bahwa nilai sig > 0.05 yang berarti bahwa varians populasi adalah Homogen.

4.3.3 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut (Lampiran 9)

Tabel 4.14

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan	Kondisi
Lingkungan Kerja (X_1)	0.085	0.05	Sig > Alpha	Linier
Beban Kerja (X_2)	0.153	0.05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* lebih besar dari alpha (0,05). Dengan demikian Sig > alpha maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.4 Uji Multikolinearitas

Uji di gunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesame variable independen. Dan untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan determinasi antara variable. Uji multikolinieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS (Statistical Program And Service Solution).

1. Jika $VIF > 10$ maka ada gejala multikolinearitas
Jika $VIF < 10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas
Atau
2. Jika nilai tolerace $< 0,1$ maka ada gejala multikolinearitas
Jika nilai tolerace $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolarance	VIF	Kondisi
Lingkungan Kerja (X_1)	0.936	1.080	Tidak ada gejala multikolinieritas
Beban Kerja (X_2)	0.936	1.080	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Dari hasil perhitungan table didapat atas didapat nilai dibawah 10 dan nilai tolerance lebih lebih besar dari 0.1 maka variabel lingkungan kerja dan beban kerja tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen diperlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil uji regresi berganda dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis Regresi Linier Berganda yaitu (Lampiran 11) :

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant	22.300
Lingkungan Kerja	0.498
Beban Kerja	0.432

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, menunjukkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20.0, sehingga persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 22.300 + 0.498X_1 + 0.432X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 22.300 menyatakan bahwa jika tidak ada skor dari variabel Beban Kerja (X_2), variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Kinerja Pegawai (X_3) maka skor variabel Kinerja Pegawai adalah memiliki ketetapan nilai sebesar 22.300.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah sebesar 0.498 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel Beban Kerja maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.498.
3. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_2) adalah sebesar 0.432 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.432

4.4.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 20.0 diperoleh hasil uji nilai determinasi (R_{square}) sebagaimana pada tabel *summary* dibawah ini (Lampiran 11) :

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi (R_{square})

R	R Square
0.450	0.203

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai R_{square} adalah sebesar 0.203 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung adalah sebesar 20.3.0% adapun sisanya yaitu sebesar 79.7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai

H_0 = Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

H_a = Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Uji t Lingkungan Kerja

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja	2.947	1.667	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Berpengaruh

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.947 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=72-2=70$) adalah 1.667 jadi $t_{hitung} (2.947) > t_{tabel} (1.667)$, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. (lampiran 12).

2. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai

H_0 = Beban Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

H_a = Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji t Beban Kerja

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja	3.383	1.667	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Berpengaruh

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada variabel Beban Kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.383 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=70-2=70$) adalah 1.667 jadi t_{hitung} (3.383) $>$ t_{tabel} (1.667), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. (Lampiran 12)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah model yang layak (*fit*) atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji f dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ dari signifikan ($sig < 0,05$) maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah layak.
- Jika nilai $F_{hitung} >$
- F_{tabel} atau probabilitas $>$ dari tingkat signifikansi ($sig > 0,05$) maka model penelitian ini tidak dapat dipergunakan atau model tersebut tidak layak.

Tabel 4.20
Hasil Uji Hipotesis F

Variabel	f_{hitung}	f_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja	8.517	3.13	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Berpengaruh

Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa nilai interpretasi hasil uji F simultan dalam analisis regresi dari hasil output SPSS 20.0 dengan menggunakan dua dasar pengambilan keputusan dalam uji F sebagaimana

diperoleh uji F_{hitung} sebesar 8.517. Langkah selanjutnya mencari nilai F_{tabel} dan membandingkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 8.517. Rumus mencari F_{tabel} adalah sebagai berikut (k;n-k):

Keterangan :

k = Jumlah nilai Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Beban Kerja (Bebas).

n = Jumlah responden atau sampel penelitian.

Data di atas menunjukkan bahwa k = 3 (Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja) dan n = 70. Selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam rumus, maka menghasilkan angka ($df_1 = n - k = 72 - 3 = 69$) dan ($df_2 = k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3.13. Dengan perolehan tersebut maka diketahui bahwa nilai F_{hitung} ($8.517 > 3.13$) F_{tabel} dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. (Lampiran 13)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik dan Beban Kerja terhadap kinerja

Terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja diperoleh nilai F_{hitung} ($3.097 < 3.14$) F_{tabel} dengan demikian maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya ada dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Sehingga di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1)

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

4.6.3 Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Sehingga di simpulkan bahwa Beban Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah 12.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian tentang Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja non fisik (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja non fisik (X_1) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
2. Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
3. Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada sebagai berikut :

1. Bappeda harus memberikan suasana kerja yang lebih nyaman bagi para pegawainya, agar kinerja yang dihasilkan dapat sesuai dengan apa yang diharapkan atau dapat lebih seperti yang diharapkan oleh pihak Bappeda
2. Memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan setiap pegawai, supaya setiap pekerjaan yang didapat oleh tiap pegawai dapat terselesaikan tepat waktu
3. Kinerja pegawai harus lebih diperhatikan oleh kasubbag Bappeda sehingga apa yang di inginkan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Zanafa , Pekanbaru
- Afandi, Pandi. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. *Teori, Konsep dan Indikator Lingkungan Kerja* Penerbit Zanafa , Pekanbaru
- Ahdian Mansyur. 2017. Pengaruh pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Graha Optimasi Triasindo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen/ Vol 4 No 31 Juni 2017.*
- Arpan, Yunada. 2015. *Modul Praktikum Riset Sumber Daya Manusia.* STIE Gentiaras, Bandar Lampung
- Darmajaya, IBI. 2015. *Modul Pratikum SPSS manajemen.* IBI Darmajaya Bandar Lampung.
- Darmajaya, IBI. 2016. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Skripsi.* IBI Darmajaya Bandar Lampung
- koesomowidjojo,Suci R.Mar'ih. 2017 Analisis Beban Kerja. Penerbit Raih Asa Sukses Cibubur, Jakarta
- Sanusi, A. 2016. *Metode penelitian bisnis.* Salemba empat, Jakarta.
- Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto; Pengaruh Lingkungan Kerja *jurnal ilmiah manajemen Vol 1 No 4 Juli 2013*
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Refika Aditama. Bandung
- Sopiah,Etta,2010. Metode Penelitian. Penerbit Andi. Bandung
- Sugiono,2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabetta
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja.* Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Lampiran 1

Bandar Lampung, 9 Agustus 2018

Hal : **Mohon Bantuan Pengisian Kuisioner**

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen SDM. Tentang **“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG”**.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara.

Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

JAKA SAPUTRA

Lampiran 1

KUESIONER

Pernyataan dibawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul:

“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG”

Berilah tanda ceklis (v) pada salah satu jawaban yang paling sesuai

- SS** = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan : SMA D3
 S1 S2

Lingkungan Kerja X1

Lingkungan Kerja	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Hubungan Dengan Rekan Kerja	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja					
	Saya memiliki hubungan kerja yang baik kepada rekan kerja yang lain					
Suasana Kerja	Kantor bapeda memiliki suasana yang nyaman					
	Kebersihan kantor bapeda terjaga dengan baik					
Tersedianya Fasilitas Kerja	Tersedianya fasilitas yang yang lengkap					
	Keperluan kerja yang saya perlukan selalu tersedia					

Beban Kerja X2

Beban Kerja	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Target Yang Harus Dicapai	Bapeda memiliki target yang harus diselesaikan					
	Pekerjaan yang saya kerjakan harus selesai tepat waktu					
Kondisi Pekerjaan	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan					
	Saya dapat mengambil keputusan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
Standar Pekerjaan	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
	Saya memiliki kesan yang baik terhadap standar kerja yang ditetapkan oleh bapeda					

Kinerja (Y)

Kinerja Karyawan	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Tujuan	Saya harus menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
	Pekerjaan yang saya dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan bapeda.					
Standar	Pekerjaan yang saya dihasilkan sesuai dengan Standar yang telah ditetapkan bapeda.					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart.					
Umpan Balik	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang ditentukan.					
	Semua pegawai dapat menerima dan berkontribusi terhadap tujuan bapeda.					
Alat dan Sarana	peralatan dan sarana yang baik dapat menunjang keefektifitasan kinerja pegawai					
	Bapeda memberikan perhatian kepada setiap pegawainya					
Kompetensi	Setiap pegawai dituntut memiliki kompetensi untuk mewujudkan tugasnya.					
	Setiap pegawai mendapat pelatihan dari organisasi tempat bekerja.					
Motif	Bapeda memberikan insentif untuk memotivasi kerja.					
Peluang	Bapeda memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menunjukkan prestasi kerjanya.					

R tabel

Interval Kepercayaan			Interval Kepercayaan			Interval Kepercayaan		
n	95%	99%	n	95%	99%	n	95%	99%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,157	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	41	0,308	0,396	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,276	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,297	0,361			

LAMPIRAN 2

LINGKUNGAN KERJA

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	Total
1	5	4	4	4	4	5	26
2	4	5	5	5	5	4	28
3	4	4	5	3	3	4	23
4	3	5	4	3	3	3	21
5	3	4	4	3	3	3	20
6	3	3	4	4	4	3	21
7	3	5	4	4	4	3	23
8	3	4	3	3	3	3	19
9	4	5	5	5	5	4	28
10	2	4	3	2	2	2	15
11	4	4	4	4	5	4	25
12	3	3	3	4	4	3	20
13	3	3	4	4	4	3	21
14	3	4	4	3	3	3	20
15	3	4	3	3	3	3	19
16	4	3	4	2	2	4	19
17	3	4	3	4	3	3	20
18	3	4	3	4	4	3	21
19	4	3	4	3	4	4	22
20	3	3	3	4	4	3	20
21	4	3	4	5	4	4	24
22	2	3	2	3	3	2	15
23	4	4	4	3	4	4	23
24	3	3	3	4	3	3	19
25	4	4	3	4	4	4	23
26	5	2	3	5	4	5	24
27	3	4	4	4	4	3	22
28	3	3	2	2	3	3	16
29	4	3	4	4	5	4	24
30	4	3	3	3	3	4	20
31	4	4	4	4	5	5	26
32	5	4	3	5	2	4	23
33	5	5	4	5	5	4	28
34	4	3	4	4	4	3	22
35	4	4	4	4	4	3	23
36	4	5	2	4	3	2	20
37	4	4	4	4	3	3	22
38	3	2	3	3	4	3	18
39	5	4	5	5	3	4	26
40	3	3	2	3	4	3	18

41	4	5	5	4	3	4	25
42	3	2	4	3	4	2	18
43	4	5	4	4	3	4	24
44	4	4	3	4	4	3	22
45	3	4	3	3	3	3	19
46	3	3	2	4	5	3	20
47	4	3	3	3	3	5	21
48	4	4	3	3	5	2	21
49	4	3	4	4	4	5	24
50	3	4	3	3	4	4	21
51	5	5	4	3	3	3	23
52	5	5	5	5	4	3	27
53	4	5	4	4	3	4	24
54	4	3	3	3	4	4	21
55	3	3	3	3	4	4	20
56	4	4	4	4	4	4	24
57	5	4	5	5	3	4	26
58	4	4	4	4	3	4	23
59	2	3	2	4	5	3	19
60	5	4	4	5	3	4	25
61	3	4	4	5	3	4	23
62	4	4	5	5	3	4	25
63	5	4	4	3	3	4	23
64	4	4	3	3	4	4	22
65	5	3	3	4	4	3	22
66	3	4	2	2	5	4	20
67	3	2	2	2	4	2	15
68	5	4	4	4	3	4	24
69	4	4	4	2	3	4	21
70	4	4	4	3	3	4	22

BEBAN KERJA

No	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	Total
1	5	4	4	4	5	4	26
2	5	4	5	5	5	5	29
3	5	5	4	4	5	4	27
4	4	4	2	5	4	2	21
5	4	5	4	4	4	4	25
6	3	4	3	3	3	3	19
7	3	3	5	5	3	3	22
8	3	5	2	4	3	2	19
9	5	4	5	5	5	5	29
10	3	5	4	4	3	4	23
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	4	3	3	3	3	19
13	4	3	3	3	4	3	20
14	4	3	2	4	4	2	19
15	4	4	3	4	4	3	22
16	4	4	3	3	4	3	21
17	3	3	4	4	3	3	20
18	2	4	4	4	2	3	19
19	3	4	3	3	3	3	19
20	4	3	3	3	4	3	20
21	3	3	3	3	3	4	19
22	3	3	4	3	3	3	19
23	4	3	3	4	4	4	22
24	3	4	4	3	3	2	19
25	4	3	2	4	4	3	20
26	2	4	4	2	2	4	18
27	4	2	3	4	4	3	20
28	3	4	3	3	3	4	20
29	3	3	3	3	3	2	17
30	3	3	3	3	3	4	19
31	2	3	5	3	2	4	19
32	3	5	3	5	3	4	23
33	5	4	4	5	4	4	26
34	3	5	4	4	3	3	22
35	5	5	5	4	4	5	28
36	4	4	3	5	4	4	24
37	4	4	4	5	4	2	23
38	3	5	3	4	5	2	22
39	5	3	2	5	4	3	22
40	5	4	5	5	5	5	29
41	4	5	5	4	5	4	27

42	4	4	5	5	4	4	26
43	5	5	4	5	4	5	28
44	4	3	4	4	2	4	21
45	5	5	2	5	5	5	27
46	5	4	4	4	2	4	23
47	5	5	3	4	5	5	27
48	3	4	5	5	2	4	23
49	4	5	5	4	5	5	28
50	4	3	4	5	4	4	24
51	2	2	2	4	4	2	22
52	4	4	4	3	2	4	28
53	3	4	3	3	4	4	26
54	3	4	3	4	3	4	27
55	3	4	3	5	3	4	32
56	5	5	2	5	3	5	30
57	4	5	5	3	3	5	34
58	3	4	2	4	2	4	24
59	4	3	4	3	3	3	28
60	4	2	4	3	2	2	22
61	3	3	3	4	3	3	27
62	4	5	3	3	5	5	32
63	4	5	4	4	5	5	34
64	3	2	4	4	2	2	24
65	4	4	4	4	4	4	32
66	2	2	2	3	2	2	19
67	2	4	4	4	4	4	29
68	3	3	4	3	3	3	26
69	2	3	2	4	3	3	22
70	3	3	3	4	3	3	25

KINERJA

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total
1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	52
2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	49
4	3	5	4	3	3	3	4	2	2	5	4	2	40
5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44
6	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	39
7	3	5	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	45
8	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	35
9	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
10	2	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	37
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
12	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	38
13	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	41
14	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	2	38
15	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	40
16	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	39
17	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	40
18	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	39
19	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	40
20	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	40
21	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	44
22	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	34
23	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46
24	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	36
25	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	43
26	5	2	3	5	4	5	2	4	4	2	2	4	42
27	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	43
28	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	36
29	4	3	4	4	5	4	3	2	3	3	3	2	40
30	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	40
31	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	5	37
32	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	35
33	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	47
34	2	1	2	1	1	4	2	1	5	5	3	4	31
35	4	2	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	37
36	5	4	4	2	2	3	2	2	2	4	3	4	37
37	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	4	4	51
38	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	4	3	50
39	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	41
40	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	2	3	49
41	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	56
42	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	50
43	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	46
44	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	49
45	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	44

46	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	54
47	3	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	47
48	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	53
49	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	49
50	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	2	49
51	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	53
52	5	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	39
53	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	50
54	4	3	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	41
55	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	43
56	4	4	3	3	3	3	3	2	3	5	4	4	41
57	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	41
58	3	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	39
59	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	43
60	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	38
61	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	2	4	44
62	3	3	2	4	4	5	3	3	3	4	4	3	41
63	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	5	47
64	4	2	3	4	3	5	3	2	4	4	3	3	40
65	3	4	4	5	4	5	4	3	4	2	3	4	45
66	3	5	5	3	3	4	2	4	4	4	5	3	45
67	4	5	3	3	4	4	4	3	5	3	2	3	43
68	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	47
69	4	4	4	4	4	4	3	2	5	3	4	3	44
70	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	44

LAMPIRAN 3

Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	30	42.9	42.9	42.9
Valid Perempuan	40	57.1	57.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1	30	42.9	42.9	42.9
Valid S2	9	12.9	12.9	55.7
SMA	31	44.3	44.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Golongan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
III/a	3	4.3	4.3	4.3
III/b	8	11.4	11.4	15.7
III/c	10	14.3	14.3	30.0
Valid III/d	6	8.6	8.6	38.6
IV/b	1	1.4	1.4	40.0
IV/c	1	1.4	1.4	41.4
TK	41	58.6	58.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4.3	4.3	4.3
3	25	35.7	35.7	40.0
Valid 4	30	42.9	42.9	82.9
5	12	17.1	17.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	5.7	5.7	5.7
3	21	30.0	30.0	35.7
Valid 4	34	48.6	48.6	84.3
5	11	15.7	15.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	11.4	11.4	11.4
3	22	31.4	31.4	42.9
Valid 4	32	45.7	45.7	88.6
5	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	8.6	8.6	8.6
3	23	32.9	32.9	41.4
Valid 4	29	41.4	41.4	82.9
5	12	17.1	17.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4.3	4.3	4.3
3	29	41.4	41.4	45.7
Valid 4	28	40.0	40.0	85.7
5	10	14.3	14.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	8.6	8.6	8.6
3	27	38.6	38.6	47.1
Valid 4	32	45.7	45.7	92.9
5	5	7.1	7.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
15	3	4.3	4.3	4.3
16	1	1.4	1.4	5.7
18	3	4.3	4.3	10.0
19	6	8.6	8.6	18.6
20	10	14.3	14.3	32.9
Valid 21	9	12.9	12.9	45.7
22	8	11.4	11.4	57.1
23	10	14.3	14.3	71.4
24	8	11.4	11.4	82.9
25	4	5.7	5.7	88.6
26	4	5.7	5.7	94.3
27	1	1.4	1.4	95.7
28	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	10.0	10.0	10.0
3	25	35.7	35.7	45.7
Valid 4	25	35.7	35.7	81.4
5	13	18.6	18.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	7.1	7.1	7.1
3	20	28.6	28.6	35.7
Valid 4	28	40.0	40.0	75.7
5	17	24.3	24.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	11	15.7	15.7	15.7
3	23	32.9	32.9	48.6
Valid 4	25	35.7	35.7	84.3
5	11	15.7	15.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
3	21	30.0	30.0	31.4
Valid 4	31	44.3	44.3	75.7
5	17	24.3	24.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	11	15.7	15.7	15.7
3	24	34.3	34.3	50.0
Valid 4	23	32.9	32.9	82.9
5	12	17.1	17.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	11	15.7	15.7	15.7
3	20	28.6	28.6	44.3
Valid 4	27	38.6	38.6	82.9
5	12	17.1	17.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
17	1	1.4	1.4	1.4
18	1	1.4	1.4	2.9
19	12	17.1	17.1	20.0
20	6	8.6	8.6	28.6
21	3	4.3	4.3	32.9
22	9	12.9	12.9	45.7
23	5	7.1	7.1	52.9
24	5	7.1	7.1	60.0
Valid 25	2	2.9	2.9	62.9
26	5	7.1	7.1	70.0
27	6	8.6	8.6	78.6
28	5	7.1	7.1	85.7
29	4	5.7	5.7	91.4
30	1	1.4	1.4	92.9
32	3	4.3	4.3	97.1
34	2	2.9	2.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	5.7	5.7	5.7
3	28	40.0	40.0	45.7
Valid 4	28	40.0	40.0	85.7
5	10	14.3	14.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.4	1.4	1.4
2	3	4.3	4.3	5.7
Valid 3	22	31.4	31.4	37.1
4	29	41.4	41.4	78.6
5	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	8.6	8.6	8.6
3	22	31.4	31.4	40.0
Valid 4	29	41.4	41.4	81.4
5	13	18.6	18.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.4	1.4	1.4
2	7	10.0	10.0	11.4
Valid 3	20	28.6	28.6	40.0
4	26	37.1	37.1	77.1
5	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.4	1.4	1.4
2	5	7.1	7.1	8.6
Valid 3	22	31.4	31.4	40.0
4	30	42.9	42.9	82.9
5	12	17.1	17.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	5.7	5.7	5.7
3	30	42.9	42.9	48.6
Valid 4	24	34.3	34.3	82.9
5	12	17.1	17.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	12	17.1	17.1	17.1
3	24	34.3	34.3	51.4
Valid 4	20	28.6	28.6	80.0
5	14	20.0	20.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.4	1.4	1.4
2	10	14.3	14.3	15.7
3	25	35.7	35.7	51.4
4	23	32.9	32.9	84.3
5	11	15.7	15.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	10.0	10.0	10.0
3	30	42.9	42.9	52.9
4	20	28.6	28.6	81.4
5	13	18.6	18.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.9	2.9	2.9
3	29	41.4	41.4	44.3
4	29	41.4	41.4	85.7
5	10	14.3	14.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	7.1	7.1	7.1
3	29	41.4	41.4	48.6
4	28	40.0	40.0	88.6
5	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	8.6	8.6	8.6
3	22	31.4	31.4	40.0
Valid 4	34	48.6	48.6	88.6
5	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

KINERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
31	1	1.4	1.4	1.4
34	1	1.4	1.4	2.9
35	2	2.9	2.9	5.7
36	2	2.9	2.9	8.6
37	4	5.7	5.7	14.3
38	3	4.3	4.3	18.6
39	5	7.1	7.1	25.7
40	8	11.4	11.4	37.1
41	6	8.6	8.6	45.7
42	1	1.4	1.4	47.1
43	5	7.1	7.1	54.3
Valid 44	6	8.6	8.6	62.9
45	3	4.3	4.3	67.1
46	2	2.9	2.9	70.0
47	4	5.7	5.7	75.7
49	6	8.6	8.6	84.3
50	3	4.3	4.3	88.6
51	1	1.4	1.4	90.0
52	1	1.4	1.4	91.4
53	2	2.9	2.9	94.3
54	1	1.4	1.4	95.7
56	1	1.4	1.4	97.1
58	2	2.9	2.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 5 validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Lingkungan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.062	.109	.538**	1.000**	.348	.781**
	Sig. (2-tailed)		.745	.568	.002	.000	.060	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.062	1	.194	.121	.062	.203	.404*
	Sig. (2-tailed)	.745		.305	.523	.745	.281	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.109	.194	1	.266	.109	.598**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.568	.305		.155	.568	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.538**	.121	.266	1	.538**	.163	.661**
	Sig. (2-tailed)	.002	.523	.155		.002	.389	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	1.000**	.062	.109	.538**	1	.348	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.745	.568	.002		.060	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.348	.203	.598**	.163	.348	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.060	.281	.000	.389	.060		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.781**	.404*	.594**	.661**	.781**	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Beban Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.348	.109	.538**	1.000**	.348	.760**
	Sig. (2-tailed)		.060	.568	.002	.000	.060	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.348	1	.598**	.163	.348	1.000**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.060		.000	.389	.060	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.109	.598**	1	.266	.109	.598**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.568	.000		.155	.568	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.538**	.163	.266	1	.538**	.163	.598**
	Sig. (2-tailed)	.002	.389	.155		.002	.389	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	1.000**	.348	.109	.538**	1	.348	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.060	.568	.002		.060	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.348	1.000**	.598**	.163	.348	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.060	.000	.000	.389	.060		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Beban Kerja	Pearson Correlation	.760**	.805**	.625**	.598**	.760**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	-.104	.443 ⁺	.399 ⁺	.455 ⁺	1.000 ^{**}	.269	.402 ⁺	.100	-.104	.269	.402 ⁺	.591 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.584	.014	.029	.012	.000	.151	.028	.600	.584	.151	.028	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	-.104	1	.472 ^{**}	.053	.131	-.104	.538 ^{**}	.163	.266	1.000 ^{**}	.538 ^{**}	.163	.544 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.584		.008	.780	.489	.584	.002	.389	.155	.000	.002	.389	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.443 ⁺	.472 ^{**}	1	.325	.421 ⁺	.443 ⁺	.647 ^{**}	.300	.251	.472 ^{**}	.647 ^{**}	.300	.754 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.014	.008		.080	.021	.014	.000	.108	.180	.008	.000	.108	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.399 ⁺	.053	.325	1	.778 ^{**}	.399 ⁺	.039	.222	.368 ⁺	.053	.039	.222	.525 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.029	.780	.080		.000	.029	.836	.239	.045	.780	.836	.239	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.455 ⁺	.131	.421 ⁺	.778 ^{**}	1	.455 ⁺	.169	.270	.269	.131	.169	.270	.603 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.012	.489	.021	.000		.012	.373	.149	.150	.489	.373	.149	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	-.104	.443 ⁺	.399 ⁺	.455 ⁺	1	.269	.402 ⁺	.100	-.104	.269	.402 ⁺	.591 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.584	.014	.029	.012		.151	.028	.600	.584	.151	.028	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.269	.538 ^{**}	.647 ^{**}	.039	.169	.269	1	.348	.109	.538 ^{**}	1.000 ^{**}	.348	.698 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.151	.002	.000	.836	.373	.151		.060	.568	.002	.000	.060	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.402 ⁺	.163	.300	.222	.270	.402 ⁺	.348	1	.598 ^{**}	.163	.348	1.000 ^{**}	.705 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.028	.389	.108	.239	.149	.028	.060		.000	.389	.060	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.100	.266	.251	.368 ⁺	.269	.100	.109	.598 ^{**}	1	.266	.109	.598 ^{**}	.552 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.600	.155	.180	.045	.150	.600	.568	.000		.155	.568	.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.104	1.000**	.472**	.053	.131	-.104	.538**	.163	.266	1	.538**	.163	.544**
Y.10	Sig. (2-tailed)	.584	.000	.008	.780	.489	.584	.002	.389	.155		.002	.389	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.269	.538**	.647**	.039	.169	.269	1.000**	.348	.109	.538**	1	.348	.698**
Y.11	Sig. (2-tailed)	.151	.002	.000	.836	.373	.151	.000	.060	.568	.002		.060	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.402*	.163	.300	.222	.270	.402*	.348	1.000**	.598**	.163	.348	1	.705**
Y.12	Sig. (2-tailed)	.028	.389	.108	.239	.149	.028	.060	.000	.000	.389	.060		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.591**	.544**	.754**	.525**	.603**	.591**	.698**	.705**	.552**	.544**	.698**	.705**	1
kinerja	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.002	.002	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 6 reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	12

Lampiran 7 uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Beban Kerja	kinerja
N		70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.87	23.87	43.50
	Std. Deviation	2.968	4.225	5.870
	Absolute	.078	.128	.122
Most Extreme Differences	Positive	.073	.128	.122
	Negative	-.078	-.096	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.656	1.073	1.021
Asymp. Sig. (2-tailed)		.782	.200	.248

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8 uji homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Lingkungan Kerja	1.211	15	47	.297
Beban Kerja	2.536	15	47	.008

Lampiran 9 Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * Lingkungan Kerja		(Combined)	801.667	12	66.806	2.416	.013
	Between Groups	Linearity	269.182	1	269.182	9.737	.003
		Deviation from Linearity	532.485	11	48.408	1.751	.085
		Within Groups	1575.833	57	27.646		
		Total	2377.500	69			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * Beban Kerja		(Combined)	904.961	15	60.331	2.212	.017
	Between Groups	Linearity	342.455	1	342.455	12.558	.001
		Deviation from Linearity	562.507	14	40.179	1.473	.153
		Within Groups	1472.539	54	27.269		
		Total	2377.500	69			

Lampiran 10 hasil uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22.300	5.342		4.174	.000		
1 Lingkungan Kerja	.498	.224	.252	2.220	.030	.926	1.080
Beban Kerja	.432	.158	.311	2.742	.008	.926	1.080

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 11 Uji regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450 ^a	.203	.179	5.319

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481.935	2	240.967	8.517	.001 ^b
	Residual	1895.565	67	28.292		
	Total	2377.500	69			

a. Dependent Variable: kinerja

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

Lampiran 12 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.945	4.984		5.807	.000
Lingkungan Kerja	.665	.226	.336	2.947	.004

a. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.914	3.778		8.183	.000
Beban Kerja	.527	.156	.380	3.383	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 13 Uji f

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.300	5.342		4.174	.000
Lingkungan Kerja	.498	.224	.252	2.220	.030
Beban Kerja	.432	.158	.311	2.742	.008

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815

55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

