

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya Guna  
Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Ilmu Sosial (S. Sos)**



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**Oleh:**

**RENA LATIFTARIA**

**NIM B94217114**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

**UIN SUNAN AMPEL**

**SURABAYA**

**2022**

## PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN

### OTENSITAS SKRIPSI

*Bismillahirrahmanirrahim*

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya

Nama : Rena Latiflaria  
NIM : B94217114  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Konsentrasi : Manajemen Kelembagaan  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur  
Alamat : Jl. Gayungan 1 No. 50, Surabaya

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa, skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 31 Oktober 2021

  
Rena Latiflaria

## **PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

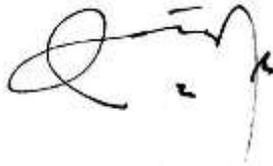
### **Penelitian skripsi ini disusun oleh :**

Nama : Rena Latiftaria  
NIM : B94217114  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur

Penelitian ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

Surabaya, 27 Oktober 2021

Dosen Pembimbing



**Ahmad Khairul Hakim, S. Ag, M. Si**  
**Nip. 197512302003121001**

**LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA JAWA TIMUR**

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Satrata

Satu Pada Tanggal 20 Desember 2021

Disetujui oleh :

**Penguji I**



Ahmad Khairul Hakim, S. Ag. M. Si

**NIP. 197912142011011005**

**Penguji II**



Airlangga Bramayudha, MM

**NIP. 197512302003121001**

**Penguji III**



Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM

**NIP. 196212141993031002**

**Penguji IV**



H. Mufti Labib, Lc, MCL

**NIP. 19640102199903100**

**Surabaya, 10 Januari 2022**



Dr. Abdul Halim, M.Ag

**NIP. 196307251991031003**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

---

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : RENA LATIFTA RIA  
NIM : B94217114  
Fakultas/Jurusan : FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH  
E-mail address : [latiftaria@gmail.com](mailto:latiftaria@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :  
 Sekripsi     Tesis     Desertasi     Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

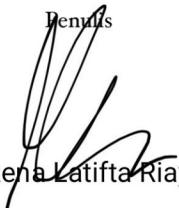
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 21 Juni 2022

Penulis

  
(Rena Latifta Ria)

## ABSTRAK

Rena Latiftaria, 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Wilayah Jawa Timur. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah.

Dibawah bimbingan Ahmad Khairul Hakim, S. Ag, M. Si Tujuan penulis melakukan penelitian, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dan nilai hubungan dari lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara *parcial* dan simultan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai tertinggi (dominan) yang mempengaruhi kinerja pegawai dan untuk memprediksi tingkat kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Jawa Timur

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis hipotesis yang digunakan adalah asosiatif. Teknik analisis datanya menggunakan uji asumsi klasik dan uji linier berganda. Penulis menggunakan sampel penelitian ini berasal dari jawaban responden karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur. Penelitian ini menghasilkan enam jawaban dari beberapa rumusan masalah mengenai lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, Berikut penjelsannya :

*Pertama*, terdapat pengaruh signifikan pada lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. *Kedua*, terdapat pengaruh signifikan pada lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dua variabel tersebut memiliki nilai *p value*  $0,000 < 0,05$ . *Ketiga*, variabel tersebut memiliki nilai *p value* 0,000. Lingkungan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,650. Beban kerja memiliki nilai korelasi sejumlah 0,679. Kedua variabel tersebut menunjukkan, bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memperoleh hasil kontribusi yang tinggi atau kuat. *Keempat*, variabel lingkungan kerja dan beban kerja memiliki nilai korelasi terhadap kinerja pegawai yaitu nilai R 0,742. Nilai 0,742 menunjukkan nilai hubungan yang kuat diberikan

variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. *Kelima*, variabel yang memiliki nilai tertinggi adalah beban kerja, yaitu sebesar 0,679. *Keenam*, model regresi dapat digunakan sebagai prediksi kinerja pegawai di masa mendatang. Hal ini dikarenakan nilai SEE < *standart deviation*, yaitu  $2,177 < 3,161$   
Kata kunci : Lingkungan kerja, Beban kerja, Kinerja pegawai



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENSITAS SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Definisi Operasional .....	7
<b>BAB-II KAJIAN-TEORI</b> .....	<b>12</b>
A. Penelitian-Terdahulu .....	12
B. Kerangka Teori .....	17
C. Paradigma Penelitian.....	26
D. Hipotesis-Penelitian .....	28

<b>BAB-III METODE-PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Pendekatan-dan-Jenis-Penelitian .....	30
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	30
D. Variabel dan Indikator Penelitian .....	32
E. Tahap Penelitian.....	33
F. Teknik-Pengumpulan-Data .....	34
G. Teknik-Validitas-dan-Reliabilitas Data .....	35
H. Teknik-Analisis-Data .....	41
<b>BAB-IV HASIL-PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Gambaran-Umum-Objek-Penelitian .....	45
B. Penyajian Data .....	47
C. Analisis Data (Pengujian Hipotesis).....	62
D. Pembahasan HasilxPenelitian .....	73
<b>BAB V.....</b>	<b>81</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>81</b>
A. Kesimpulan .....	81
B. Saran dan Rekomendasi .....	83
C. Keterbatasan Penelitian.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.0</b> Nilai-nilai r.....	35
<b>Tabel 3.1</b> Validitas variable X1.....	36
<b>Tabel 3.2</b> Validitas variable X2.....	37
<b>Tabel 3.3</b> Validitas variable Y.....	38
<b>Tabel 3.4</b> Reliabilitas X1.....	39
<b>Tabel 3.5</b> Reliabilitas X2.....	40
<b>Tabel 3.6</b> Reliabilitas Y.....	40
<b>Tabel 3.7</b> Uji Normalitas .....	62
<b>Tabel 3.8</b> Uji Multikolinieritas .....	63
<b>Tabel 4.0</b> Uji Heteroskedastisitas metode glejser .....	65
<b>Tabel 4.1</b> <i>Descriptive Statistics</i> .....	66
<b>Tabel 4.2</b> <i>Correlations.</i> .....	67
<b>Tabel 4.3</b> Arti Korelasi.....	67
<b>Tabel 4.4</b> <i>Standart Error the Estimate</i> .....	68
<b>Tabel 4.5</b> <i>Model Summary</i> .....	68
<b>Tabel 4.7</b> ANOVA.....	70
<b>Tabel 4.8</b> <i>Coefficients</i> .....	70

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 7 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot..... 64



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap perusahaan maupun organisasi tentunya memiliki harapan terhadap para pegawainya. Salah satunya melalui potensi pegawai, kinerja pegawai, dan prestasi tiap-tiap pegawai. Dengan prestasi yang diperoleh pegawai, diharapkan akan memberikan tujuan yang optimal pada perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya lingkungan kerja yang efisien. Mardiana dalam kutipan Rizal Nabawi menyatakan, bahwa lingkungan kerja merupakan kegiatan dari seorang pegawai yang bersifat *continue*.<sup>1</sup> Jika perusahaan memiliki lingkungan yang sesuai harapan, maka perusahaan nantinya dapat mencapai tujuan yang diinginkan sesuai harapan pula. Demi kelancaran tugas dari Kantor Kementerian Agama Jawa Timur, maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, pegawai akan merasa aman dan memungkinkan untuk bekerja secara optimal.<sup>2</sup>

Lingkungan kerja merupakan faktor utama yang memicu pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.<sup>3</sup> Jika lingkungan tidak kondusif, maka pegawai akan mudah stress. Oleh karena itu, pegawai diharapkan membangun

---

<sup>1</sup> Rizal Nabawi, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2 No.2, 2019, Hal. 171

<sup>2</sup> Ibid, Hal. 171

<sup>3</sup> A.A. Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adyana Sudibya, I Wayan Mudiatha Utama, Pengaruh Lingkungan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi. Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, 2012, Hal. 174

lingkungan kerja yang efisien. Sehingga kinerja nantinya dapat tercapai sesuai tujuan awal perusahaan. Hertanto dalam kutipan Fernando, dkk menyebutkan bahwa, lingkungan kerja merupakan sesuatu apa saja yang ada di sekitar pegawai.<sup>4</sup> Demikian juga dengan fenomena yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Jawa Timur, suasana kerja yang kurang kondusif. Hal tersebut terjadi diarenakan dampak dari pandemi *Covid-19* yang ada saat ini. Beberapa ditemukan meja, kursi dan lemari pegawai rusak, hal ini mengganggu kenyamanan pegawai. Hal ini dapat mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Namun, akibat dari pandemi ini juga memiliki dampak positif. Diantaranya, tata letak meja kerja pegawai yang memiliki jarak sesuai protokol kesehatan, diberlakukannya *work for home* secara bergilir, tata letak sabun cuci tangan serta *handsanitizer* di setiap sudut ruangan.

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk psikis dan fisik.<sup>5</sup> Beban kerja yang di bebankan kepada pegawai dikategorikan dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang terlalu tinggi, beban kerja yang terlalu rendah, dan beban kerja yang sesuai standart.<sup>6</sup> Terdapat beban kerja dalam Kantor Kemetrian Agama, di masa pandemic Covid-19.

---

<sup>4</sup> Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, dan Lucky O.H, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sabar Ganda Manado, *Jurnal EMBA*, Vol. 5, 2017 Hal. 1570

<sup>5</sup> Dhini Rama Dhania, Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Respresentatif Di Kota Kudus), *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kuus*, Vol.1, 2010, Hal. 78

<sup>6</sup> Agripa Toar Stepu, Beban Kerja, Dan Lingkungan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado, *Jurnal Emba*, Vol. 1, 2013, Hal. 153

Diantaranya yaitu para pimpinan tetap harus bekerja di kantor (*Work from office*), sedangkan para pegawai bekerja dari rumah (*Work from home*). Para pimpinan yang masih bekerja di masa *pandemic* mempunyai beban kerja yang sangat besar. Hal tersebut dapat membuat pimpinan memiliki rasa waspada dan beban pikiran yang sangat tinggi. Jika beban kerja yang didapat melampaui batas, maka akan terjadi ketidak efisienan dalam bekerja.

Kinerja disebut juga *performance*, hal tersebut berarti gambaran atas hasil pencapaian kegiatan dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi perusahaan.<sup>7</sup> Hasil pencapaian kinerja pegawai dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif.<sup>8</sup> Pencapaian tersebut berupa kontribusi positif maupun negatif. Pegawai dapat bekerja dengan baik, apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Sebaliknya, kontribusi yang bersifat negatif memiliki dampak atau kerugian yang tidak diinginkan.<sup>9</sup> Oleh karena itu, pegawai diharapkan menjalin hubungan baik terhadap rekan kerja. Hal tersebut agar pegawai bekerja tanpa ada halangan yang dapat memperlambat pekerjaan. Selain itu, hubungan baik dengan rekan kerja juga dapat mempermudah jalannya tugas-tugas dengan efektif. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai hasil kerja pegawai selama periode tertentu.<sup>10</sup> Adapun surat dalam Al-Qur'an yang menjelaskan mengenai kinerja pegawai, yaitu Surat Al – An'am ayat 132

---

<sup>7</sup> Rizal Nabawi, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah magister Manajemen*, Vol. 2, No.2, Hal. 171

<sup>8</sup> Diah Indriani, Eddy Madiono, Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2, Hal. 139

<sup>9</sup> Ibid, Hal. 171

<sup>10</sup> Noor Arifin, Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara, *Jurnal Economia*, Vol. 8, Hal. 11

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya :

Dan masing-masing orang ada tingkatannya, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan. Dan Tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan.

Penulis memilih Kantor Kementerian Agama wilayah Jawa Timur sebagai objek penelitian. Kementerian Agama merupakan instansi pemerintahan yang bergerak pada bidang keagamaan. Pegawai yang bekerja di kantor kementerian wilayah Jawa Timur tergolong dalam aparatur sipil Negara. Pegawai tersebut termasuk dalam jajaran Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS merupakan pegawai yang telah memenuhi syarat serta diangkat oleh pejabat yang berwenang.<sup>11</sup> Selain itu, PNS memiliki tanggungjawab terhadap kinerjanya. Pegawai Negeri Sipil ditugaskan atas dasar peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, pegawai di Kementerian Agama memiliki tugas yang berbeda-beda. Begitupula beban kerja yang dirasa tentunya berbeda-beda.

Berdasarkan uraian diatas, penulis memilih beberapa variabel untuk dijadikan fokus penelitian. Diantaranya yaitu, lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki tujuan agar penulis mengetahui kualifikasi apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, tujuan lain dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh

---

<sup>11</sup> Selviana Anggraini, Perbandingan Etos kerja Dan Produktivitas Kerja Antara Pegawai Negeri Sipil Dan Pegawai Honoror Di Dnas Pekerjaan Umum Provinsi, *eJournal Pemerintahan Integratif*, Vol 6, 2018, Hal. 56

dari lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.<sup>12</sup>

Dari latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur*”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur?
3. Berapakah nilai lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja kerja pegawai secara simultan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur?
4. Berapakah nilai lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur?
5. Manakah variabel yang memiliki hubungan tertinggi antara lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur?
6. Berdasarkan analisa regresi, apakah lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara

---

<sup>12</sup> Kamilatul Ubudiyah, Ananda Devia Ayu, Moh. Azmi Fatoni, Machfud Bachtaiyar, Implementasi Beban Kerja Dan Kuantitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PENDMA Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan, *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, Vol. 2, 2020, Hal. 96

simultan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur?

### **C. Tujuan**

Tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh atau hubungan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama, yaitu:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur secara simultan.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur secara parsial.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur secara simultan.
4. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur secara parsial.
5. Untuk mengetahui hubungan tertinggi antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur secara parsial.
6. Untuk mengetahui analisa regresi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan masukan pihak lainnya untuk kepentingan lainnya. Kepentingan tersebut antara lain pengembang ilmu pengetahuan

manajemen. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan penelitian berikutnya pada objek-atau aspek lain.

2. Penelitian ini dapat memberikan informasi, bahwa peningkatan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

## E. Definisi Operasional

### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala suatu hal yang ada disekitar para pekerja. Lingkungan tersebut dapat memberikan pengaruh pada pegawai dalam menjalankan tugas yang diemban. Hal ini dikemukakan oleh Hertanto dalam kutipan Fernando, dkk.<sup>13</sup> Robbin yang dikutip oleh Lulu Novena menyatakan bahwa, lingkungan kerja juga dapat dikatakan sebagai indikator yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>14</sup> Oleh karena itu lingkungan kerja yang efektif dapat membantu pegawai dengan mudah menyelesaikan tugasnya.

Sedangkan Ahyari yang dikutip oleh A.A Ngurah Bagus Dhermawan, dkk menjelaskan, bahwa lingkungan kerja dikatakan sebagai faktor penting dalam memicu kinerja pegawai secara optimal.<sup>15</sup> Bila, lingkungan kerja tidak nyaman atau tidak kondusif akan membuat pegawai sulit berkonsentrasi yang mengakibatkan turunya

---

<sup>13</sup> Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, dan Lucky O.H, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sabar Ganda Manado, *Jurnal EMBA*, Vol. 5, 2017, Hal. 1570

<sup>14</sup> Lulu Novena Sitingjak, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 60, 2018, Hal. 163

<sup>15</sup> A.A. Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adyana Sudibya, I Wayan Mudiatha Utama, Pengaruh Lingkungan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi. Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 2012, Vol. 6, Hal. 174

produktivitas kerja pegawai tersebut. Ahyari yang dikutip oleh A.A Nguraha Bagus Dhermawan, dkk beranggapan bahwa, lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja pegawai dan menurunkan produktifitas kerja pegawai.<sup>16</sup> Dapat ditarik kesimpulan, bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar pegawai hingga dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya secara optimal.

## 2. Beban Kerja

Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan.<sup>17</sup> Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Hal tersebut dikemukakan oleh Yusuf yang dikutip Leonardo Hendy dan Ida Martini.<sup>18</sup> Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja.

Beban kerja adalah sesuatu yang muncul berdasarkan tuntutan tugas, keterampilan, perilaku, persepsi pekerja, dan lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja.<sup>19</sup> Hal tersebut merupakan pendapat dari Murni Kurnia. Beban kerja juga berkaitan dengan kondisi psikis dan fisik seorang

---

<sup>16</sup> Ibid, Hal. 174

<sup>17</sup> Leonardo Hendy dan Ida Martini, Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 45, Hal 25

<sup>18</sup> Ibid, Hal. 25

<sup>19</sup> Murni Kurnia Kasmarani, Pengaruh Beban Kerja Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Depok, *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol. 1, 2012, Hal. 201

pegawai. Hal ini, dipengaruhi oleh faktor tanggung jawab yang timbul dari pekerjaannya dalam suatu organisasi.<sup>20</sup> Jadi, beban kerja dapat dinyatakan sebagai suatu kegiatan yang membutuhkan proses mental. Beban tersebut dapat diselesaikan dan dipertanggung jawabkan dalam jangka waktu tertentu. Murni Kurnia juga menyatakan, bahwa segala sesuatu beban kerja fisik adalah umur seseorang. Setiap orang yang bertambah umur akan mengalami penurunan kekuatan otot, motoris, dan sensoris. Oleh sebab itu, umur juga dijadikan alat pertimbangan dalam memberikan pekerjaan pada seseorang.<sup>21</sup>

Beban kerja juga dapat didefinisikan sebagai pengukuran analisa waktu oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.<sup>22</sup> Pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian, dan pengkajian yang dilaksanakan secara analisis. Pengukuran beban kerja dapat diartikan sebagai teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi yang dilakukan secara sistematis.

Dalam setiap perusahaan pegawai tentunya memiliki beban saat mengerjakan suatu hal. Beban yang dipikul tiap pegawai memiliki berat yang berbeda-beda, dan memiliki dampak yang berbeda. Beban kerja timbul dikarenakan tugas yang terlalu banyak. Sehingga, membuat para pegawai tidak fokus dalam bekerja. Oleh karena itu, beban kerja biasanya dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Namun, karyawan diharuskan bekerja sesuai

---

<sup>20</sup> Gusti Bagus Ari Pinatih & A.A.N. Eddy Supriyadinata Gorda, Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi, Dan Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol.2, 2017. Hal. 299

<sup>21</sup> Ibid, Hal. 201

<sup>22</sup> Rusda Irawati & Dini Arimbi Carollina, Analisis Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia, *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, Vol.5, 2017. Hal. 52

dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan.<sup>23</sup> Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, beban kerja dapat dikatakan sebagai kumpulan tugas atau tanggung jawab yang harus di selesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam kurun waktu tertentu.

### 3. Kinerja Pegawai

Selain lingkungan kerja dan beban kerja, pegawai juga perlu memperhatikan kinerjanya. Menurut Russl dalam kutipan Noor Arifin, bahwa kinerja pegawai memiliki faktor penting didalamnya, yaitu :<sup>24</sup>

#### a. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu hasil dari pencapaian pegawai dalam waktu yang telah ditentukan.

#### b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu standart pekerjaan yang berkaitan dengan mutu pegawai.

#### c. Komitmen kerja

Kuantitas kerja yaitu perasaan pribadi terhadap perusahaan. Komitmen juga dijadikan tolak ukur dalam kinerja.

Selain itu, kinerja juga dianggap sebagai hasil atas pencapaian pegawai yang telah menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini merupakan pendapat dari Hasibuan dalam kutipan Harry Murti.<sup>25</sup> Sehingga, dapat dijelaskan poin penting dari kinerja adalah hasil dari pencapaian pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan.

<sup>23</sup> Adrian Haris Syaifuddin, Peran Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Teknisi Di Pt. Tridaya Perkasa Prima Surabaya, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, 2020, Hal. 580

<sup>24</sup> Noor Arifin, Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara, *Jurnal Economia*, Vol.8, Hal.11

<sup>25</sup> Harry Murti, Veronika Agustini, Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol.1 No.1, Hal. 11

Robbins dalam kutipan Noor Arifin juga menyatakan, bahwa kinerja merupakan kegunaan dari hubungan antar potensi dan motivasi.<sup>26</sup> Jadi, kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Hal tersebut dapat berhasil maupun tidak berhasil karena pengaruh individu maupun kelompok.<sup>27</sup> Oleh karena itu, pegawai diharapkan menjalin hubungan baik terhadap rekan kerja. Hal tersebut agar karyawan bekerja tanpa ada halangan yang dapat memperlambat pekerjaan. Selain itu, hubungan baik dengan rekan kerja juga dapat mempermudah jalannya tugas-tugas dengan efektif.



---

<sup>26</sup> Noor Arifin, Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara, Jurnal *Economia*, Vol. 8, Hal. 11

<sup>27</sup> *Ibid*, Hal. 11

## BAB-II

### KAJIAN-TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu

Peneliti menganalisa beberapa jurnal untuk mendapatkan sudut pandang yang berbeda. Jurnal tersebut dapat dijadikan landasan untuk penelitian ini. Berikut hasil dari penelitian terdahulu:

1. Penelitian yang ditulis oleh Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, dan Lucky O.H dari Universitas Sam Ratulangi berjudul *“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sabar Ganda Manado”*.<sup>28</sup> Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hal tersebut merupakan persamaan pada penelitian yang penulis teliti.

Adapun hasil penelitian diatas yaitu, terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, adapula perbedaan penelitian ini dengan penulis, yaitu pada objek penelitiannya. Objek penelitian terdahulu menggunakan perusahaan umum. Sedangkan penulis menggunakan Kementerian Agama sebagai objek penelitian.

2. Penelitian sebelumnya berjudul *“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar”*. Penelitian tersebut ditulis oleh Dian Asriani, muchran BL, dan Irwan Abdullah dari Universitas Muhammadiyah Makassar.<sup>29</sup> Hasil penelitian ini

---

<sup>28</sup> Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, dan Lucky O.H, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sabar Ganda Manado, Jurnal EMBA Vol. 5 No.2, 2017, Hal. 1570

<sup>29</sup> Dian Asriani, muchran BL, dan Irwan Abdullah, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar, Jurnal Profitability Vol. 2 No.2, 2018, Hal. 1

menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Terdapat banyak persamaan pada penelitian ini, yaitu terletak pada variabel bebas dan terikat. Variabel bebas atau *independent* sama-sama membahas beban kerja pegawai dan lingkungan kerja. Adapun variabel terikat atau *dependent*, yaitu kinerja pegawai.

3. Penelitian sebelumnya berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan*". Penelitian tersebut ditulis oleh Lulu Novena Sitinjak.<sup>30</sup> Lulu Novena dalam penelitiannya menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Terdapat hasil penelitian yang ditemukan yaitu, lingkungan kerja fisik maupun non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapula perbedaan pada penelitian ini, yaitu objek penelitian. Objek penelitian ini terletak di bidang otomotif. Sedangkan peneliti melakukan objek penelitian pada bidang peternakan. Adapun persamaan pada penelitian sebelumnya, yaitu sama sama membahas mengenai lingkungan kerja. Namun terdapat perbedaan pula yaitu, terletak pada variabel lainnya. Peneliti membahas beban kerja, sedangkan penelitian terdahulu membahas kepuasa kerja.

4. Penelitian sebelumnya berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*" yang ditulis oleh Rizal Nabawi.<sup>31</sup> Penelitian tersebut menggunakan

---

<sup>30</sup> Lulu Novena Sitinjak, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 60 No.2, 2018, Hal. 163

<sup>31</sup> Rizal Nabawi, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2 No.2, 2019, Hal. 170

metode deskriptif kuantitatif. Penulis juga mengambil populasi dari seluruh pegawai dinas.

Adapun persamaan yang peneliti temukan, yaitu sama-sama memiliki variabel yang serupa, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah populasi yang diambil. Rizal Nabawi mengambil populasi sebanyak 100 sampel. Sedangkan penulis mengambil populasi sebanyak 78 sampel.

5. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*”. Penelitian tersebut ditulis oleh Leonardo Hendy Lukito dan Ida Martini Alriani.<sup>32</sup> Leonardo Hendy Lukito dan Ida Martini Alriani dalam penelitiannya menggunakan metode penelitian dengan cara mengambil populasi dan sampel karyawan sebanyak 50 pegawai.

Terdapat hasil penelitian yang ditemukan yaitu, beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Adapula perbedaan pada penelitian ini, yaitu terdapat pada jumlah variabel, yaitu terdapat empat variabel dalam penelitian ini. Sedangkan peneliti menggunakan tiga variabel dalam penelitian ini. Adapun persamaan pada penelitian sebelumnya, yaitu sama sama membahas mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai.

5. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pekerja Yang Handal Menurut Al-Qur’an (Studi Q.S Al-Qashas 25-26)*”.

---

<sup>32</sup> Leonardo Hendy dan Ida Martini, Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 45, Hal. 25

Penelitian tersebut ditulis oleh Ulul Azmi Mustofa.<sup>33</sup> Penelitiannya bertujuan untuk mengetahui kriteria dalam menentukan tenaga kerja menurut pandangan Al-Qur'an. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan studi pustaka deskriptif.

Penelitian ini mengacu pada rumusan masalah mengenai kriteria dalam memilih tenaga kerja menurut Al-Qur'an. Sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif yang dimana membahas mengenai seberapa besar pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut merupakan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian oleh Ulul Azmi. Namun adapula persamaan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu, sama-sama membahas mengenai kinerja karyawan.

6. Penelitian sebelumnya berjudul "*Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat Di Surakarta*" yang ditulis oleh Bagus Setiawan Sutowo dari Universitas Muhamadiyah Surakarta.<sup>34</sup> Jenis penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji instrumen dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Adapun persamaan yang dimiliki dalam penelitian ini yaitu, sama-sama membahas variabel beban kerja dan kinerja karyawan. Namun, adapula perbedaan pada penelitian tersebut yaitu, terdapat pada variabel stress kerja. Dalam penelitian ini penulis tidak membahas mengenai stress kerja.

---

<sup>33</sup> Ulul Azmi Mustofa, Pekerja Yang handal menurut Al-Qur'an (Studi Q.S Al-Qashas 25-26), *Jurnal Pekerja Yang Handal Menurut Al-Quran*, Hal. 134

<sup>34</sup> Bagus Setiawan, *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat Di Surakarta*, 2016, hal. 1

7. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam*”. Penelitian tersebut ditulis oleh Rahmi Maharani dan Apri Budianto.<sup>35</sup> Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan kuosioner angket, yaitu membagikan pernyataan kepada tiap tiap responden.

Adapun persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Selain itu penulis juga menggunakan kuosioner untuk memperoleh jawaban dari tiap-tiap responden pegawai Kantor Kementerian Agama Jawa Timur. Namun, adapula perbedaan pada penelitian ini yaitu, objek penelitian. Penulis menggunakan objek penelitian di Kantor Kementerian Agama Jawa Timur. Sedangkan penelitian dari Rahmi Maharani dan Apri Budianto menggunakan objek penelitian di bidang medis.

8. Penelitian sebelumnya berjudul “*Peran Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Teknisi Di PT. Tridaya Perkasa Prima Surabaya*”. Penelitian tersebut ditulis oleh Andrian Haris dari Universitas Negeri Surabaya.<sup>36</sup> Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Selain itu penelitian ini juga menggunakan kuosioner dalam penelitiannya. Hal ini berfungsi untuk mengetahui seberapa besar hasil dari kuosioner yang telah terjawab mengenai penelitian tersebut.

Adapun perbedaan yang diperoleh, yaitu terletak pada

---

<sup>35</sup> Rahmi maharani dan Apri Budianto, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam*, journal of management, Vol.3 No.2, hal. 327

<sup>36</sup> Andrian Haris, *Peran Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Teknisi Di Pt. Tridaya Perkasa Prima Surabaya*, *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 No. 2* , Hal. 579

variabel stress kerja. Namun, adapula persamaan dalam penelitian ini, yaitu sama-sama membahas mengenai beban kerja dan kinerja karyawan. Selain itu metode yang digunakan juga sama yaitu, metode penelitian kuantitatif.

## **B. Kerangka Teori**

### **1. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam memicu kinerja pegawai dalam bekerja secara optimal. Bila, lingkungan kerja tidak nyaman atau tidak kondusif akan membuat pegawai sulit berkonsentrasi yang mengakibatkan turunya produktivitas kerja pegawai tersebut. Ahyari yang dikutip oleh A.A Ngurah Bagus Dhermawan, dkk beranggapan bahwa, lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja pegawai dan menurunkan produktivitas kerja pegawai.<sup>37</sup>

Lingkungan kerja menurut Wursanto yang dikutip oleh Rizal Nabawi merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan segi fisik dan segi psikis (non fisik). Hubungan yang dimaksudkan dapat berupa secara langsung maupun sebaliknya. Hubungan segi fisik dan segi psikis nantinya akan berpengaruh terhadap pegawai.<sup>38</sup> Lingkungan kerja psikis atau non fisik merupakan segala sesuatu keadaan yang terjadi dan berhubungan dengan

---

<sup>37</sup> A.A. Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adyana Sudibya, I Wayan Mudiatha Utama, Pengaruh Lingkungan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi. Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, 2012, Vol. 6, No. 2, Hal. 174

<sup>38</sup> Rizal Nabawi, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2019, Vol. 2, No. 2, Hal. 173

pekerjaan, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.<sup>39</sup> Sedangkan lingkungan kerja fisik merupakan segala macam keadaan yang berwujud, yang ada disekitar tempat kerja. Diantaranya adalah keamanan, sirkulasi udara, ruang gerak yang mempengaruhi pegawai baik langsung maupun tidak langsung dalam menjalankan tugasnya. Hal ini tertera dalam Al-Quran surat Al-Anbiya ayat 107 :

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya :

Dan kami tidak mengutus engkau (Muhammad) melainkan utuk (menjadi) rahmat bagi seluruh alam.

Peneliti lain juga menyatakan, bahwa lingkungan kerja fisik dapat berupa kondisi fisik dalam perusahaan. Kondisi inilah yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini dinyatakan oleh Sedarmayanti yang dikutip oleh Lulu Novena.<sup>40</sup> Daam penelitiannya menyatakan, bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi pegawai dalam suatu lembaga maupun perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan. Hal ini, senada dengan lingkungan kerja menurut Nitisemito yang dikutip oleh Dwi Agung

<sup>39</sup> Ibid, Hal. 164

<sup>40</sup> Lulu Novena Sitinjak, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 60 No.2, 2018, Hal. 163

Nugroho Arianto.<sup>41</sup> Dari pendapat tersebut menyatakan, bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, pentingnya lingkungan kerja di perusahaan maupun organisasi, karena dapat mempengaruhi kinerja masing-masing pegawai. Jika lingkungan kerja tidak terkendali, maka tugas-tugas pegawai nantinya terbengkalai. Sehingga akan menimbulkan ketidakefektifitasan dalam bekerja.

#### b. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam kutipan Susanto dan Suwondo, menyebutkan bahwa terdapat indikator lingkungan kerja, yaitu:<sup>42</sup>

##### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat di area kerja yang dapat mengakibatkan pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik secara langsung, seperti computer, meja dan kursi. Sedangkan, yang tidak langsung berupa pencahayaan, sirkulasi udara dan kelembapan.<sup>43</sup>

##### 2. Lingkungan kerja non fisik

Merupakan perihal yang berkaitan dengan hubungan kerja. Hubungan tersebut dapat berupa

---

<sup>41</sup> Dwi Agug Nugroho Arianto, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Ternaga pengajar, *Jurnal Economia*, 2013, Vol. 9, No. 2, Hal. 194

<sup>42</sup> Rizal Nabawi, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2019, Vol. 2, Hal. 175

<sup>43</sup> Ibid, Hal. 175

hubungan baik dengan pemimpin perusahaan ataupun sesama pegawai.<sup>44</sup>

### 3. Lingkungan kerja kondusif

Merupakan lingkungan yang dapat mempengaruhi semangat kerja, tingkat kehadiran tiap pegawai, dan tingkat keberhasilan dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya baik itu kepentingan perusahaan maupun pribadi. Jika lingkungan kerja tidak kondusif maka sebaliknya, efek negatif akan timbul seperti semangat kerja rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dikemukakan oleh Robbins yang dikutip oleh Lulu Novena sitinjak.<sup>45</sup>

## 2. Beban Pegawai

### a. Pengertian Beban Kerja

Dalam penelitian Menpan yang dikutip oleh Muhammad Nur menjelaskan, bahwa beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas yang dapat diselesaikan oleh suatu perusahaan atau yang berwenang.<sup>46</sup> Moekjit berpendapat bahwa, analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu.<sup>47</sup>

Beban kerja juga dapat didefinisikan sebagai langkah analisa waktu yang oleh seseorang atau

<sup>44</sup> Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 17, Hal. 136

<sup>45</sup> Lulu Novena Sitinjak, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 60, 2018, Hal. 163

<sup>46</sup> Dhini Rama, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus), *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol. 1, Hal. 16

<sup>47</sup> Muhammad Nur Deni M dan Herman Surijadi, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis LPPM Stia Said Perintah* Vol. 1, 2020, Hal. 104

sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan dilaksanakan dalam kondisi normal.<sup>48</sup> Setiap orang tentunya memiliki beban saat mengerjakan suatu hal. Beban yang dipikul pegawai memiliki berat yang berbeda-beda, dan memiliki dampak yang berbeda. Beban kerja timbul dikarenakan tugas yang teralalu banyak. Sehingga, membuat para pegawai tidak fokus dalam bekerja. Dalam pandangan pegawai, beban kerja dipandang sebagai pekerjaan yang besar. Yang mana, harus di tanggung dan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Namun, pegawai diharuskan bekerja sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan.

Pengukuran beban kerja adalah salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian, dan pengkajian yang dilaksanakan secara analisis. Pengukuran beban kerja dapat diartikan sebagai teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi yang dilakukan secara sistematis. Pengukuran beban kerja diukur menggunakan teknik analisis jabatan, analisis beban kerja, dan teknik manajemen lainnya.<sup>49</sup>

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, beban kerja dapat dikatakan sebagai kumpulan tugas atau tanggung jawab yang harus di selesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam kurun waktu tertentu. Seperti, firman Allah dalam Surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

---

<sup>48</sup> Rusda Irawati & Dini Arimbi Carollina, Analisis Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia” *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, Vol.5, 2017. Hal. 52

<sup>49</sup> Rizal Nabawi, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Imiah Magister Manajemen* Vol. 2, No. 2, September 2019. Hal.175

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا  
 اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا  
 وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا  
 وَلَا تُجِزِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا  
 أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya:

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebaikan) yang di kerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami. Janganlah Engkau hukum kami, jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat, sebagaimana Engkau beban kan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.”

#### b. Indikator Beban Kerja

Ada dua indikator yang mempengaruhi beban kerja menurut Artadi, antara lain:<sup>50</sup>

##### 1. Faktor Eksternal

Faktor ini berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

##### a) Tugas

Dalam faktor tugas terdapat dua macam sifat tugas, yaitu tugas bersifat fisik dan tugas bersifat

<sup>50</sup> Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, Lucky O.H, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sabar Ganda Manado, *Jurnal EMBA*, Vol. 5, 2017, Hal. 1572

mental. Tugas bersifat fisik seperti, kondisi ruang kerja, beban yang diangkat, dan sikap kerja. Sedangkan, tugas bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab, dan emosi pekerja.<sup>51</sup>

b) Lingkungan kerja

Dalam lingkungan kerja terdapat beberapa faktor. Diantaranya faktor yang dapat menambah beban tambahan terhadap para pekerja, seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, lingkungan kerja psikologis, dan lingkungan kerja kimiawi.<sup>52</sup>

c) Organisasi kerja

Dalam organisasi kerja terdapat beberapa faktor. Diantaranya faktor lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, dan system kerja.<sup>53</sup>

2. Faktor Internal

Faktor internal dapat dianggap sebagai faktor dalam tubuh yang muncul akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor. Hal ini, meliputi faktor somatic (umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (lingkungan, kepercayaan, kepuasan, dan sebagainya).

3. Target yang harus dicapai

Target merupakan ukuran standart dari tiap-tiap perusahaan. Pegawai yang dapat bekerja

---

<sup>51</sup> Ibid, Hal. 1572

<sup>52</sup> Ibid, Hal. 1572

<sup>53</sup> Ibid, Hal. 1572

melampaui target, maka dianggap dapat menyelesaikan atau bekerja dengan efektif.<sup>54</sup>

#### 4. Kinerja Pegawai

##### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil dari kegiatan pegawai yang diukur secara kualitatif dan kuantitatif. Pencapaian tersebut berupa kontribusi positif maupun negatif. Hal ini dikemukakan oleh Bangun dalam Sutrisno yang dikutip oleh Diah Indriani.<sup>55</sup> Robbins dalam kutipan Noor Arifin juga menyatakan, bahwa kinerja merupakan kegunaan dari hubungan antar potensi dan motivasi.<sup>56</sup> Jadi, kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Hal tersebut dapat berhasil maupun tidak berhasil karena pengaruh individu maupun kelompok.<sup>57</sup> Oleh karena itu, pegawai diharapkan menjalin hubungan baik terhadap rekan kerja. Hal tersebut agar pegawai bekerja tanpa ada halangan yang dapat memperlambat pekerjaan. Selain itu, hubungan baik dengan rekan kerja juga dapat mempermudah jalannya tugas-tugas dengan efektif. Berikut terdapat dalil Al-Qur'an yang menjelaskan mengenai kinerja pegawai dalam surah At-Taubah 105 :

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>54</sup> Rizal Nabawi, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2019, Vol. 2, Hal. 175

<sup>55</sup> Diah Indriani, Eddy Madiono, Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17, Hal. 139

<sup>56</sup> Noor Arifin, Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara, *Jurnal Economia*, Vol. 8, Hal. 11

<sup>57</sup> Ibid, Hal. 11

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
 تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul dan orang-orang mukmin, dan kamu nantinya dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

#### b. Indikator Kinerja Pegawai

Dalam penelitian Russel yang dikutipan Noor Arifin terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

##### 1. Kualitas

Kualitas merupakan hasil pencapaian pegawai dalam kurun waktu tertentu dengan perbandingan standart perusahaan. Produktivitas juga dianggap sebagai bagian dari kinerja pegawai.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari seorang pegawai. Hal tersebut dapat berupa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (target).

##### 3. Komitmen

Komitmen merupakan rasa loyalitas pada seorang pegawai terhadap perusahaan. Komitmen juga dijadikan tolak ukur kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan rasa ingin bekerja sebaik-baiknya terhadap perusahaan.

Dari pemaparan diatas, dapat dilihat bahwa indikator dari kinerja pegawai adalah faktor penting yang ada dalam pegawai. Dengan kualitas, kuantitas, dan komitmen pegawai diharapkan memiliki keseluruhan faktor tersebut. Hal ini agar kinerja pegawai lebih efektif dan efisien.

### C. Paradigma Penelitian

#### 1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dalam penelitian A.A Ngurah Bagus Dhermawan, dkk mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam bekerja secara optimal. Namun, lingkungan kerja menurut Wursanto yang di kutip oleh Rizal Nabawi merupakan sesuatu yang berhubungan dengan segi fisik dan segi psikus baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini nantinya akan mempengaruhi pegawai.<sup>58</sup> Oleh karena itu, lingkungan kerja yang dianggap tidak memuaskan nantinya dapat memberikan pengaruh penurunan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut dikemukakan oleh Ahyari yang dikutip oleh A.A Ngurah Bagus Dhermawan, dkk.<sup>59</sup>

Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian Nadiya Lifa, dkk bahwa, lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>60</sup> Selain itu, hasil penelitian lain dari Fernando, dkk juga menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah faktor utama yang dapat

---

<sup>58</sup> Rizal Nabawi, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, 2019, Hal. 173

<sup>59</sup> Ibid, Hal. 175

<sup>60</sup> Nadiya Lifa, Arik Prasetya, Muhammad Faisal, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Auto 2000 Sukun Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 11, 2014, Hal. 287

memicu karyawan dalam bekerja.<sup>61</sup> Jadi, lingkungan kerja yang efektif akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya.

## 2. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Menpan, beban kerja merupakan seluruh aktivitas yang dapat diselesaikan oleh perusahaan atau seseorang yang memiliki wewenang tertentu.<sup>62</sup> Moekjit berpendapat bahwa, analisis beban kerja merupakan ketentuan dari jumlah pegawai yang berfungsi untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu.<sup>63</sup> Tarwaka menyebtkan, bahwa beban kerja juga dikatakan sebagai kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu yang telah ditentukan.<sup>64</sup>

Dari pemaparan diatas dapat dibuktikan bahwa, kinerja pegawai akan maksimal apabila beban kerja terpenuhi secara seimbang, seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Target pekerjaan yang ditetapkan harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Rizal Nabawi.<sup>65</sup> Penelitian tersebut mengungkapkan, bahwa beban kerja terbukti

<sup>61</sup> Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, dan Lucky O.H, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sabar Ganda Manado, *Jurnal EMBA*, Vol. 5, 2017, Hal. 1570

<sup>62</sup> Dhini Rama, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus), *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol.1, Hal. 16

<sup>63</sup> Muhammad Nur Deni M dan Herman Surijadi, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhaap Kinerja Pegawai, *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis LPPM Stia Said Perintah*, Vol. 1, 2020, Hal. 104

<sup>64</sup> Ibid, Hal. 1570

<sup>65</sup> Rizal Nabawi, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.2, 2019, Hal. 181

berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

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

Hipotesis merupakan gambaran sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian dan sampai terbukti melalui data-data yang sudah terkumpul.

##### 1. Hipotesis 1

H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Jawa Timur

H0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Jawa Timur

##### 2. Hipotesis 2

H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Jawa Timur

H0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Jawa Timur

##### 3. Hipotesis 3

H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Jawa Timur

H0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Jawa Timur

##### 4. Hipotesis 4

H1 : Ada pengaruh antara pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap

kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Jawa Timur

H0 : Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Jawa Timur



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB-III

### METODE-PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan metode kuantitatif. Kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka. Hal ini diungkapkan oleh Martono.<sup>66</sup> Penelitian ini berfungsi untuk menganalisa populasi dan beberapa sampel. Pengumpulan data adalah kegiatan analisis yang bersifat kuantitatif atau statistic. Pengumpulan data juga bertujuan untuk mengukur hipotesis yang telah ditetapkan.

Penulis menggunakan metode asosiatif pada penelitian ini. Metode asosiatif berfungsi untuk meneliti hubungan antara dua variabel atau lebih.<sup>67</sup> Dilihat dari permasalahan penelitian ini, penelitian ini mengacu pada hubungan kausal. Sugiyono menyatakan bahwa hubungan kausal merupakan hubungan bersifat sebab akibat dari variabel bebas dan variabel terikat. Penulis menggunakan penelitian dengan topik *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur”*

#### B. Lokasi Penelitian

Penulis menggunakan lokasi penelitian di Kementerian Agama Jawa Timur. Lokasi penelitian tersebut dijadikan sebagai objek dalam pengambilan data-data yang dibutuhkan. Tempat tersebut terletak di Jl. Raya Bandara Juanda No.26 Semalang, Semabung, Sidoarjo.

#### C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

##### 1. Populasi

---

<sup>66</sup> Nanang Martono, Statistik Sosial, Yogyakarta : 2010, Hal. 06

<sup>67</sup> Ahmad Bahril dan I Made, Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Siswa Kelas Xi Sma Negeri 1 Ambunten Kabupaten Sumenep, Hal. 462

Menurut Sugiono, populasi merupakan sesuatu yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai ditetapkan sebagai wilayah generalisasi oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi merupakan keseluruhan, kelompok dari orang-orang, peristiwa, atau barang yang diminati peneliti. Keseluruhan tersebut nantinya dijadikan sebagai bahan penelitian.<sup>68</sup> Dalam penelitian ini penulis meneliti seorang karyawan di Kantor Wilayah Kementerian Agama. Jumlah populasi yang diambil sebanyak 100 pegawai. Populasi tersebut diambil dari beberapa devisi di Kantor Wilayah Kementerian Agama. Diantaranya yaitu, subbag umum dan kepegawaian, subbag perencanaan data dan informasi, bidang pendidikan madrasah, bidang pendidikan agama islam, dan bidang urusan agama islam. Adapun sebagian dari pegawai negeri sipil di Kementerian Agama Jawa Timur.

## 2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil pada sebuah penelitian. Sampel memberikan hasil yang dianggap sebagai gambaran bagi populasi asalnya. Sampel memiliki arti sebagian dari keseluruhan dan karakter yang ada di populasi tertentu.<sup>69</sup> Apabila peneliti mengambil taraf signifikan 5% dengan populasi 100 responden, maka mendapatkan hasil 78 responden. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka peneliti menetapkan bahwa 78 sampel yang akan dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. *Simple random sampling* adalah teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini. *Simple random sampling*

---

<sup>68</sup> Amirullah, SE *Populasi dan Sampel*, Malang : 2015, Hal. 67

<sup>69</sup> Denny Triasmoko, moch. Djudi Mukzam, Gunawan Eko nurtjahjono, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persro) Cabang Kota Kediri)”, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 12 No. 1, 2014. Hal. 5

merupakan teknik mengambil sampel yang dilakukan dengan cara random atau acak dan tidak memperhatikan strata yang ada pada populasi karyawan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur tersebut.

#### D. Variabel dan Indikator Penelitian

Berikut variabel beserta indikator yang ada di dalamnya. Hal ini digunakan untuk mengukur kinerja pegawai pada variabel lingkungan kerja dan beban kerja :

	SUB VARIABEL	INDIKATOR
Variabel Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	1. Tempat sekitar kantor 2. Perabotan kantor 3. Sirkulasi udara
	Lingkungan kerja non fisik	4. Hubungan kerja 5. ketepatan waktu
	Lingkungan kerja kondusif	6. Semangat kerja 7. Kepentingan pribadi
Variabel Beban Kerja	Faktor Eksternal	1. Tanggungjawab 2. Tugas pegawai 3. Organisasi kerja
	Faktor Internal	4. Faktor somatic 5. Faktor psikis
	Target	6. Standart perusahaan 7. Keefektifan pegawai

Variabel Kinerja Pegawai	Kualitas	1. Hasil kerja 2. Produktivitas
	Kuantitas	3. Standart pekerjaan 4. Target dalam menyelesaikan pekerjaan
	Komitmen	5. Loyalitas 6. Keinginan pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya

### E. Tahap Penelitian

Tahap penelitian ini akan menunjukkan gagasan mengenai persiapan, pelaksanaan, pengumpulan data, dan analisis data dalam penulisan skripsi. Adapun tahapan penelitian pada *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur”* sebagai berikut :

#### a. Tahap Persiapan

Tahap persiapan diawali dengan perumusan permasalahan, menentukan variabel, melakukan studi kepustakaan guna mendapatkan gambaran dalam pengerjaan, menentukan, menyusun dan menyiapkan metode yang nantinya digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya melakukan pengecekan oleh dosen pembimbing terlebih dahulu.

#### b. Tahap pelaksanaan penelitian

Pada tahap ini, objek penelitian ditentukan guna menuntaskan perizinan penelitian, menghitung jumlah populasi sebagai seluruh anggota sampel.

Adapun langkah- langkah selanjutnya, yaitu mengumpulkan data dengan metode yang telah ditentukan.

c. Tahap pengolahan data

Pada tahapan ini merupakan tahapan akhir dari penelitian

- 1) Peneliti menghitung skor terhadap hasil yang telah diisi oleh responden.
- 2) Menjumlah dan membuat tabulasi data, selanjutnya menyajikan data yang berbentuk tabel.
- 3) Menganalisa dengan metode statistik.
- 4) Membuat laporan penelitian dan serta membuat kesimpulan.

## **F. Teknik-Pengumpulan-Data**

Pengumpulan data yaitu tahapan paling penting, guna memecahkan rumusan masalah dan mencari jawaban dari hipotesis yang telah dirumuskan. Pada tahapan ini penulis menggunakan teknik pengumpulan kuesioner dan dokumentasi sebagai berikut :

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan membagikan sejumlah daftar pernyataan atau pertanyaan pada responden. Pertanyaan tersebut nantinya dijadikan sebagai hasil data yang nantinya diinput oleh penulis. Responden yang dijadikan objek adalah pegawai dari Kantor Wilayah Kementerian Agama. Skala penilaian kuesioner yang digunakan adalah skala linkert. Menurut S. Janti, skala likert adalah skala yang paling sering digunakan dalam riset, yaitu berupa survey. Skala ini adalah skala yang paling umum digunakan dalam kuesioner, karena memberikan skala penilaian terhadap sesuatu. Bentuk skala linkert terdiri dari sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, dan sangat tidak baik. Hal ini, membuat responden lebih gampang untuk

menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

Berikut ini adalah jawaban dari pertanyaan dan pernyataan pengukuran sikap linkert :

- 1) Sangat Setuju : 5
- 2) Setuju : 4
- 3) Netral : 3
- 4) Tidak Setuju : 2
- 5) Sangat Tidak Setuju : 1

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah tahap pembuktian yang didasarkan pada beberapa sumber. - Diantaranya adalah tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis. Dokumen dari Kantor Wilayah Kementerian Agama digunakan sebagai bahan penelitian. Diantaranya adalah sejarah dan profil perusahaan. Bentuk dokumentasi tersebut yaitu, web resmi, foto, dan brosur-

## G. Teknik-Validitas-dan-Reliabilitas Data

### a. Uji Validitas

Tabel 3.0  
Nilai-nilai r

No.	N	Taraf Signifikan 5%
2	36	0,329
3	37	0,325
4	38	0,320
5	39	0,316
6	40	0,312

Uji validitas merupakan langkah pengukuran sejauh mana tingkat kevalidasian data penelitian. Dalam

mengukur data, peneliti melakukan pengujian dengan validitas yang ada dalam aplikasi statistik. Pengujian tersebut dilakukan terhadap pernyataan dari angetket yang telah dibagikan. Hasil yang menunjukkan signifikan, artinya terdapat persamaan antara data sesungguhnya dengan data yang terkumpul. Uji validitas dilakukan melalui perbandingan  $r_{\text{tabel}}$  dan hitung. Pengujian validitas menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Apabila tabel tersebut valid, maka nilai  $r$  hitung harus  $> r_{\text{tabel}}$

Tabel 3.1  
Hasil validitas variabel lingkungan  
kerja (X1)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,630	0,312	Valid
X1.2	0,609	0,312	Valid
X1.3	0,576	0,312	Valid
X1.4	0,396	0,312	Valid
X1.5	0,557	0,312	Valid
X1.6	0,414	0,312	Valid
X1.7	0,510	0,312	Valid
X1.8	0,448	0,312	Valid

Dari tabel 3.1 dapat dilihat, bahwa  $r_{\text{tabel}}$  pada 2 sisi dengan sig 0,05 dengan responden 40 memperoleh  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,312. Hasil uji validitas ini menggunakan aplikasi *spss versi 19* sebagai berikut. Dari analisis di atas dapat menunjukkan bahwa, pernyataan lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 3.2  
 Hasil validitas variabel beban  
 kerja (X1)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,718	0,312	Valid
X2.2	0,580	0,312	Valid
X2.3	0,571	0,312	Valid
X2.4	0,642	0,312	Valid
X2.5	0,561	0,312	Valid
X2.6	0,609	0,312	Valid
X2.7	0,335	0,312	Valid

Dari hasil tabel 3.2 menunjukkan, bahwa r tabel pada 2 sisi dengan sig 0,05 dengan responden 40 dinyatakan valid. Tingkat validitas tersebut dilihat dari  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ . Dengan begitu variabel beban kerja bisa dilanjutkan dalam penelitian selanjutnya.

S U R A B A Y A

Tabel 3.3  
 Hasil validitas variabel kinerja  
 pegawai (Y)

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,391	0,312	Valid
Y.2	0,608	0,312	Valid
Y.3	0,543	0,312	Valid
Y.4	0,514	0,312	Valid
Y.5	0,445	0,312	Valid
Y.6	0,439	0,312	Valid

Hasil tabel 3.3 validitas kinerja pegawai menunjukkan bahwa, pegawai memiliki nilai yang valid. Item kinerja pegawai dapat dijadikan penelitian selanjutnya karena nilai  $r$  tabel  $<$   $r$  hitung.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan uji hitung yang cukup dipercaya. Reliabilitas berfungsi untuk alat pengumpulan data. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen ketika digunakan beberapa kali dalam pengukuran sebuah objek yang sama, akan memberikan hasil data yang konsisten, yaitu sama.<sup>70</sup> Anshori menyatakan pengujian reliabilitas menggunakan *Alpha cronbach*. *Alpha cronbach* berfungsi untuk menghitung reliabilitas

<sup>70</sup> Muslich Anshori, Sri Iswati, Buku ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif (Surabaya:Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair, 2009), hal 75

suatu uji yang memiliki pilihan ‘benar’ atau ‘salah’ maupun ‘ya’ atau ‘tidak’. Dengan ketentuan uji reliabilitas. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 artinya instrumen dapat dinyatakan reliabel bila nilai *alpha* lebih besar dari pada *r* kritis

1. Hasil uji reliabelitas pada lingkungan kerja (X1)

Tabel 3.4  
Reliability Statistics lingkungan kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
,614	8

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diuraikan, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,614. Sedangkan nilai *r* kritis sebesar 0,312, (uji 2 sisi pada sig 0,05) dengan jumlah populasi 40 pegawai. Dari penjelasan tersebut dapat terlihat, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,312. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel. Selain itu lingkungan kerja juga layak dijadikan penelitian.

2. Hasil uji reliabelitas pada beban kerja (X2)

Variabel beban kerja ada tujuh macam pernyataan yang telah diuji reliabilitasnya. Berikut hasil uji reliabilitasnya.

Tabel 3.5  
Reliability Statistics beban kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	7

Berlandaskan tabel 3.5 hasil uji *Cronbach's Alpha* dari variabel beban kerja sebesar 0,660. Maka tabel diatas dapat dinyatakan reliabel. Dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha*  $0,660 < 0,312$ . Oleh sebab itu variabel beban kerja layak dijadikan penelitian.

3. Hasil uji reliabelitas pada kinerja pegawai (Y1)

Tabel 3.6  
Reliability Statistics kinerja pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,370	6

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui, bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari variable kinerja pegawai sebesar 0,370. Hal ini berarti reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha*  $> r$  tabel. Oleh karena itu variabel kinerja pegawai layak untuk dijadikan penelitian.

## H. Teknik-Analisis-Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik menganalisis data menggunakan statistik.<sup>71</sup> Apabila data kuosioner telah terkumpul maka langkah selanjutnya, yaitu menggolongkan data berdasarkan variabel, jenis responden, mentabulasi data, danmelakukan perhitungan untuk menguji hipotestis yang sudah ditentukan. Data dari responden dapat diuji sesuai dengan model statistik yang digunakan oleh peneliti. Program yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah *SPSS versi 19 for mac*. Uji analisis dalam penelitian ini adalah:

### 1. Uji asumsi klasik (Uji normalitas data)

Ketika penulis melakukan uji regresi, penulis melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Hal ini dikarenakan agar populasi dapat dipercaya secara keseluruhan.<sup>72</sup> Sehingga dapat dilakukan pertimbangan tanpa ada pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik antara lain, normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.<sup>73</sup>

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka distribusi bersifat normal
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa distribusi tidak normal

---

<sup>71</sup> Muslich Anshori, Sri Iswati, Buku ajar Metodologi Penelitian kuantitatif (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair, 2009), hal 116

<sup>72</sup> Haslinda, Jamaluddin, Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo, Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban, Vol. II No. 1 Juli 2016, hal 1-21

<sup>73</sup>Oki Isdianto, Soni Kurniawan, Pengaruh Praktek MSDM Strategik Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR (Studi Kasus Pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki), Jurnal Manajemen Dewantara, Vol 1, 2017, Hal 56

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.<sup>74</sup> Sebab, model regresi yang baik sebaiknya tidak terikat oleh korelasi antar variabel independen. Ghozali dikutip Haslinda dan Jamaluddin menyatakan, bahwa untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi yaitu dengan melakukan analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF)

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui model regresi, apakah terdapat persamaan atau perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain ada persamaan, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya, jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah terbebas dari heteroskedastisitas. Adapun cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

## 4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda berfungsi untuk menguji hubungan secara linier antar dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Selain itu adapula fungsi lain dari uji regresi linier berganda, yaitu dapat memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen

---

<sup>74</sup> Angrita Denziana, dkk, Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 5, 2014, Hal 17-40

berdasarkan dari variabel independen. Berikut rumus dalam melakukan uji regresi :

1. Merumuskan hipotesis
2. Menyusun tabel
3. Menghitung a dan  $b_1$  dan  $b_2$  :

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

4. Membuat Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n$$

a : konstanta, harga y bila  $X_1, X_2, \text{ dan } X_3 = 0$ , bisa bernilai + maupun -

$b_1$  : koefisien variabel  $X_1$ , bisa bernilai + maupun -

5. Menghitung Nilai Korelasi Ganda

$$r_{(x_1, x_2)y} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

6. Menghitung Determinan Korelasi Ganda  
KD -  $R^2 \times 100\%$

7. Menghitung signifikansi Korelasi Ganda

8. Mengambil Kesimpulan
  - a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak (hubungan  $X_1, X_2$  dengan  $Y$  *significant*)
  - b. Jika  $F_{hitung}$  kurang dari  $F_{tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak (hubungan  $X_1, X_2$  dengan  $Y$  tidak signifikan)



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB-IV

### HASIL-PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Jawa Timur <sup>75</sup>

Pada masa kemerdekaan kedudukan agama menjadi lebih kokoh dengan ditetapkannya Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara dan UUD 1945. Sila Ketuhanan Yang Maha Esa yang diakui sebagai sumber dari sila-sila lainnya mencerminkan karakter bangsa Indonesia yang sangat religius dan sekaligus memberi makna rohaniah terhadap kemajuan yang akan dicapai. Berdirinya Departemen Agama pada 3 Januari 1946, sekitar lima bulan setelah proklamasi kemerdekaan kecuali berakar dari sifat dasar dan karakteristik bangsa Indonesia tersebut di atas juga sekaligus sebagai realisasi dan penjabaran ideologi Pancasila dan UUD 1945. Ketentuan juridis tentang agama tertuang dalam UUD 1945 BAB E pasal 29 tentang Agama ayat 1 dan 2:1 a. Negara berdasarkan atas Ketuhanan Yang Maha Esa; b. Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan beribadah menurut agamanya dan kepercayaannya itu.

Kementerian Agama berperan penting dalam bidang keagamaan. Kementerian Agama juga mempunyai tugas menyelenggarakan urusan bidang agama dalam pemerintahan. Sejarah Kementerian Agama menyatu dengan sejarah NKRI. Bahkan dalam masa revolusi fisik dan diplomasi mempertahankan kemerdekaan, Kantor Pusat Kementerian Agama turut hijrah ke Daerah Istimewa

---

<sup>75</sup> Kantor Wilayah Kementerian Agama Wilayah Provinsi Jawa Timur, <https://jatim.kemenag.go.id/artikel/8863/sejarah-departemen-agama>,

Yogyakarta. Kementerian Agama di masa H.M. Rasjidi dapat disebut "kementerian revolusi", karena ketika awal dibentuk, Kementerian Agama sejak 12 Maret 1946 berkantor di ibukota revolusi, Yogyakarta.

## 2. Struktur PPID Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur

Berikut struktur pegawai atau staff yang ada di kantor Kementerian Agama Jawa Timur<sup>76</sup>



<sup>76</sup> Kantor Wilayah Kementerian Agama Wilayah Provinsi Jawa Timur, <https://jatim.kemenag.go.id/artikel/8863/sejarah-departemen-agama>,

### 3. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Jawa Timur

- Visi :

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong

- Misi :

1. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
2. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.
3. Meningkatkan kualitas raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan.
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

## B. Penyajian Data

### 1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X1)

Peneliti menyusun beberapa pernyataan mengenai lingkungan kerja pegawai yang sudah diisi oleh responden. Setiap jawaban terdapat masing-masing skor penilaian dari peneliti. Berikut hasil SPSS yang telah diuji.

#### X1.1 Frekuensi kenyamanan tempat sekitar kantor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	6	15.0	15.0	15.0
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	20.0
Netral	8	20.0	20.0	40.0

Setuju	10	25.0	25.0	65.0
Sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan dari variabel lingkungan kerja mengenai tempat sekitar kantor. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 35,0%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 8 orang atau sebesar 20,0 %. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, pegawai memiliki rasa kenyamanan terhadap Kantor Wilayah Kementerian Agama.

### **X1.2 Frekuensi perabotan kantor yang memadai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	17.5
	Netral	9	22.5	22.5	40.0
	Setuju	10	25.0	25.0	65.0
	Sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel diatas menyajikan informasi mengenai frekuensi perabotan kantor. Dari 40 responden, terdapat yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 35%, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 25 %. Dari hasil diatas yang menjawab paling sedikit adalah dengan jawaban sangat

tidak setuju sebanyak 7,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama memiliki perabotan yang sangat memadai.

### X1.3 Frekuensi sirkulasi udara

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	22.5	22.5	22.5
	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	32.5
	Netral	5	12.5	12.5	45.0
	Setuju	14	35.0	35.0	80.0
	Sangat setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan dari variabel lingkungan kerja mengenai sirkulasi udara. Dari 40 responden, adapun responden yang memilih sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 12,5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan prosentase 35% sebanyak 14 orang. Hal ini berarti pegawai memiliki sirkulasi udara yang kurang baik di Kantor Wilayah Kementerian Agama. Hal ini disebabkan kantor masih belum menerapkan jaga jarak dengan rekan kerja satu sama lain.

### X1.4 Frekuensi hubungan kerja pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	12.5
	Netral	9	22.5	22.5	35.0
	Setuju	21	52.5	52.5	87.5
	Sangat setuju	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan dari variabel lingkungan kerja mengenai hubungan kerja. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat setuju hanya 5 orang atau sebesar 12,5%, sedangkan responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 52,5%. Pernyataan diatas menjelaskan bahwa pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja satu sama lain.

### X1.5 Frekuensi ketepatan waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Netral	11	27.5	27.5	35.0
	Setuju	17	42.5	42.5	77.5
	Sangat setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan dari variabel lingkungan kerja mengenai kelancaran komunikasi. Dari 40 responden, terdapat responden yang memilih sangat setuju hanya 9 orang atau sebesar 22,5%, sedangkan responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 42,5%. Dari tabel tersebut dapat diketahui, bahwa pegawai memiliki ketepatan waktu yang baik di Kantor Wilayah Kementerian Agama.

### X1.6 Frekuensi semangat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	3	2.5	2.5	10.0
	Netral	6	22.5	22.5	32.5
	Setuju	16	40.0	40.0	72.5
	Sangat setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan dari variabel lingkungan kerja mengenai semangat kerja para pegawai. Dari 40 responden, terdapat responden yang memilih sangat setuju ada 11 orang atau sebesar 27,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sebanyak 6 orang atau sebesar 22,5%. Adapun yang memiliki jawaban setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 40%. Jadi dari semua jawaban responden memiliki arti bahwa, pegawai mempunyai semangat untuk bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama.

### X1.7 Frekuensi kepentingan pribadi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	30	63.0	63.0	95.0
	Netral	5	12.5	12.5	32.5
	Setuju	5	12.5	55.0	87.5
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan mengenai tugas para pegawai. Dari 40 responden, terdapat responden yang memilih sangat tidak setuju terdapat 30 pegawai atau sebesar 63,0%. Hal ini berarti pegawai lebih mementingkan pekerjaan daripada kepentingan pribadi.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## 2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Beban Kerja

### X1.1 Frekuensi tanggung jawab terhadap tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	15.0	15.0	15.0
	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	20.0
	Netral	8	20.0	20.0	40.0
	Setuju	10	25.0	25.0	65.0
	Sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan dari pertanggung jawaban atas tugas kerja yang diemban. Dari 40 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 35,0%, sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 8 orang atau sebesar 20,0 %. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, pegawai memiliki tanggung jawab penuh atas tugas-tugasnya.

### X2.2 Frekuensi tugas di kemenag

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	35.0	35.0	35.0
	Tidak Setuju	9	22.5	22.5	57.5
	Netral	11	27.5	27.5	85.0
	Setuju	4	10.0	10.0	95.0

	Sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan lingkungan kerja dari variabel beban kerja. Dari 40 responden, terdapat responden yang memilih sangat setuju hanya terdapat 2 orang atau sebesar 5%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 14 pegawai atau sebesar 35%. Hal ini pegawai tidak merasa terbebani dengan tugas tugas yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama.

### X2.3 Frekuensi organisasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	17.5
	Netral	6	15.0	15.0	32.5
	Setuju	18	45.0	45.0	77.5
	Sangat setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pernyataan organisasi kerja dari variabel beban kerja. Dari 40 responden, terdapat responden yang memilih sangat setuju terdapat 9 orang atau sebesar 22,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sebanyak 6 orang atau sebesar 15%. Dari table tersebut dapat diketahui, bahwa pegawai banyak yang mengikuti organisasi kerja di Kantor

Wilayah Kementerian Agama.

#### X2.4 Frekuensi target dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	10.0
	Netral	10	25.0	25.0	35.0
	Setuju	13	32.5	32.5	67.5
	Sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi dari pernyataan target dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari 40 responden, terdapat responden yang memilih sangat setuju terdapat 13 orang atau sebesar 32,5% Hal ini sama hanya dengan jawaban responden yang memilih sangat setuju yaitu sebesar 32,5%, sedangkan responden yang menjawab netral sebanyak 10 orang atau sebesar 25%. Hal ini berarti, pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama memiliki target kinerja yang sangat baik.

#### X2.5 Frekuensi faktor psikis pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	20.0
	Netral	6	15.0	15.0	35.0

	Setuju	20	50.0	50.0	85.0
	Sangat setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi dari pernyataan target dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari 40 responden, terdapat responden yang memilih setuju terdapat 20 orang atau sebesar 50%. Adapula yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 15%. Dari kesimpulan tersebut dapat dinyatakan, bahwa banyak pegawai yang memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya yang telah diselesaikan

### **X2.6 Frekuensi standart perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	7.5
	Netral	8	20.0	20.0	27.5
	Setuju	19	47.5	47.5	75.0
	Sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi dari pernyataan target dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari 40 responden, terdapat responden yang memilih setuju terdapat 19 orang atau sebesar 47,5%. Adapula yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 25%. Hal tersebut berarti banyak pegawai yang telah bekerja sesuai standart perusahaan.

## X2.7 Frekuensi keaktifan pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	17.5
	Netral	7	17.5	17.5	35.0
	Setuju	18	45.0	45.0	80.0
	Sangat setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi dari pernyataan keaktifan pegawai. Dari 40 responden, terdapat pegawai yang memilih setuju terdapat 18 orang atau sebesar 45%. Adapula yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 25%. Adapun jawaban paling sedikit dijawab oleh responden yaitu dengan pernyataan sangat tidak setuju sebesar 7,5%. Kemudian jawaban netral dijawab pegawai sebanyak 17,5%. Tabel diatas menunjukkan, bahwa pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama adalah pegawai yang aktif dalam menyampaikan pendapat, saran, maupun kritik.

### 3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

#### Y1.1 Frekuensi kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0

	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	7.5
	Netral	2	5.0	5.0	12.5
	Setuju	27	67.5	67.5	80.0
	Sangat setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi dari pernyataan hasil kerja. Dari 40 responden, terdapat pegawai yang memilih setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 67,5%. Adapula yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 20%. Adapun jawaban lain dengan jawaban netral sebanyak 2 orang atau sebesar 5%. Dalam tabel tersebut menunjukkan, bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya.

### Y1.2 Frekuensi produktivitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	15.0	15.0	15.0
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	17.5
	Netral	5	12.5	12.5	30.0
	Setuju	19	47.5	47.5	77.5
	Sangat setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi dari pernyataan produktivitas pekerjaan. Dari 40 responden, terdapat

responden yang memilih setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 47,5%. Adapula yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 22,5%. Selain itu adapula jawaban lainnya yaitu sangat tidak setuju sebesar 15% atau sebanyak 6 orang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki produktivitas yang baik.

### Y1.3 Frekuensi standart pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	15.0
	Netral	8	20.0	20.0	35.0
	Setuju	20	50.0	50.0	85.0
	Sangat setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi dari pernyataan standart pekerjaan dari pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur. Dari 40 responden, terdapat pegawai yang memilih setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 50%. Adapula yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 15%. Adapun jawaban lain dengan jawaban netral sebanyak 8 responden atau sebesar 20%. Hal ini berarti pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama memiliki standart atau tolak ukur dalam pekerjaannya masing-masing.

### Y1.4 Frekuensi target dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	10.0
	Netral	8	20.0	20.0	30.0
	Setuju	26	65.0	65.0	95.0
	Sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi dari pernyataan target dalam menyelesaikan pekerjaan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur. Dari 40 responden, terdapat pegawai dengan jawaban paling banyak yaitu sebesar 65% atau sebanyak 26 orang. Adapula yang memiliki jawaban netral sebanyak 8 orang atau sebesar 20%. Hal ini berarti pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama memiliki target yang baik terhadap pekerjaannya.

### Y1.5 Frekuensi sikap kurang loyal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Sangat setuju	2	5.0	5.0	10.0
	Netral	5	12.5	12.5	22.5
	Sangat tidak setuju	22	55.0	55.0	77.5

	Tidak setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi dari pernyataan loyalitas pegawai pekerjaan dari pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur. Dari 40 responden, terdapat pegawai yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 55%. Adapula yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 22,5%. Maka, para pegawai rata-rata memiliki sikap loyalitas terhadap Kantor Wilayah Kementerian Agama

#### **Y1.6 Frekuensi keinginan pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya**

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Netral	9	19.5	19.5	42.0
	Setuju	22	55.0	55.0	95.0
	Sangat setuju	2	19.5	19.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel di atas menyajikan informasi dari pernyataan keinginan pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur. Dari 40 responden, terdapat pegawai yang memilih setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 55%. Adapula yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 19,5%. Hal ini berarti banyak pegawai yang bekerja dengan sebaik-baiknya di Kantor Wilayah Kementerian Agama.

### C. Analisis Data (Pengujian Hipotesis)

#### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan sesuai uji validitas dan reliabilitas. Uji ini dianggap sebagai pengujian data responden yang diolah. Data tersebut dapat mewakili keseluruhan dari jawaban masing-masing responden. Adapun uji asumsi klasik yaitu :

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan memantau hasil tabulasi data yang terdistribusi dengan baik. Data yang dimaksudkan, yaitu telah terdistribusi secara normal. Peneliti menganalisis menggunakan uji *kolmogorov-smirnov test* dengan taraf signifikansi  $>0,05$ . Berikut hasil uji normalitas :

Tabel 3.7  
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,12074491
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,071
	Negative	-,097
Kolmogorov - Smirnov Z		,614
Asymp. Sig. (2-tailed)		,846

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berlandaskan uji *one sample kolmogorov smirnov* tabel 3.7 memperlihatkan, bahwa signifikan variabel dinyatakan lebih besar dari 0,05 ( $0,846 > 0,05$ ). Dari tabel 6.0 dapat disimpulkan, bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai memiliki distribusi yang normal.

##### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu uji korelasi dalam regresi. Uji ini untuk membuktikan

ada tidaknya korelasi dalam regresi. Uji Multikolinieritas memiliki syarat tertentu, yaitu tidak boleh terjadi multikolinieritas. Uji ini dilihat melalui hasil analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF). *Tolerance* dan *VIF* beroperasi untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi. Syarat regresi bebas dari multikolinieritas yaitu,  $VIF < 10$ . Syarat lainnya yaitu, nilai *tolerance*  $> 0,10$ .

Tabel 3.8  
Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan_kerja	.627	1.594
beban_kerja	.627	1.594

Dependen Variabel : Kinerja pegawai

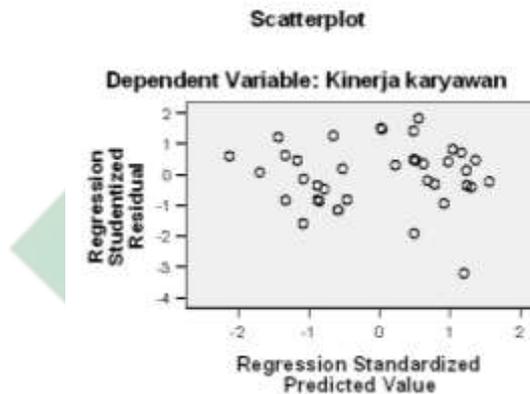
Hasil-uji-multikolonieritas dengan analisis *tolerance* dan VIF menunjukkan, bahwa nilai beban kerja adalah 0,627 lebih besar dari 0,01. Sehingga dapat dinyatakan, bahwa antar variabel lingkungan kerja dan beban kerja tidak terjadi multikolonieritas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna memahami uji model regresi. Uji ini berfungsi untuk mengetahui apakah pada tabulasi regresi terdapat persamaan atau perbedaan *variant*. *Variant* yang dimaksud berasal dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji regresi linier cukup dipercaya dan dijadikan kelayakan dalam penelitian. Syarat dari kepercayaan tersebut, yaitu terbebas dari

heteroskedastisitas. Adapun teknik melihat gejala heteroskedastisitas yaitu, pola pada gambar yang ada pada grafik *scatterplot*. Jika pola tersebut menyebar, maka gejala heteroskedastisitas tidak ada. Pola tersebut biasanya menyebar di atas dan dibawah. Titik tersebut terletrak pada angka nol pada sumbu Y.

Gambar 3.9  
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan output tersebut dapat diketahui, bahwa titik acak menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan titik tersebut tidak memiliki pola. Dari penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Selain itu penulis juga menggunakan uji heteroskedastisitas glejser.

Uji heteroskedastisitas glejser berfungsi menemukan gejala heteroskedastisitas. Diantaranya dengan meregresikan nilai *absolut residual* (AbsRes). Persyaratannya, yaitu probabilitasnya  $\text{sig} > 0,05$ , artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun gambar dari uji glejser

Tabel 4.0

Hasil Uji Heteroskedastisitas metode glejser

Variabel	Sig	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,656	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,792	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Gambar 4.0 menunjukkan uji glejser. Tabel tersebut digunakan sebagai table penentuan. Diantaranya yaitu terjadi atau tidaknya gejala heteroskedastisitas. Lingkungan kerja memiliki nilai sig  $0,656 > 0,05$ . Beban kerja memperoleh nilai sig  $0,792 > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat dinyatakan, bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Oleh sebab itu penulis dapat melanjutkan pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda merupakan alat uji hubungan secara linier antar dua variabel atau lebih. Selain itu, pengujian ini juga digunakan sebagai alat pendeteksi suatu skor *dependent variable* (kinerja karyawan). Pngujian tersebut berlandaskan dari *independent variable* (lingkungan kerja dan beban kerja). Berikut hasil uji regresi linier berganda, yaitu

Tabel 4.1  
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja_pegawai	21.83	3.161	40
Lingkungan_kerja	28.53	5.233	40
beban_kerja	24.15	4.622	40

**a. Tabel Descriptive**

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui, bahwa besarnya *mean* (rata-rata) dari masing-masing variabel. *Mean* dari lingkungan kerja adalah 28,53. Sedangkan rata-rata dari beban kerja sebesar 24,15. Kemudian rata-rata dari kinerja pegawai sebesar 21,83. Adapun *standratdeviation* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5,233. *Standratdeviation* beban kerja 4,622, dan *standratdeviation* kinerja pegawai sejumlah 3,161

- b. Hasil hitung pada gambar 4. 2 “Correlation”** memuat informasi tentang hubungan antar variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai. Hasil korelasi lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sejumlah 0,650 bersama nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Sehingga penulis membuktikan, bahwa terdapat kategori korelasi yang tinggi atau kuat. Hubungan tersebut juga signifikan (*p value* <0,05). Sedangkan variabel beban kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,679 dengan nilai *p value* 0,000. Sehingga hal tersebut dapat dinyatakan terdapat hubungan yang tinggi atau kuat. Selain itu hasilnya juga signifikan karena (*p value*<0,05).

Tabel 4.2

## Correlations

		kinerja_karyawan	Lingkungan_kerja	beban_kerja
Pearson Correlation	kinerja_karyawan	1.000	.650	.679
	Lingkungan_kerja	.650	1.000	.610
	beban_kerja	.679	.610	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja_karyawan	.	.000	.000
	Lingkungan_kerja	.000	.	.000
	beban_kerja	.000	.000	.
N	kinerja_karyawan	40	40	40
	Lingkungan_kerja	40	40	40
	beban_kerja	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)

**Tabel 4.3**  
Arti nilai korelasi

Nilai	Makna
0,00 – 0,19	Sangat rendah/ sangat lemah
0,20 – 0,39	Rendah/ lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi/ kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi/ sangat kuat

Berikut tabel rumus yang dapat memastikan kuatnya hubungan atau korelasi. Tabel tersebut memuat beberapa nilai akuasi data.

Tabel 4.4  
Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban kerja, Lingkungan kerja <sup>(a)</sup>		

- c. “*Variable entered/removed*” menunjukkan bahwa, *variable* lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai terdapat dalam pengolahan data

Tabel 4.5  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.550	.526	2.177

- a. Predictors: (Constant), beban\_kerja, Lingkungan\_kerja
- b. Dependent Variable: kinerja\_pegawai
- d. Tabel “*Model Summary*” menjabarkan perihal nilai R. Nilai R dapat dilihat tingginya *coefficient* regresi antarvariabel lingkungan kerja, beban kerja, dan variabel kinerja pegawai sejumlah 0,742. Sedangkan *R square* bernilai 0,550 (tingkat kontribusi *R square* yaitu 0,550 x 100%). Hal tersebut menunjukkan, bahwa lingkungan kerja sebagai variabel (X1) dan beban kerja sebagai variabel (X2) memperlihatkan dampak yang terjadi

terhadap kinerja pegawai, sebagai variabel (Y) sejumlah 55%. Jadi, 45% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 4.6**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.550	.526	2.177

a. Predictors: (Constant), beban\_kerja, Lingkungan\_kerja

b. Dependent Variable: kinerja\_pegawai

- e. Tabel Error atau biasa disebut “*Standart Error of Estimate*” (SEE) sejumlah 2,104. Hasil uji hitung SEE memiliki asil yang baik. Penggunaan tabel SEE bertujuan untuk melihat seberapa baik hasil tingkat eror yang didapat. Hasil tersebut digunakan sebagai prediktor data belum. Oleh sebab itu, nilai SEE-memiliki perbandingan dengan nilai simpangan baku. Syaratnya, yaitu nilai SEE <standart deviation. Hasil *standart deviation* senilai 3,161. Dari hasil tersebut dapat dilihat, bahwa nilai SEE <standart deviation. Dengan begitu model regresi ini dapat dipergunakan sebagai prediktor kinerja pegawai.

**Tabel 4.7****ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	214.370	2	107.185	22.610	.000 <sup>b</sup>
Residual	175.405	37	4.741		
Total	389.775	39			

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

b. Predictors: (Constant), beban\_kerja, Lingkungan\_kerja

- f. Hasil uji regresi gambar 4.7 “Anova” memiliki kekuatan interpretasi hubungan lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai yaitu signifikan. Hasil uji ini dapat dibuktikan pada kolom F sebesar 22,61 dengan melihat nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan signifikan antara variabel.

**Tabel 4.8****Coefficients:**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Sid. Error	Beta	
	(Constant)	7.918	2.104	
1 <u>Lingkungan_kerja</u>	.227	.084	.376	2.700
<u>beban_kerja</u>	.308	.095	.450	3.230

a. Dependent Variable: kinerja\_pegawai

- g. Tabel “*Coefficients*” menunjukkan persamaan regresi. Tabel ini menunjukkan nilai constant variabel X1 (Lingkungan kerja) dan X2 (Beban kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar 7,918.

### 3. Pengujian Hipotesis

- a). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur

Hasil uji regresi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji “*Correlation*”, yaitu kolom “*sig*” (*p value*) lingkungan dengan hipotesis :

Jika nilai *p value* > 0,05, maka H0 diterima (*coefficient* tidak signifikan). Jika nilai *p value* < 0,05, maka H0 ditolak (*coefficient regression significant*). Berikut hipotesisnya :

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H1 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Uji “*Correlation*” menunjukkan, bahwa nilai *p value* untuk konstanta sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti *significant*. Variabel lingkungan menunjukkan nilai sebesar  $0,000 < 0,05$ , signifikan. Dari penjelasan tabel 4.2 dapat dinyatakan H0 ditolak. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh *significant* antaraa lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur

- b). Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur.

Adapun hasil pengujian regresi untuk variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan, signifikan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel “*Correlation*”, dalam kolom, “*sig*” (*p value*) pada

bagian beban kerja dengan hipotesis : Nilai  $p\ value > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima. Sedangkan nilai  $p\ value < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan).

Adapun hipotesisnya sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1$  : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai

Uji statistik dari tabel “*Correlation*” menjabarkan, bahwa nilai  $p\ value$  kolom konstanta yaitu  $0,000 < 0,05$ , artinya signifikan. Terdapat hasil uji untuk nilai  $p\ value$  (sig. ) variabel beban kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga beban kerja sebagai variabel  $X_2$  berarti signifikan. Jadi, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur. Hal tersebut termasuk dalam hipotesis  $H_0$  ditolak.

- c).Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur

Hasil uji simultan atau uji bersama-sama dapat dilihat pada tabel “*Anova*” untuk kolom “*sig.* ” ( $p\ value$ ) dengan hipotesis sebagai berikut.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1$  : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

Dari penjelesaian tabel “*Anova*” berarti hasil variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap variabel kinerja pegawai berdampak signifikan. Hal ini terjadi karena nilai  $p\ value$  sejumlah  $0,000 < 0,05$ . Sehingga lingkungan kerja dan beban kerja dianggap berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan ini

dinyatakan, bahwa hipotesisnya  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur

- d). Prediksi tingkat kinerja pegawai dengan lingkungan kerja dan beban kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.550	.526	2.177

a. Predictors: (Constant), beban\_kerja, Lingkungan\_kerja

b. Dependent Variable: kinerja\_pegawai

Model regresi berganda linier diperoleh nilai *Standart Error of Estimate* (SEE) sejumlah 2,104. Nilai SEE digunakan sebagai pengujian data. Pengujian ini dimaksudkan apakah model regresi telah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Oleh sebab itu, nilai SEE tentunya ada pembandingan dengan nilai lainnya, yaitu simpangan baku. Penulis mendapatkan nilai *standart deviations* sejumlah 3,161. Berlandaskan tabel SEE dapat dibuktikan bahwa nilai SEE lebih kecil dari *standart deviation*. Sehingga, lingkungan kerja dan beban kerja dapat dijadikan prediksi peningkatan kinerja pegawai.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan

Dari pemaparan tabel "Anova" diketahui, bahwa hasil uji simultan kolom *sig (p value)* dengan hipotesa berikut :

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

H1 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

Peneliti mendapatkan hasil dari tabel "Anova" nilai signifikan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan. Tabel tersebut menunjukkan *value*  $0,000 < 0,05$ . Hal ini diartikan bahwa, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, adapula penjelasan mengenai lingkungan kerja dan beban kerja yang dapat memperkuat hasil analisis tersebut, yaitu :

Menurut Nitisemito, 1991 yang dikutip oleh Dwi Agung Nugroho Arianto menyatakan bahwa, segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya.<sup>77</sup> Dalam hal ini yang dimaksud dapat mempengaruhi pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dimaksudkan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang memiliki pengaruh pada setiap tugas yang dibebankan.

Oleh karena itu, lingkungan kerja dianggap sebagai faktor yang dapat dijadikan ukuran dalam kinerja pegawai. Begitupula beban kerja, jika karyawan memikul banyak beban kerja, maka pegawai akan memiliki hambatan dalam menyelesaikannya. Hal ini sependapat dengan pendapat Menpan, yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas

---

<sup>77</sup> Dwi Agung Nugroho Arianto, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Ternaga pengajar, Jurnal *Economia*, 2013, Vol. 9, No. 2, Hal. 194

yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan tertentu.<sup>78</sup>

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan, bahwa lingkungan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dalam table *model summary*. Dalam tabel diatas dapat dijelaskan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial
  - a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 4. 2 “*Correlation*” menunjukkan, bahwa nilai *p value* sebesar 0,05. Nilai *p value* dari lingkungan kerja  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan. Pernyataan tersebut seperti hipotesis diatas, yaitu  $H_0$  ditolak maka signifikan. Oleh sebab itu, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Kementerian Agama Jawa Timur.

Hasil nilai signifikan tersebut tentunya di dukung faktor lain dalam variabel lingkungan kerja. Adapun pendukung hasil variabel lingkungan kerja yaitu dari beberapa indikator di dalamnya. Diantaranya adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.<sup>79</sup> Sehingga dapat ditarik

---

<sup>78</sup> Dhini Rama, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus), *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus* Vol.1, No.1, Hal. 16

<sup>79</sup> Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 136

ksimpulan, bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 0,000 dan dinyatakan signifikan.

b. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Dalam tabel 4. 2 “*Correlation*” memiliki penjelasan, bahwa nilai *p value* sebesar 0,05. Nilai beban kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan begitu variabel beban kerja memiliki hasil yang signifikan dengan  $H_0$  ditolak. Dari penjelasan tabel 4. 2 dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Jawa Timur

Hasil nilai signifikansi tersebut didukung oleh indikator didalamnya. Adapun indikator beban kerja yaitu, factor internal, factor eksternal, dan target. Sedangkan indikator dari kinerja pegawai yaitu, kualitas, kuantitas, dan komitmen. Oleh karena itu, dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

3. Nilai hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan

Berdasarkan tabel “*Model Summary*” memperlihatkan data, bahwa nilai correlation pada kolom R sebesar 0,742. Nilai hubungan yang menunjukkan makna tinggi atau kuat. Nilai tersebut disumbangkan oleh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Tabel 4. 5 *Model Summary* juga diperkuat oleh tabel 4. 3 yang menjelaskan tentang kekuatan hubungan 0,60 - 0,79. Hal tersebut berarti tinggi. Artinya, nilai hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai bermakna tinggi atau kuat.

Meskipun demikian, lingkungan kerja dan beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 55%. Artinya kontribusi yang diberikan sebesar  $0,55 \times 100\% = 55\%$ . Hasil tersebut menunjukkan nilai sebesar 55,0% dan sisanya 45,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil yang diperoleh terdapat nilai hubungan yang kuat, karena sebagian besar responden Kantor Kementerian Agama telah mengisi kuosioner yang dibagikan oleh peneliti.

4. Nilai hubunghan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial
  - a. Nilai hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 4. 2 tentang “Correlations” memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai korelasi lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,650 dengan nilai *p value* (*significant*) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel tersebut memiliki nilai hubungan yang tinggi dan signifikan (*p value* < 0,05) terhadap kinerja pegawai di Kantor kementerian Agama. Pernyataan tersebut diperkuat pada tabel 4. 3 , yaitu table kekuatan hubungan. Tabel tersebut menjelaskan, bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0,60 sampai 0,79 dapat diartikan tinggi atau kuat nilai hubungannya.

Hasil tersebut dapat dilihat pada analisis yang dilakukan peneliti antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,650 yang berarti kuat. Terdapat teori pendukung dalam pernyataan ini, yaitu lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam memicu kinerja pegawai dalam

bekerja secara optimal.<sup>80</sup> Berdaarkan analisa data dengan menggunakan statistik, variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 65,0%. Adapun variabel lainnya yang mempengaruhi sebesar 35,0% terhadap kinerja pegawai.

- b. Nilai hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.2 *Correlation* menunjukkan bahwa nilai hubungan antara beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,679 dengan nilai *p value* sebbesar 0,000. Nilai mvariabel X2 bean kerja memiliki nilai yang kuat atau tinggi terhadap kinerja pegawai di Kantor kementerian Agama. Pernyataan tersebut didukung tabel 4. 3 kekuatan hubungan. Tabel tersebut menjelaskan bahwa, nilai beban kerja memiliki nilai hubungan 0,60 - 0,79. Tabel yang dimaksud memiliki makna. tinggi atau kuat. Adapun sumber terpercaya dalam pernyataan ini, yaitu : beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan tertentu.<sup>81</sup> Berdaarkan pengertian tersebut pegawai tentunya memiliki peran masing-masing dalam meminimalisir bban kerja yang dipikul. Diantaranya, pegawai mempunyai *planning*, *target*, atau *deadline* tugas.

---

<sup>80</sup> A.A. Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adyana Sudibya, I Wayan Mudiatha Utama, Pengaruh Lingkungan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi. Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 2012, Vol. 6, No. 2, Hal. 174

<sup>81</sup> Dhini Rama, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)”*Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus* Vol.1, No.1, Hal. 16

Dari uraian diatas, ddapat diambil kesimpulan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh sebesar 67,9%. Sehingga 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan begitu variabel beban kerja pada Kantor Kementerian Agama memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

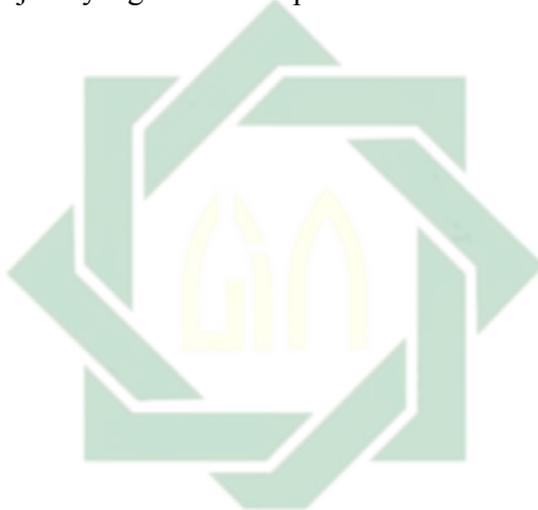
5. Nilai hubungan paling dominan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel *Correlation* membagikan informasi tentang (X1) lingkungan kerja dan (X2) beban kerja terhadap (Y) kinerja pegawai yang berhubungan satu sama lain. Hasil tabel korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebanyak 0,650 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Oleh sebab itu, variabel lingkungan kerja menyatakan, bahwa hubungannya bersifat tinggi atau kuat. Hal tersebut dikarenakan tingkat signifikan (*p value* < 0,05) terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil hitung tabel korelasi beban kerja dengan kinerjan pegawai sebesar 0,679. Hasil tersebut memperoleh *p value* 0,000. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja mempunyai jumlah korelasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan nilai *p value* < 0,05 terhadap kinerja pegawai.

6. Prediksi lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

Dalam uji hasil regresi berganda linier pada tabel 4. 5 “*Model Summary*” didapatkan nilai *standart error of estimate* (SEE) sebesar 2. 177. Nilai SEE berguna dengan baik atau sebaliknya sebagai prediktor. Namun hasil hitung SEE harus dibandingkan dengan simpangan baku, yaitu sebesar 3,161. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat diketahui, bahwa hasil hitung SEE < simpangan

baku. Sehingga regresi *model* dapat menjelaskan tentang lingkungan kerja dan beban kerja. Hasilnya yaitu lingkungan kerja dianggap mampu dijadikan prediksi peningkatan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, Kantor Kementerian Agama perlu meningkatkan lingkungan kerja dan beban kerja pegawai agar kinerja pegawai dapat stabil dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berlandaskan hasil hitung maupun analisis, serta pembahasan mengenai lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan  
Pada tabel *Anova* dapat diamati, bahwa nilai signifikan variabel lingkungan dan pbeban kerja berpengaruh signifikan dengan nilai *p value*  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut bermakna lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama.
2. Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial
  - a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai  
Nilai signifikan lingkungan kerjs terhadap kinerja pegawai yaitu,  $0,000 < 0,05$ . Dari pernyataan tersebut menjelaskan, bahwa lingkungan kerja dinyatakan signifikan dan  $H_0$  ditolak. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 6. 5 *Correlation*. Dengan begitu, dapat diketahui bahwa nilai lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama.
  - b. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai  
Hasil tabel signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel beban kerja dinyatakan signifikan dan  $H_0$

ditolak. Penjelasan ini dapat dilihat pada tabel 6. 5 *Correlation*. Peneliti dapat menarik kesimpulan, bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama.

3. Nilai hubungan anantara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan

Dari tabel 6. 8 "*Model Summary*" menjelaskan informasi tentang nilai hubungan dari uji *SPSS*. Pada tabel summary nilai fokusnya berasal dari kolom R, sebesar 0,550. Hasil tabel tersebut menunjukkan nilai yang sedang. Nilai tersebut diberikan *independent variable* (lingkungan dan beban kerja) terhadap *dependent variable* (kinerja pegawai).

4. Nilai korelasi anantara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial

- a. Nilai hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 6. 5 *Correlation* menyatakan bahwa terdapat hubungan anantara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai korelasi lingkungan kerja sebesar 0,650 dengan nilai *p value* signifikan 0,000. Dari penjelasan tersebut, lingkungan kerja menunjukkan nilai korelasi yang kuat atau tinggi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama.

- b. Nilai hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 6. 5 *Correlation* memiliki informasi, bahwa terdapat hubungan *variable* beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Beban kerja memperlihatkan nilai sebesar 0,679 dengan *p value* signifikan 0,000. Oleh sebab itu, beban kerja dapat dijelaskan bahwa nilainya kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama.

5. Nilai hubungan paling dominan anantara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial

Dari tabel 6. 5 *Correlation* menunjukkan varfiabel yang dominan pada variabel bebas. *Independnt variable*(lingkungan kerja)menunjukkan nilai 0,650 dengan nilai *p value* 0,000. Lingkungan kerja sebagai variabel X1 artinya memiliki korelasi yang tinggi. Sedangkan beban kerja memiliki nilai 0,679 dengan nilai *p value* 0,000. Hal tersebut berarti korelasinya tinggi juga

6. Prediksi tingkat kinerja pegawai dengan lingkungan kerja dan beban kerja

Dari hasil uji regresi linier tabel 6. 8 *Model Summary* diperoleh besarnya SEE, yaitu 2,177. Hasil hitung trsebut dijadikan acuandalam pengujian model regresi. Hal tersebut dimaksudkan, apakah model regresi telah teruji dengan baik atau belum sebagai prediktor. Adapun syaratnya yaitu besaran SEE harus lebih kecil dari simpangan baku. Nilai simpangan baku sedbesar 3,161. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa  $SEE < \text{simpangan baku}$ , yaitu  $2,177 < 3,161$ . Sehingga, model regresi telah membuktikan, bahwa X1 (lingkungan kerja) dan X2 (beban kerja) dapat menjadi presiksi untuk peningkatan Y (kinerja pegawai).

## **B. Saran dan Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan, bahwa :

1. Kantor Wilayah Kementerian Agama

Kantor Wilayah Kementerian Agama diharapkan meningkatkan lingkungan kinerjanya, guna untuk keefektifan serta kenyamanan para pegawai. Selain itu, diharapkan Kantor Wilayah Kementerian Agama memberikan beban kerja yang dapat dijangkau tiap

pegawainya. Hal tersebut dapat menjadi dampak positif bagi pegawai apabila diterapkan kedepannya.

## 2. Peneliti Lanjutan

Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan responden dari Kantor Wilayah Kementerian Agama lainnya guna memperkuat data dengan hasil yang akurat lagi. Selain itu peneliti selanjutnya lebih menekankan kembali variabel-variabel yang akan dijadikan penelitian.

## C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti memiliki kesadaran, bahwa masih banyak kekurangan dalam melakukan penulisan ini. Dalam penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan dari penyebaran kuosioner dan adanya peristiwa *Covid-19*. Hal tersebut menyebabkan keterlambatan dalam pengerjaan penulisan ini, baik dari respon angket melalui *g-form*, pertemuan dengan pegawai Kantor Kementerian Agama dikarenakan banyak yang WFH (*Work Form Home*). Sehingga penulisan ini sedikit mengalami keterlambatan.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR.
- Anggraini, S. (2018). Perbandingan Etos Kerja Dan Produktivitas Kerja Antara Pegawai Negeri Sipil (Pns) Dan Pegawai Honorer (Studi Kasus Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur).
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Asriani, D., Muchran, B. L., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Denziana, A., Indrayenti, I., & Fatah, F. (2014). Corporate Financial Performance Effects of Macro Economic Factors Against Stock Return. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 5(2).
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Lingkungan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*

- Faidy, A. B., & Arsana, I. M. (2014). Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Siswa Kelas XI. *Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, 2(2), 454-468.
- Haris Saifuddin, A. N. D. R. I. A. N. (2020). Peran Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Teknisi Di Pt. Tridaya Perkasa Prima Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 8(2).
- Haslinda, H. (2016). Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo) (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Hermawan, S., & Amirullah, A. (2016). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif.
- Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulisty, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 84-92.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Isdianto, O., & Kurniawan, I. S. (2017). Pengaruh Praktik Msdm Strategik Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki). *Manajemen Dewantara*, 1(2), 56-60.

- Kasmarani, M. K. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)*. RajaGrafindo Persada.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA| Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Mustofa, U. A. (2015). Pekerja yang Handal Menurut Al-Qur'an. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1(03).
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Pinatih, I. G. B. A., & Gorda, A. A. N. E. S. (2017). Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi, Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 298-310.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).

- Saifudien, A. H. (2020). Peran Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Teknisi Di Pt. Tridaya Perkasa Prima Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 8(2).
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Lingkungan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101-114.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Ubudiyah, K., Fatoni, M. A., & Bachtiyar, M. (2020). Implementasi Beban Kerja dan Kuantitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pendma di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 2(2), 89-107.