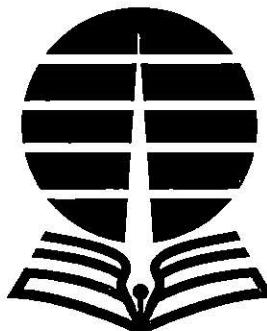


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, USIA MASA PENSIUN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH (Studi Pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan)



**UNIVERSITAS TERBUKA
TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

ZANROS HERYON

NIM. 500631284

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018**

ABSTRACT

**INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT FACTORS, AGE OF RETIREMENT AND LOADS ON PERFORMANCE OF PERIOD
(Study at Tembilahan Agriculture Office)**

Zanros Heryon
heryonz@gmail.com

*Postgraduate Program
Open University of Indonesia*

This research was conducted at the Agriculture office of the Tembilahan and this study aims to (1) Analyze the effect of working environment factors on extension workers, (2) Analyze the effect of retirement age on extension workers, (3) Analyze the influence of workload on extension workers, and (4)) Analyzing the influence of working environment factor, age of retirement and workload on extensionist performance. The population of this study is all the extension workers at the Office of Agriculture Tembilahan, this research is a qualitative research, namely research related to aspects of quality and value or meaning. Analyzer used is some test for statistic that is: validity test, reliability, classical assumption, hypothesis test and multiple linear regression analysis. The result of the research shows that (1) The variable of work environment factor partially has positive and significant effect to the performance of extension workers at the Tembilahan Agriculture Office. (2) Variable age of retirement partially have positive and significant influence to performance of extension worker in Tembilahan Agriculture Office. (3) Workload variables partially have a positive and significant impact on the performance of extension workers in the Office of Agriculture Tembilahan. (4) Working factor variables, age of retirement and working expenses together or simultaneously affect the performance of extension workers at Tembilahan Agriculture Office Office, the contribution of the three variables is 81,3%, while the rest equal to 18,7% influenced by variable others not included within the scope of this study.

Key words: *Working Environment, Age of Retirement, Workload and Performance*

ABSTRAK

PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, USIA MASA PENSIUN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH (STUDI PADA KANTOR DINAS PERTANIAN TEMBILAHAN)

Zanros Heryon
heryonz@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka Indonesia

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan dan penelitian ini bertujuan untuk (1) Menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluhan, (2) Menganalisis pengaruh usia masa pensiun terhadap kinerja penyuluhan, (3) Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja penyuluhan, dan (4) Menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun dan beban kerja terhadap kinerja penyuluhan. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga penyuluhan pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan, penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yakni penelitian yang berkaitan dengan aspek kualitas dan nilai atau makna. Alat analisis yang digunakan adalah beberapa uji untuk statistik yakni: uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel faktor lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penyuluhan pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan, (2) Variabel usia masa pensiun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penyuluhan pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan, (3) Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penyuluhan pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan, dan (4) Variabel faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun dan beban kerja secara bersama-sama atau serentak mempengaruhi kinerja tenaga penyuluhan pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan, sumbangsih pengaruh ketiga variabel tersebut sebesar 81,3%, sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam ruang lingkup penelitian ini.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiu, Beban Kerja dan Kinerja*

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh (Studi pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan)** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Tembilahan, 2017

Yang menyatakan



Zanros Heryon

NIM. 500631284

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiu dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh (Studi Pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan)

Penyusun TAPM : ZANROS HERYON

NIM : 500631284

Program Studi : Pasca Sarjana Magister Manajemen

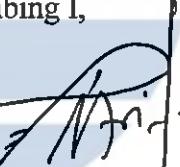
Hari/Tanggal : Minggu/21 Januari 2018

Menyetujui

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc, Ed
NIP. 19610727 198703 1 002


Dr. Kasman Arifin Za, SE, MM.Ak, CA.CISA
NIDN. 1025125801

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu

Ekonomi dan Manajemen


Mohamad Nasoha, SE, M.Sc
NIP. 19781111 2005 01 1 001

Direktur Program Pascasarjana


Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si
NIP. 195891215 198601 1 009

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : ZANROS HERYON

NIM : 500631284

Program Studi : Pascasarjana Magister Manajemen

Judul TPAM : Pengaruh Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiu dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan (Studi Pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan)

Telah dipertahankan di hadapan panitia penguji Tugas Akhir Program Magister (TPAM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu / 21 januari 2018

Waktu : 09.30 – 11.00 Wib

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua komisi Penguji Dr. Tita Rosita, M.Pd



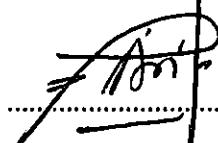
Dr. Ir. Chairy, SE, MM

Penguji Ahli



Pebimbing I

Nama : Dr. Kasman Arifin ZA, SE, M.Ak, CA, CISA



Pebimbing II

Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc, Ed



KATA PENGANTAR

Pertama-tama dengan mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, dan tidak lupa pula shalawat beriring salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW, dan atas hidayah, rahmat dan karunia-Nya, yang telah memberikan kesehatan, ketentuan dan kemampuan pada diri Penulis disertai dengan usaha dan dorongan semangat dari berbagai pihak sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh (Studi pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan)**”.

Di dalam penulisan TPAM ini, Penulis juga tak lupa untuk menyampaikan ucapan rasa terima kasih Penulis kepada pihak-pihak yang selama ini telah banyak membantu dan membimbing Penulis sehingga penulisan TPAM ini dapat terselesaikan. Ucapan rasa terima kasih dan rasa hormat sedalam-dalamnya Penulis sampaikan antara lain kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Bapak Drs. Djahrudin, M.Si, selaku Kepala UPBJJ-UT Pekanbaru
3. Bapak Dr. Kasman Arifin ZA, SE, M.Ak, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, dukungan, serta saran-saran dalam penulisan TPAM ini
4. Bapak Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc, Ed. selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, dukungan, serta saran-saran dalam penulisan TPAM ini
5. Bapak dan ibu-ibu dosen serta karyawan dan karyawati UT yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bantuannya seta dorongan motivasi selama penulis di bangku perkuliahan
6. Bapak Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir beserta Tenaga Penyuluh Pertanian yang selama ini telah banyak membantu Penulis dalam mendapatkan data-data yang dibutuhkan guna dalam penyelesaian TPAM ini
7. Kepada kedua orang tua yang tercinta dan Saudaraku Serta Istri dan Anakku yang selalu berusaha dan mendoakan agar penulis terhindar dari hambatan dan masalah dalam menyelesaikan Tugas Akhir program Magister (TPAM) ini.
8. Semua teman-teman seperjuangan yang sama-sama berjuang dalam melaksanakan perkuliahan hingga saat ini

Penulis menyadari dengan sungguh-sungguh tiada kesempurnaan tanpa kehilafan dan kekeliruan, mengingat keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki, maka keritikan dan saran bersifat membangun guna kesempurnaan TAPM ini senantiasa Penulis harapkan.

Tembilahan, Januari 2018

Penulis

RIWAYAT HIDUP

Nama : ZANROS HERYON
NIM : 500631284
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul TAPM : Pengaruh Lingkungan Kerja Usia Masa Pensiun dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan (Studi pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan)
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 015 Tembilahan tahun 1997
Lulus SMP di SMPN 2 Tembilahan tahun 2000
Lulus SMA di SMA PGRI Tembilahan tahun 2003
Lulus S1 di UIN SUSKA Pekanbaru tahun 2008
Riwayat Pekerjaan : Tahun 2011 s/d sekarang sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Tembilahan, Januari 2018

Zanros Heryon

NIM. 500631284

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja	9
2. Lingkungan Kerja	12
3. Usia Masa Pensiun	19
4. Beban Kerja	26
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Pemikiran	37
D. Variabel Penelitian	38
E. Konsep Operasional Variabel	39
F. Hipotesa	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	41

B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	41
C.	Jenis dan Sumber Data	41
1.	Jenis Data	41
2.	Sumber Data	42
D.	Populasi dan Sampel	42
1.	Populasi	42
2.	Sampel	43
E.	Teknik Pengumpulan Data	43
1.	Daftar Pertanyaan (Kuesioner)	43
2.	Studi Kepustakaan (<i>Library Research</i>)	44
F.	Analisis Data	44
1.	Uji Validitas.....	44
2.	Uji Reliabilitas.....	45
G.	Uji Asumsi Klasik	45
1.	Uji Normalitas	45
2.	Uji Multikolinearitas	46
3.	Uji Autokorelasi	46
4.	Uji Heteroskedastisitas	46
H.	Teknik Analisa Data	47
1.	Regresi Linier Berganda	47
2.	Uji Hipotesis	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Deskripsi Objek Penelitian	52
B.	Hasil Penelitian	57
1.	Deskripsi Umum Responden	57
2.	Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	60
3.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	72
4.	Tingkat Pencapaian Jawaban Responden	77
5.	Hasil Uji Koefisien Korelasi	79
6.	Hasil Uji Asumsi Klasik	80

7. Analisis Regresi Linier Berganda	83
8. Hasil Uji Hipotesis	85
C. Pembahasan	89
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan	89
2. Pengaruh Usia Masa Pensiuin Terhadap Kinerja Penyuluhan	90
3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan	90
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiuin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	92
B. Saran	93

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Tenaga Penyuluhan, Luas Lahan Pertanian, Jumlah Petani dan Alat Transportasi Penyuluhan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017	4
.....	4
Tabel 1.2 Data Jumlah Tenaga Penyuluhan dan Masa Pensiun Penyuluhan Pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2012 - 2016	5
.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 2.2 Operasional Variabel	39
Tabel 4.1 Data Lingkungan Kerja (Ruang Kantor) Tenaga Penyuluhan Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017	56
Tabel 4.2 Data Lingkungan Kerja (Keadaan Kantor) Tenaga Penyuluhan Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	60
Tabel 4.7 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	63
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Usia Masa Pensiun (X_2)	63

Tabel 4.9	Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Usia Masa Pensiu (X ₂)	65
Tabel 4.10	Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X ₃)	66
Tabel 4.11	Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X ₃)	68
Tabel 4.12	Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)	69
Tabel 4.13	Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)	71
Tabel 4.14	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₁)	72
Tabel 4.15	Uji Validitas Variabel Usia Masa Pensiu (X ₂)	74
Tabel 4.16	Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X ₃)	74
Tabel 4.17	Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	76
Tabel 4.18	Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.19	Klasifikasi Tingkat Capaian Responden	78
Tabel 4.20	Tingkat Pencapaian Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian	78
Tabel 4.21	Uji Koefisien Korelasi	79
Tabel 4.22	Uji Multikolinearitas	81
Tabel 4.23	Uji Autokorelasi	82
Tabel 4.24	Regresi Linier Berganda	84
Tabel 4.25	Uji Koefisien Determinasi	85
Tabel 4.26	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	86
Tabel 4.27	Hasil Uji F	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	38
Gambar 4.1 Uji Normalitas	81
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	83



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan penyuluhan di Indonesia sangat mengalami kemajuan, perkembangan untuk kemajuan di bidang pertanian, pencapaian tujuan penyuluhan dalam meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat petani. Masyarakat tani pun tidak bisa lagi dianggap sebagai orang-orang yang tidak berkemampuan, mereka adalah orang-orang yang sudah berpengalaman yang perlu diakui keberadaannya.

Penyuluhan pertanian adalah suatu sistem pendidikan yang dilakukan diluar sekolah (pendidikan non formal) untuk para petani-petani dengan tujuan agar mereka bisa dan mampu serta sanggup berswadaya memperbaiki/meningkatkan kesejahteraan sendiri, keluarga dan masyarakatnya. Keberhasilan kinerja penyuluhan pertanian terhadap masyarakat atau petani dapat ditunjang dengan lengkapnya peralatan yang memadai, adanya informasi pengetahuan dan tersedianya perkembangan teknologi yang dibutuhkan dan membuat agenda temu karya dimana penyuluhan mengadakan pertemuan dengan petani untuk menyampaikan informasi yang dibutuhkan petani.

Berdasarkan persamaan, pendekatan agribisnis, falsafah dan prinsip penyuluhan pertanian pengertian penyuluhan terfomulasikan “penyuluhan pertanian adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam

mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup" (U.U No 16/2006).

Dari definisi ini bila dipahami, dicermati dan dilaksanakan jelas memberi arah dan warna penyuluhan di Indonesia menuju pemberdayaan petani sebagai pelaku utama sekaligus pelaku usaha. Disini telah terjadi redefinisi penyuluhan. Pengertian penyuluhan pertanian tersebut akan tercapai apabila salah satu unsur penyuluhan yaitu penyuluh mempunyai kompetensi, berusaha dengan sunguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya (profesional).

Penyuluh pertanian dapat didefinisikan seseorang, yang atas nama pemerintah atau kelembagaan penyuluhan, yang berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan dilakukan oleh penyuluh dalam mencapai sasaran untuk menghadapi Inovasi. Lebih lanjut UU No. 16/2006 menyebutkan penyuluh pertanian merupakan perorangan, WNI bisa Pegawai Negeri Sipil. Penyuluh pertanian swadaya dan penyuluh pertanian swasta. Dalam Permen PAN No. 2/2008 menjelaskan Penyuluh adalah suatu Jabatan Fungsional memiliki ruang lingkup beberapa tugas. Wewenang dan tanggung jawab. Penyuluhan pertanian diisi oleh Pegawai Negeri Sipil yang diberi hak serta kewajiban secara penuh oleh pemerintah.

Lingkungan kerja dapat didefinisikan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi, menjalankan tugas yang diemban dan menjadi tanggung jawab pekerja dalam lingkungan tersebut. Dalam meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja

karena lingkungan kerja yang bagus dapat menciptakan kemudahan melaksanakan tugas. Lingkungan kerja, sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting dalam melaksanakan pekerjaan. Meskipun kondisi lingkungan kerja tersebut memang sangat menantang seperti halnya pada lingkungan kerja di daerah terbuka, panas dan sering terkena hujan, namun bilamana perusahaan dapat mengatur dan menata pekerjaan karyawan diharapkan dapat menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan. Sebaliknya apabila perusahaan kurang memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Penilaian kinerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan karyawan bersangkutan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan atau unjuk kerjanya dan upaya peningkatan produktivitas serta kinerja organisasi ataupun perusahaan.

Penilaian prestasi kerja memiliki beragam tujuan yaitu dapat dipergunakan untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawan pada saat kini, umpan balik, meningkatkan motivasi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengidentifikasi kemampuan kasyawan, membiarkan karayawan mengetahui hal yang diharapkan mereka, memusatkan perhatian pada pengembangan karir, meningkatkan imbalan serta memecahkan masalah dalam pekerjaan. Berikut Penulis sajikan data jumlah tenaga penyuluh pertanian, luas lahan pertanian, jumlah petani dan alat transfortasi yang digunakan penyuluh yang tersebar di 20 kecamatan Kabupaten Indragiri hilir, adapun data tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Tenaga Penyuluhan, Luas Lahan Pertanian, Jumlah Petani dan Alat Transportasi Penyuluhan Kabupaten Indragiri Hilir
Tahun 2017**

No	Kecamatan	Jumlah Penyuluhan	Luas Lahan Pertanian	Jumlah Petani	Transportasi
1	Tembilahan	3	720 Ha	540	Sepeda Motor
2	Tembilahan Hulu	3	935 Ha	772	Sepeda Motor
3	Tempuling	3	1.718,21 Ha	2505	Sepeda Motor
4	Kempas	3	1.920,12 Ha	1647	Sepeda Motor
5	Keritang	3	1.813,23 Ha	2908	Sepeda Motor
6	Reteh	3	1.954,75 Ha	1842	Sepeda Motor
7	Kemuning	3	1.544,12 Ha	1672	Sepeda Motor
8	Batang Tuaka	3	1.889,11 Ha	1298	Sepeda Motor
9	Gaung Anak Serka	3	1.366,12 Ha	1519	Sepeda Motor
10	Gaung	3	1.474,13 Ha	1640	Spead Boat
11	Kuindra	3	1.391,05 Ha	1820	Spead Boat
12	Enok	3	1.511,77 Ha	1235	Spead Boat
13	Tanah Merah	4	1.680,90 Ha	1419	Spead Boat
14	Mandah	4	1.380,75 Ha	1879	Spead Boat
15	Kateman	4	1.260,55, Ha	1350	Spead Boat
16	Pelangiran	4	1.642, 76 Ha	4150	Spead Boat
17	Concong	4	1.065, 88 Ha	1480	Spead Boat
18	Pulau Burung	4	1.542, 18 Ha	1579	Spead Boat
19	Teluk Belengkong	4	1.444, 87 Ha	12113	Spead Boat
20	Sungai Batang	4	1.822,91 Ha	1752	Spead Boat
Jumlah		68	18.047,02 Ha	26620	

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir

Dari Tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 20 kecamatan yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir terdapat 68 orang tenaga penyuluhan dengan luas lahan pertanian 18.047,02 Ha dengan jumlah rata-rata petani 26.620 orang. Penyuluhan dapat didefinisikan sebagai seseorang atas nama

pemerintah atau kelembagaan penyuluhan, yang berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan dilakukan oleh penyuluhan dalam mencapai sasaran untuk menghadapi Inovasi. Lebih lanjut UU No. 16/2006 menyebutkan penyuluhan adalah perorangan, WNI bisa Pegawai Negeri Sipil, penyuluhan swasta dan penyuluhan swadaya. Sedangkan Permen PAN No. 2/2008 menegaskan Penyuluhan Pertanian merupakan jabatan fungsional, yang memiliki ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang sebagai penyuluhan pertanian yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil, yang diberi hak serta kewajiban secara penuh oleh pemerintah.

Pensiun merupakan sebuah masa yang tidak dapat dihindari bagi seorang pekerja. Masa ini, bagaimana pun juga mau tidak mau pasti akan dihadapi oleh para pekerja yang telah memasuki batasan usia tertentu, dimana para pekerja tersebut selanjutnya harus berhenti dari pekerjaannya selama ini. Berikut penulis sajikan data jumlah tenaga penyuluhan dan masa pensiun penyuluhan pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir, adapun data tersebut dapat kita lihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2 Data Jumlah Tenaga Penyuluhan dan Masa Pensiun Penyuluhan

Pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir

Tahun 2012 - 2016

No.	Tahun	Jumlah		
		Tenaga Penyuluhan	Usia Masa Pensiun	Jumlah Tenaga Penyuluhan yang Pensiun
1	2012	40	50 – 58 Tahun	5
2	2013	45	50 – 58 Tahun	7
3	2014	54	50 – 58 Tahun	15

No.	Tahun	Jumlah		
		Tenaga Penyuluhan	Usia Masa Pensiun	Jumlah Tenaga Penyuluhan yang Pensiun
4	2015	60	50 – 58 Tahun	10
5	2016	68	50 – 58 Tahun	13

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir

Dari tabel di atas terlihat data jumlah tenaga penyuluhan dan masa pensiun penyuluhan pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2012 sampai dengan 2016. Hal tersebut merupakan pertanda bahwa orang yang bersangkutan tersebut sudah tidak berguna dan tidak dibutuhkan lagi dalam dunia pekerjaannya. Usianya yang sudah tua dan produktivitasnya yang sudah makin menurun membuat seseorang dianggap tidak menguntungkan lagi bagi instansi tempat mereka bekerja. Pensiun bahkan seringkali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan, sehingga menjelang masa tersebut tiba, sebagian orang sudah merasa cemas, stres, frustasi, bahkan depresi karena tidak tahu kehidupan macam apa yang akan dihadapinya kelak dan dampak yang ditimbulkan adalah menurunnya kinerja pegawai tersebut.

Dari hasil evaluasi kinerja penyuluhan pada tahun 2016 dilihat masih banyak prestasi kerja penyuluhan yang prestasinya selama satu tahun termasuk kedalam katagori “Kurang”, banyak hal atau banyak faktor yang membuat hasil prestasi kerja penyuluhan itu berkurang. Beberapa penyebabnya yaitu (1) lingkungan kerja yang kurang mendukung atau kurang menyenangkan dapat berpengaruh terhadap semangat kerja dan prestasi kerja penyuluhan. Oleh karena itu, Dinas Pertanian perlu untuk memperhatikan aspek lingkungan kerja dalam

rangka memberikan rasa nyaman dan aman kepada penyuluhan sehingga prestasi penyuluhan dapat meningkat; (2) usia masa pensiun, saat seseorang telah harus memasuki masa pensiun, hal tersebut merupakan pertanda bahwa orang yang bersangkutan tersebut sudah tidak efektif dalam menjalankan pekerjaannya; serta (3) beban kerja atau sejumlah kegiatan kerja yang diberikan ke penyuluhan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu membuat prestasi kerja menurun. berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "**Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan (Studi pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan)**".

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mencari jawaban terhadap pertanyaan berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Penyuluhan?
2. Pengaruh usia masa pensiun terhadap kinerja Penyuluhan?
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja Penyuluhan?
4. Pengaruh faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun dan beban kerja terhadap kinerja Penyuluhan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

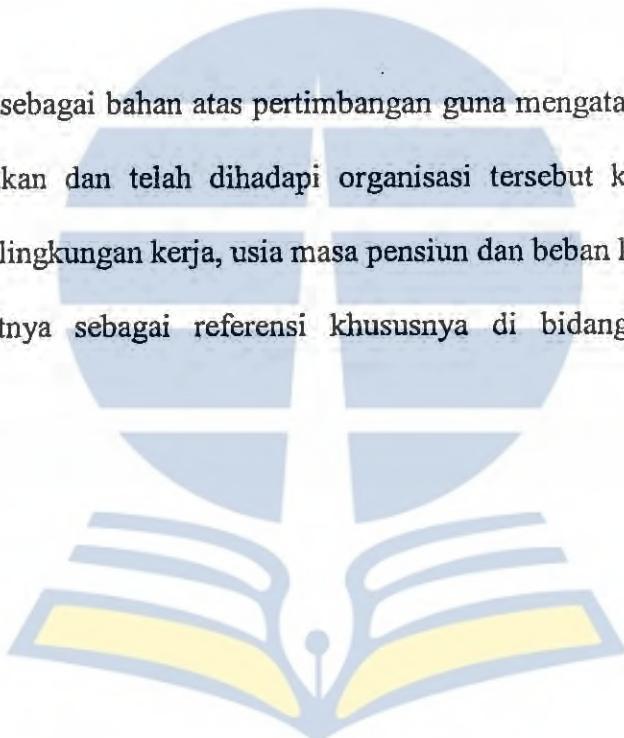
1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Penyuluhan
2. Menganalisis pengaruh usia masa pensiun terhadap kinerja Penyuluhan
3. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Penyuluhan

4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, usia masa pensiun dan beban kerja terhadap kinerja Penyuluhan

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

1. Perkembangan ilmu pengetahuan yang membahas tentang kinerja penyuluhan yang terkait dengan masalah lingkungan kerja, usia masa pensiun dan beban kerja
2. Dinas Pertanian sebagai bahan atas pertimbangan guna mengatasi beberapa masalah yang akan dan telah dihadapi organisasi tersebut khusus bagi penyuluhan dalam lingkungan kerja, usia masa pensiun dan beban kerja
3. Peneliti selanjutnya sebagai referensi khususnya di bidang Penyuluhan Pertanian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang dikutip Sedarmayanti (2007:50) *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kemudian Dharma (2008:1) memberikan definisi kinerja atau prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Mathis dan Jackson (2007), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Kemudian menurut Martoyo, (2007:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang

telah disepakati bersama. Gibson (2007:70) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi.

Menurut Hasibuan (2009:94) kinerja disebut dengan prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Lebih lanjut, Whitemore (2006:104) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan karyawan bersangkutan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan atau unjuk kerjanya dan upaya peningkatan produktivitas serta kinerja organisasi ataupun perusahaan.

Menurut Handoko (2008:135) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah merupakan suatu proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya. Kemudian Isyandi (2008:83) mengatakan evaluasi prestasi kerja pegawai atau disebut juga dengan penilaian unjuk kerja adalah berbagai prosedur sistematik untuk menentukan nilai relatif pekerjaan beserta besarnya kompensasi masing-masing pegawai.

Di lain pihak, Cahayani (2008:93) mengatakan penilaian prestasi kerja memiliki beragam tujuan yaitu dapat dipergunakan untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawan pada saat kini, umpan balik, meningkatkan motivasi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengidentifikasi kemampuan karyawan, membiarkan karyawan mengetahui hal yang diharapkan mereka, memusatkan perhatian pada pengembangan karir, meningkatkan imbalan serta memecahkan masalah dalam pekerjaan. Menurut Manullang (2007:76), penilaian prestasi kerja meliputi bukan saja kuantitas kerja tetapi juga watak, kelakukan dan kualifikasi-kualifikasi pribadi dari karyawan.

Sedangkan kegunaan penilaian kinerja (prestasi kerja) karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara, yaitu:

- a. Sebagai pengambilan keputusan yang digunakan untuk hasil prestasi kerja dan balas jasa yang diberikan
- b. Untuk menilai sejauh mana seseorang pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya
- c. Untuk mengevaluasi efektivitas kegiatan di dalam perusahaan
- d. Sebagai indikator kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
- e. Untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan sehingga dicapai kinerja yang baik
- f. Untuk dapat melihat kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan
- g. Sebagai kriteria menentukan penempatan karyawan

h. Sebagai alat untuk mengembangkan keterampilan karyawan

i. Untuk mengembangkan uraian tugas

Dari beberapa pendapat di atas, menggambarkan kepada kita tentang perlunya melakukan penilaian kinerja karyawan dalam rangka untuk melakukan perbaikan atau pengambilan keputusan di bidang personalia serta langkah-langkah kebijaksanaan dalam manajemen meningkatkan kinerjanya. Menurut Siagian (2007:224) bagi para pegawai penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Sedangkan bagi organisasi/perusahaan, hasil penilaian prestasi kerja pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, promosi, sistem imbalan atau kompensasi dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara

optimal, sehat, efektif, efisien, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dikarenakan antara lingkungan kerja dengan pelayanan saling berhubungan. Secara umum, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berbeda di sekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Siagian, 2008:35). Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan (Siagian, 2008:36), yaitu:

- a. Bangunan tempat bekerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi untuk pertukaran udara
- d. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- e. Tersedianya tempat-tempat untuk melakukan ibadah keagamaan
- f. Tersedianya tempat untuk melepas lelah

Selanjutnya Simamora (2008:75), menyatakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya di dalam pekerjaan. Dari pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek yang luas, tidak hanya meliputi aspek tempat pegawai atau pegawai melaksanakan pekerjaannya tetapi juga aspek sarana dan prasarana yang mendukung pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja di dalam organisasi mutlak perlu diperhatikan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli sebagaimana telah dikemukakan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai atau pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005:105), yaitu:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu di tempat kerja
- c. Kelembapan di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Tata warna di tempat kerja

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

Menurut Nawawi (2003:226) faktor yang dominan mempengaruhi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja dapat berbentuk kondisi fisik (kondisi kerja) dan non fisik (iklim kerja). Sedangkan kondisi kerja non fisik adalah berkenaan dengan suatu keadaan yang terbentuk berdasarkan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan yang dirasakan menyenangkan kondisi fisik adalah kemampuan untuk mengatur dan memelihara ruang kerja agar selalu rapi, sehat dan bersih sehingga menjadi tempat kerja yang menyenangkan dan membentahkan.

Dari pendapat Nawawi tersebut di atas didapat beberapa penjelasan, yaitu:

- a. Kondisi fisik/kondisi kerja merupakan keadaan di mana tempat kerja dalam organisasi, yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan serta ruang gerak.
- b. Kondisi non fisik/iklim kerja sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat disentuh, akan tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pimpinan yang berarti pimpinan tersebut harus mempunyai kemampuan.

Menurut Sedarmayati (2011:21) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, dan lain-lain.
- 2) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti fasilitas kerja dan sebagainya).

b. Lingkungan kerja non fisik

Dalam suatu organisasi, pegawai akan terlibat dalam hubungan kerja antara pengawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan, dan kedua-duanya sama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan

yang terjadi, berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009:23).

Dapat disimpulkan bahwa, variabel lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik maupun non fisik dari lingkungan tempat kita bekerja, untuk lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan. Dimana lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti fasilitas dan sarana kerja, dan kategori kedua, lingkungan kerja umum yang mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu, kelembapan, pencahayaan, kebisingan dan sirkulasi udara.

Tiap komponen dalam bidang atau ruang merupakan alat untuk membantu melaksanakan pekerjaan. Perencanaan ruang kantor adalah penentuan susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan pekerjaan kantor dan pengkoordinasian komponen-komponen ini dalam suatu kesatuan yang efisien. Perlengkapan dan mesin-mesin ada tujuannya susunanya sebagai suatu kesatuan yang dikoordinasikan akan membantu menyelesaikan pekerjaan, tetapi sudut pandang yang luas tidak dibatasi pada perlengkapan mesin.

Secara spesifik, peran atau fungsi sistem analisis lingkungan dalam mencapai tujuan organisasi diantaranya:

- a. Berorientasi pada fungsi. Analisis lingkungan yang berorientasi pada fungsi dapat memperbaiki prestasi kerja organisasi melalui jasa penyediaan informasi lingkungan yang mempunyai hubungan dengan efektivitas prestasi kerja.
- b. Strategi perencanaan terpadu. Bertujuan untuk menganalisis lingkungan dalam memperbaiki prestasi kerja dalam organisasi yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Perbaikan kinerja tersebut dapat dimulai melalui persiapan peramalan lingkungan dalam mendapatkan asumsi dasar tentang perencanaan organisasi dan menyediakan informasi yang dibutuhkan mengenai lingkungan yang relevan sebagai dasar tercapainya perencanaan organisasi yang akan dicapai perusahaan.
- c. Berorientasi pada kebijakan. Analisis lingkungan yang berorientasi pada kebijakan bertujuan untuk memperbaiki prestasi kerja organisasi secara umum dan koordinasinya langsung ke jalur manajemen puncak. Orientasi ini lebih menekankan pada isu strategi yang global diantaranya berupa norma, undang-undang dan sikap yang dapat memberikan dampak terhadap organisasi secara luas. Analisis lingkungan ini cenderung kurang terstruktur. Namun hubungan antara perencanaan dan proses analisis lingkungan organisasi formal bersifat informal atau tidak secara langsung.

3. Usia Masa Pensiun

Pensiun seringkali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan sehingga menjelang masanya tiba sebagian orang sudah merasa cemas karena tidak tahu kehidupan macam apa yang akan dihadapi kelak. Dalam era modern seperti sekarang ini, pekerjaan merupakan salah satu faktor terpenting yang bisa mendatangkan kepuasan (karena uang, jabatan dan memperkuat harga diri). Pensiun merupakan karyawan yang sudah tidak bekerja lagi karena batas usia bekerja sudah lanjut sesuai ketentuan instansi/organisasi tertentu dan harus dikeluarkan atau pun atas permintaan sendiri (pensiun dini). Karyawan yang sudah ditahap pensiun berhak mendapat uang pesangon. Jika mendapat pensiun, maka ia tetap mendapatkan semacam uang pensiun sampai meninggal dunia. Oleh karenanya, sering terjadi orang yang pensiun bukananya bisa menikmati masa tua dengan hidup santai, sebaliknya, ada yang malahan mengalami problem serius (kejiwaan atau pun fisik).

a. Fakta sekitar pensiun

- 1) Berkurang waktu lenggang karena sebagian waktu cenderung digunakan untuk meyelesaikan pekerjaan rumah tangga.
- 2) Kondisi pensiun tidak mempengaruhi kondisi rumah tangga.
- 3) Bertambahnya waktu luang dan kesempatan berkumpul dengan keluarga.
- 4) Kondisi dimana meninggalnya salah satu pasangan, pengasingan ke rumah jompo, menurunnya tingkat kesehatan yang serius, dan

adanya cacat mental atau kondisi cacat fisik tertentu juga dapat menyebabkan terjadinya perubahan gaya hidup.

- 5) Kondisi menurunnya kesehatan tidak hanya disebabkan oleh waktu masa pensiun, tetapi disebabkan oleh beberapa masalah kesehatan yang memang sebelumnya sudah dialami.
- 6) Dengan adanya masa pensiun artinya berkurang beban dan tekanan pekerjaan yang selama ini dihadapi diharapkan mampu meningkatkan kesehatan.
- 7) Sebagian kalangan masyarakat menilai bahwa masa pensiun merupakan masa yang penuh dengan kesempatan menarik.

b. Prediktor penentu terjadinya masalah pada masa pensiun

1) Kepuasan kerja dan pekerjaan

Secara umum pensiun dikenal sebagai fenomena yang dialami oleh seseorang yang usianya sudah dianggap lanjut sehingga dianggap tidak lagi produktif dan menurut aturan harus berhenti bekerja. Begitu pula dengan yang bersangkutan tidak bisa mengelak ketika peraturan yang menyebutkan pada usia tertentu harus sudah siap pensiun. Dengan kata lain, yang bersangkutan harus ikhlas ketika waktu pensiun tiba. Hal itu biasanya muncul pada awal-awal masa pensiun, sekitar 3 - 6 bulan pertama masa pensiun tersebut terlewati. Sebagian orang menganggap pensiun sebagai masa yang menakutkan karena cukup banyak perubahan yang harus dialami, diantaranya adalah hilangnya status sebagai pekerja, kehilangan fasilitas yang selama ini mereka dapatkan,

adanya bayangan untuk tidak dihargai lagi, banyaknya waktu senggang yang mereka hadapi pada saat menjalani masa pensiun dan penurunan penghasilan secara signifikan pada saat menjalani masa pensiun. Namun sebagian lagi beranggapan bahwa pensiun adalah suatu masa untuk beristirahat dan melepaskan diri dari rutinitas pekerjaan. Mereka berpandangan seperti itu karena mereka bisa melihat realita bahwa mereka tidak dapat bekerja untuk selamanya.

2) Usia

Bagi pegawai negeri atau karyawan yang terikat oleh peraturan batas usia pensiun, kehilangan pekerjaan pada masa ini membutuhkan kemampuan menyesuaikan diri. Kesulitan dalam menyesuaikan diri akan menimbulkan stres terutama jika individu masih merasa mampu, produktif dan berpengalaman dalam bidang pekerjaan yang ditekuni sepanjang kehidupannya. Tekanan atau stres yang dialami individu saat merasakan perubahan pola dalam kehidupannya, membuat individu merasa tidak nyaman dan mendorongnya untuk melakukan *coping* terhadap stres tersebut. Masa pensiun merupakan masa perubahan yang dituntut proses penyesuaian diri bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun. Proses penyesuaian diri dapat menimbulkan kecemasan karena karyawan tidak mengetahui apa yang akan terjadi pada saat memasuki masa pensiun. Selain menimbulkan kecemasan, penyesuaian diri yang kurang baik

mempengaruhi konsep diri menjadi negatif karena pada saat memasuki masa pensiun karyawan akan kehilangan peran, identitas dalam masyarakat yang dapat mempengaruhi harga diri mereka. Kesulitan dalam penyesuaian diri menghadapi pensiun dapat menimbulkan tekanan (stres).

3) Kesehatan

Banyak anggapan yang salah terkait masa usia pensiun, pensiun bukan penyebab orang merasa menjadi lebih tua dan menurunnya kesehatan, karena justru pada masa tersebut orang mempunyai potensi dalam meningkatkan kesehatan karena mereka lebih mudah mengatur waktu untuk berolahraga (realita seputar pensiun). Hal ini masih ditambah dengan persepsi orang tersebut terhadap penyakit atau kondisi fisiknya. Jika ia menganggap bahwa kondisi fisik atau penyakit yang dideritanya itu sebagai hambatan besar dan bersikap pesimistik terhadap hidup, maka ia akan mengalami masa pensiun dengan penuh kesukaran. Beberapa orang peneliti melakukan penelitian dan menyimpulkan bahwa kesehatan fisik dan mental adalah dimana kondisi sejahteranya hubungan antara individu dengan orang lain sedangkan kesehatan fisik merupakan sejahteranya kondisi badan.

4) Status sosial sebelum pensiun

Status sosial berpengaruh terhadap kemampuan seseorang menghadapi masa pensiunnya. Jika semasa kerja ia mempunyai status sosial tertentu sebagai hasil dari prestasi kerja keras

(sehingga mendapatkan penghargaan dari masyarakat dan organisasi), ia pun cenderung lebih memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik (karena konsep diri yang positif dan social network yang baik). Namun, jika status sosial itu didapat bukan murni dari hasil jerih payah prestasinya (misalnya lebih karena politis dan uang atau harta) orang itu justru cenderung mengalami kesulitan saat menghadapi pensiun karena begitu pensiun, kebanggaan dirinya lenyap sejalan dengan hilangnya atribut dan fasilitas yang menempel pada dirinya selama ia bekerja.

5) *Post power syndrome*

Post-power syndrome merupakan gejala kejiwaan yang terjadi pada seseorang di mana penderita hidup dalam bayang-bayang kebesaran masa lalunya baik karena karir, kecantikan, ketampanan, kecerdasannya, atau hal yang lain. Dalam hal ini yang bersangkutan tidak mampu menerima realita. Penderita selalu ingin mengungkapkan betapa bangga ia akan masa lalunya dan beranggapan bahwa dirinya masih merasa dapat memberi kontribusi yang signifikan. Ia tidak menyadari kenyataan bahwa keadannya sudah berbeda, tenaga dan daya ingat berkurang, semakin rapuh, lekas capai, sehingga tidak lagi produktif dan buah pikiran maupun kegiatan sudah tidak sesuai dengan situasi yang berkembang

a) Gejala *post-power syndrome*

- (1) Emosi, misalnya cepat tersinggung dengan hal-hal kecil, pemurung, merasa tidak berharga, menarik diri dari pergaulan, dan sebagainya.
- (2) Perilaku, seperti pemalu bertemu orang lain, lebih pendiam, cenderung membanggakan diri dan lebih suka mengkritik, mudah melakukan pola-pola kekerasan atau menunjukkan kemarahan.

b) Fisik, diantaranya tampak gejala seperti lesu, lemahnya fisik, nampak tua dibanding waktu masa jabatan, menonjolnya perubahan fisik, kurang bergairah dan menurunnya daya tahan tubuh.

c) Ciri-ciri orang yang rentan menderita *post-power syndrome*

Ciri kepribadian yang rentan terhadap *post power syndrome* diantaranya adalah mereka cenderung ingin dihargai dan dihormati, otoriter, ‘gila jabatan’, menuntut semua permintaan untuk dipenuhi, merasa lebih unggul dari orang lain, dan cenderung suka dilayani. Orang-orang yang menaruh arti hidupnya pada prestise jabatan tertentu juga rentan terhadap sindrome ini. Istilahnya orang yang menganggap jabatan, gelar, pangkat, atau kekuasaan itu adalah segala-galanya atau merupakan hal yang sangat berarti dalam hidupnya. Secara ringkas mereka ini disebut sebagai orang-orang dengan *need of power* yang tinggi. Selain itu, ada pula mereka yang

sebenarnya kurang kuat kepercayaan dirinya sehingga sebenarnya selalu membutuhkan pengakuan dari orang lain, melalui jabatannya dia merasa "aman". Sindrom ini hampir dialami oleh semua pria maupun wanita, tergantung dari berbagai sudut faktor, seperti ciri kepribadian, penghayatan terhadap makna dan tujuan ia mengabdi, bekerja, dan berkarya, pengalaman selama bekerja, pengaruh lingkungan keluarga, dan budaya. Sindrome ini mampu mempengaruhi seseorang, membuat seseorang merasa kehilangan peran, status, dan identitasnya dalam masyarakat menjadi berubah sehingga dapat menurunkan harga diri.

Dan apabila seseorang telah mampu menaklukkan fase *post-power syndrome* akan jauh menjadi lebih bijaksana dan mampu membuktikan kebermanfaatan atas eksistensinya hanya saja banyak orang yang berhasil melalui fase ini dengan cepat dan dapat menerima kenyataan dengan hati yang lapang. Tetapi pada kasus-kasus tertentu, dimana seseorang tidak mampu menerima kenyataan yang ada, ditambah dengan tuntutan hidup yang terus mendesak, dan dirinya adalah satu-satunya penopang hidup keluarga, resiko terjadinya *post-power syndrome* yang berat semakin besar.

4. Beban Kerja

Beban kerja merupakan tuntutan dimana kondisi fisik/mental seseorang terhadap kemampuan menyelesaikan pekerjaan, yang ditunjukan dengan kapasitas tertentu (Sanders dan McCormick, 2007). Beban kerja menjadi sesuatu yang tidak dapat dihindarkan dari pekerja yang melakukan aktivitas kerja. Beban kerja adalah sebuah beban dari luar tubuh seseorang akibat aktivitas kerja yang dilakukan (Tarwaka, dkk, 2007). Beban kerja sebagai bagian dari kapasitas operator yang diperlukan untuk memenuhi sebuah pekerjaan (Kroemer, 2007). Beban kerja merupakan *cost* yang dikeluarkan oleh operator untuk mencapai tingkat performansi tertentu (Hancock dan Meshkati, 2008).

Beban kerja adalah salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi dan perusahaan, dimana beban kerja adalah salah satu penunjang yang mempengaruhi kinerja karyawan. Analisa beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja pegawai/karyawan yang digunakan atau dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Beban kerja ialah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah

dapat mengakibatkan seorang karyawan/pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Menurut UU Kesehatan No. 36 Tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyerasan antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Menurut Sutarto (2006:122) mengatakan, kapasitas beban aktivitas satuan atau beban kerja masing-masing karyawan/pegawai seharusnya adil dan merata untuk menghindari satuan beban kerja yang terlalu banyak/sedikit aktivitasnya untuk menghindari karyawan/pegawai yang mendapatkan jumlah atau beban pekerjaan terlalu banyak atau pun sebaliknya, agar masing-masing karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai *job description* yang telah diatur oleh organisasi tersebut.

Selanjutnya dikatakan pula bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai organisasi maupun insitusi sebagai suatu kegiatan, yang mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan pegawai yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan dimana penghitungan beban kerja tersebut memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut. Selain itu, sebelum pemimpin

organisasi/perusahaan memberikan beban kerja kepada pegawai terlebih dahulu pemimpin harus mampu melihat seberapa besar kemampuan pegawai tersebut dalam menyelesaikan sesuai keterampilan yang dimilikinya, dalam artian kemampuan penyelesaian beban kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas pegawai tersebut.

Menurut Munandar (2001), beban kerja ialah sejumlah proses kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan di antara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Pendapat lain yang menyatakan beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai diantarnya menurut Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2011) yang mengatakan beban kerja adalah suatu kegiatan yang timbul akibat adanya interaksi antara tuntutan tugas-tugas dan kondisi lingkungan kerja sebagai fasilitas kerja, keterampilan dan persepsi pekerja. Beban kerja

didefinisikan secara operasional pada faktor tertentu seperti tuntutan tugas atau usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selain pendapat di atas dalam membagi beban kerja seharusnya pemimpin melakukan analisis kualitas/kuantitas pegawai. Menurut Hasibuan (2005), analisis beban kerja untuk melihat dan menentukan kuantitas pekerja yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Simamora (2000) mengatakan bahwa, analisis beban kerja merupakan proses mengidentifikasi baik kuantitas karyawan maupun kualitas pekerja yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Beban kerja yang dibebankan kepada pekerja haruslah seimbang dengan kemampuan kognitif, keterbatasan manusia dan fisiknya. Karena kemampuan setiap pekerja antara satu dengan yang lain berbeda dan bergantung dari kemampuan yang dimiliki, kekuatan fisik, pola makan, jenis kelamin, usia serta postur tubuh dari pekerja yang bersangkutan (Suma'mur, 2007). Beban kerja seseorang dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

a. Beban Kerja Fisik

Rodahl (2007) mengatakan bahwa pengukuran beban kerja fisik dapat dilihat melalui dua metode, yaitu secara metode langsung dan metode tidak langsung. Metode langsung dapat dilakukan melalui pengukuran kadar oksigen yang dikeluarkan (*energy expenditure*) melalui proses asupan energi selama proses bekerja. Beban kerja fisik merupakan perbedaan kemampuan antara tuntutan

pekerjaan dengan kemampuan fisik/psikis pekerja dalam memenuhi tuntutan pekerjaan (Hancock & Meshkati, 2008). Beban kerja ini mudah untuk diketahui karena dapat diukur secara langsung melalui kondisi fisik yang bersangkutan.

Denyut jantung merupakan alat untuk melihat estimasi lajunya metabolisme, baik secara dalam kondisi emosi ataupun konsodilatas. Semakin berat beban kerja yang dikerjakan semakin banyak energi yang dikeluarkan. Walaupun metode dengan menggunakan asupan oksigen cenderung lebih akurat, namun ternyata metode ini hanya dapat mengukur secara singkat dan peralatan yang diperlukan harganya sangat mahal. Christensen (2017) mengatakan salah satu pendekatan untuk mengetahui berat ringannya beban kerja bisa melalui dengan menghitung denyut nadi, asupan konsumsi energi, kapasitas ventilasi paru dan kondisi suhu daya tahan tubuh. Pada batas tertentu ventilasi paru, denyut jantung, dan suhu tubuh mempunyai hubungan yang sejalan dengan asupan konsumsi oksigen atau pekerjaan yang dikerjakan.

Semakin banyak beban kerja yang dikerjakan, akan membuat semakin pendek waktu pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa dampak kelelahan dan terganggunya kondisi fisiologis yang berarti atau sebaliknya. Berat atau pun ringannya beban kerja yang dikerjakan seorang tenaga kerja dapat dapat diukur melalui seberapa lama seorang tenaga kerja menyelesaikan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan batas kemampuan atau kapasitas kerja yang

bersangkutan. Kerja fisik dikelompokkan oleh David dan Miller, sebagai berikut:

- 1) Kerja otot fleksibel, yaitu kekuatan yang dipergunakan dalam pekerjaan melalui model atau gaya, namun tetap menggunakan kontraksi sebagian otot.
- 2) Kerja seluruh organ badan, yaitu dengan menggerakkan sebagian dua pertiga atau tiga perempat otot tubuh.
- 3) Kerja sebagian organ badan, menggunakan lebih sedikit energi *expenditure* karena organ tubuh atau otot yang dipergunakan cenderung lebih sedikit.

Metode pengukuran fisik dilakukan dengan menggunakan standar:

- 1) Perubahan tingkat kerja jantung dan konsumsi oksigen (dengan metode terbaru).
- 2) Konsep kekuatan kuda oleh Taylor, tapi hasil yang didapatkan cenderung kurang memuaskan.
- 3) Kadar tingkat mengkonsumsi energi dalam mengukur pengeluaran energi.

b. Beban Mental Kerja

Beban mental kerja merupakan perbandingan antara tuntutan mental kerja dengan kemampuan mental yang dimiliki pekerja yang bersangkutan. Pekerjaan bersifat mental cenderung sulit diukur karena ada situasi perubahan fungsi faal pada tubuh. Aktivitas beban

kerja mental cenderung sebagai suatu jenis pekerjaan yang lebih ringan sehingga kebutuhan tenaga untuk aktivitas mental juga cenderung lebih kecil atau rendah. Yang harus dilakukan selain beban kerja fisik tersebut, beban kerja yang bersifat mental juga harus mendapat nilai. Penilaian beban kerja mental tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Beban kerja mental merupakan bagian beban kerja yang timbul dan terlihat dari pekerjaan yang dilakukan, terbentuk melalui alur pikiran. Namun secara tanggung jawab dan moralnya, aktivitas mental cenderung lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik, karena lebih melibatkan kerja otak dari pada kerja otot (Praciniasari, 2013).

Setiap aktivitas mental selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi. Proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ tubuh melalui sensor gerakan dapat mengambil suatu keputusan atau proses lain yang mengingatkan data atau informasi yang masa lalu (Grandjean, 2013).

Aktivitas lingkungan kerja dapat menyebabkan timbulnya beban kerja dalam lingkungan tersebut, diantaranya:

- 1) Konsentrasi menurun akibat adanya aktivitas yang monoton.
- 2) Tempat dan kondisi kerja yang terisolasi dan mengakibatkan kurang terjalinnya hubungan dengan sesama pekerja
- 3) Kondisi yang menyebabkan pekerja harus selalu waspada dalam jangka waktu yang panjang

- 4) Proses langkah mengambil keputusan yang melibatkan tanggung jawab lebih besar.

Faktor-faktor Beban Kerja

Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkatan keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh dari pekerjaan yang bersangkutan (Tarwaka, dkk, 2007). Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang cukup kompleks, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal.

a. Faktor Eksternal

Aktivitas yang menyebabkan adanya beban kerja eksternal antara lain:

- 1) Kondisi atau pun situasi organisasi yang dapat mempengaruhi timbulnya beban kerja pegawai yaitu: jam kerja atau batas lamanya waktu dalam bekerja, waktu istirahat, *shift* kerja, metode pengupahan, struktur organisasi, dan lainnya.
- 2) Kondisi ketidakstabilan lingkungan yang dapat mempengaruhi beban kerja
- 3) Tugas dan organisasi serta lingkungan kerja. Fase ini sering dikenal dengan *Stressor*. Tugas terdiri dari tugas yang bersifat fisik dan mental. Tugas yang bersifat mental berupa kompleksitas pekerjaan yang dikerjakan, tingkat kesulitan menyelesaikan

pekerjaan yang mempengaruhi emosi pekerja dan tanggung jawab kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tugas bersifat fisik diantaranya berupa stasiun kerja, kondisi tata ruang tempat kerja, sarana dan prasarana, tempat atau medan kerja, sikap kerja, metode angkat-angkut, kapasitas beban yang diangkat atau beban yang diangkut, alat bantu kerja, sarana informasi dan alur kerja.

b. Faktor Internal

Reaksi yang diberikan tubuh dengan kata lain disebut *strain*. *Strain* diukur untuk melihat berat atau ringannya beban kerja yang diselesaikan melalui metode pengukuran secara subjektif dan objektif. Faktor internal dalam beban kerja merupakan beban yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri dan muncul sebagai bentuk reaksi tubuh terhadap beban eksternal yang dikerjakan. Bagian yang termasuk beban kerja internal adalah faktor somatis dan faktor psikis pekerja dengan bagian sebagai berikut:

- 1) Faktor psikis berupa motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.
- 2) Faktor somatis terdiri dari jenis kelamin, umur, postur tubuh, ketahanan daya tahan tubuh, dan asupan gizi.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut Penulis sajikan data sejumlah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan usia masa pensiun, lingkungan kerja dan beban kerja, intinya kajian yang melihat hubungan pengaruh usia masa pensiun, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja penyuluh.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

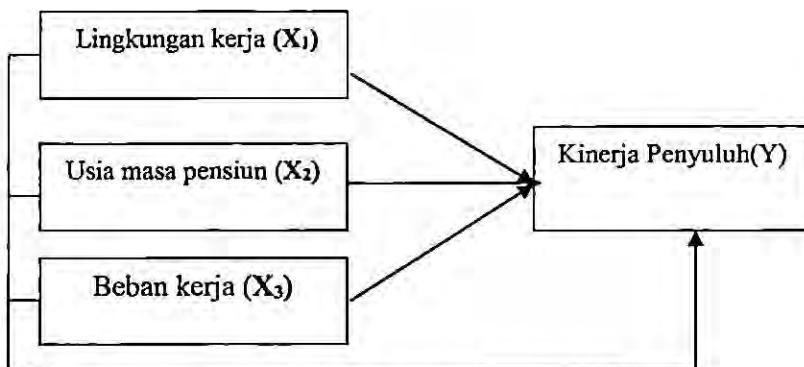
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan
1	Candra Dewi Kusmarini, 2006, Universitas Negeri Semarang	Pengaruh Sikap Menghadapi Pensiu Terhadap Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiu (Penelitian pada Pegawai Negeri Sipil yang Memiliki Jabatan Eselon IV-II di Kabupaten Tegal Tahun 2006)	Besarnya indeks determinasi menunjukkan bahwa sikap menghadapi pensiu berpengaruh terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiu sebesar 65,8% sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang dapat disimpulkan dari penelitian ini yaitu bahwa PNS eselon IV-II di Kabupaten Tegal (tahun 2006) telah memiliki sikap yang positif dalam menghadapi masa pensiu serta penyesuaian diri yang positif menjelang masa pensiu. Terdapat pengaruh yang positif sikap menghadapi pensiu terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiu. Semakin positif sikap yang dimiliki maka akan semakin positif pula penyesuaian dirinya.	Ruang lingkup penelitian yaitu menggunakan variabel menghadapi pensiu (X_2) dan menggunakan analisa data melalui SPSS

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan
2	Rochman, 2008, Universitas Sebelas Maret	Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa PensiuN, dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perseroan Terbatas (PT) Duta Ananda Textile Pekalongan	Hasil pengujian dalam penelitian ini adalah : (1) faktor lingkungan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,405 > 2,00$), (2) usia masa pensiun berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,947 > 2,00$), (3) tingkat stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,444 > 2,00$)	Ruang lingkup penelitian yaitu faktor lingkungan kerja (X_1) dan masa pensiun (X_2)
3	Agripa Toar Sitepu, 2013, Universitas Sam Ratulangi Manado	Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini	Ruang lingkup penelitian variabel beban kerja (X_3) terhadap kinerja (Y)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan
			menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami kelebihan beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja.	
4	Yudha Adityawarman, 2015	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang	Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot pada tingkat signifikansi 5% ($p = 0.10882$), maka hipotesis awal terima H_0 dengan $t_{hitung} 13.45$ lebih besar dari $t_{tabel} 1.96$.	Ruang lingkup penelitian variabel beban kerja (X_3) terhadap kinerja (Y)

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan, model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Variabel Penelitian

Sugiyono (2009:60) variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apasaja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
 - a. Faktor Lingkungan Kerja (X₁)
 - b. Usia Masa Pensiu (X₂)
 - c. Beban Kerja (X₃)
2. Variabel terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja (Y)

E. Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Lingkungan Kerja (X_1)	Selanjutnya Simamora (2004:75), menyatakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya di dalam pekerjaan	1. Ruang kerja 2. temperatur 3. kelembaban 4. sirkulasi udara 5. Pencahayaan 6. Tempat kerja yang jauh 7. Kerja sama 8. Kebersihan 9. Keamanan 10. Perintah Atasan
2:	Usia Masa Pensiun (X_2)	Kartono (2009:7) masa yang secara alamiah akan menghampiri setiap orang, datangnya sudah pasti berdasarkan pencapaian usia tertentu. Banyak yang beranggapan, masa pensiun adalah memasuki masa usia tua, fisik yang makin lemah, makin banyak penyakit, cepat lupa, penampilan tidak menarik.	1. Kepuasan kerja 2. Usia 3. Kesehatan 4. Status sosial sebelum pensiun 5. Pasca pensiun
3.	Beban Kerja (X_3)	Tarwaka, dkk (2007) mengatakan bahwa beban luar yang dikeluarkan tubuh seseorang akibat adanya aktivitas kerja yang kerjakan. Kroemer (2007) juga menjelaskan bahwa beban kerja merupakan bagian dari kapasitas yang diperlukan untuk memenuhi pekerjaan	1. Jumlah Penyuluhan 2. Waktu bekerja 3. Jam istirahat 4. Menikmati pekerjaan 5. Semangat kerja 6. Jumlah pekerjaan 7. Bosan 8. <i>Deadline</i> 9. Perasaan senang 10. Ide-ide

No	Variabel	Definisi	Indikator
4.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target kerja 2. Standar kerja 3. Evaluasi 4. Pengetahuan 5. Menguasai pekerjaan 6. Perintah Atasan 7. Mengakui kesalahan 8. Tepat waktu 9. Prosedur kerja 10. Semangat kerja

F. Hipotesa

Hipotesis adalah prediksi tentang fenomena (Jogiyanto, 2010:41).

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung peryataan maka hipotesis diterima. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh di kantor Dinas Pertanian Tembilahan
2. Diduga usia masa pensiun mempunyai berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh di kantor Dinas Pertanian Tembilahan
3. Diduga beban kerja mempunyai berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh di kantor Dinas Pertanian Tembilahan
4. Secara keseluruhan lingkungan kerja, usia masa pensiun, dan beban kerja, berpengaruh terhadap kinerja penyuluh di kantor Dinas Pertanian Tembilahan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana sistematis sebagai kerangka yang dibuat untuk mencari jawaban atas pertanyaan penelitian. Desain penelitian mengacu pada strategi keseluruhan yang dipilih untuk mengintegrasikan berbagai komponen penelitian secara logis untuk memastikan efektivitas pemecahan masalah penelitian. Penelitian ini menggunakan desain studi kasus dimana studi kasus merupakan penelitian eksplorasi mendalam dari sistem terkait yaitu proses kegiatan berdasarkan pengumpulan data.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir. Sedangkan Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada September sampai dengan Desember 2017.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif, yaitu data berupa angka-angka yang diperoleh dari penyuluhan pertanian Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir yang dapat dihitung, seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

- b. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari penyuluhan pertanian Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir yang tidak berbentuk angka, gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan data-data lain yang menunjang penelitian.

2. Sumber Data

- a. Data Primer, adalah data asli dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus (Isjanto, 2006, dalam Sunyoto, 2011:22). Selain itu, data primer merupakan hasil dari pengamatan, wawancara dan pengajuan daftar pertanyaan kepada responden.
- b. Data sekunder, adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada kantor yaitu penyuluhan pertanian Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi keperpustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian (Sunyoto, 2011:23).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Arikunto (2010:173) menyatakan bahwa "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Penelitian ini menggunakan populasi tertentu biasanya dilakukan dengan menggunakan sensus, dimana melibatkan secara keseluruhan data yang disajikan sebanyak penelitian. Oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai

penyuluhan pertanian Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 68 orang penyuluhan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi (Arikunto,2010:134-135). Mengenai sensus, Ruslan (2008:142) mengatakan bahwa alasan melakukan penelitian berdasarkan sensus, peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen dari populasi, jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya tinggi (heterogen). Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari populasi. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang penyuluhan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Daftar pertanyaan (Kuesioner) atau angket merupakan daftar pertanyaan yang diajukan telah disiapkan dengan beberapa alternatif jawaban yang telah diarahkan dan disesuaikan dengan pokok masalah dan tujuan penelitian yang disebarluaskan kepada orang lain/responden dengan maksud agar orang yang diberi kuesioner tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan yang diharapkan dan dapat dikembalikan dengan jawaban yang telah diberikan responden pada daftar pertanyaan (Ghozali, 2007:141).

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi ini dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangka-karangka ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain (Ghozali, 2007:150).

F. Analisis Data

1. Uji Validitas

Arikunto (2009), validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas butir-butir pertanyaan dalam kuisioner dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan skor konstruk (Ghozali, 2009). Selanjutnya Ghozali menyatakan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner dikatakan valid apabila korelasi masing-masing pertanyaan terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Perolehan koefisien lebih dari 0.3 menandakan semua pertanyaan valid atau memiliki ketepatan dan kecermatan dalam fungsi ukurnya (Donald Ary, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Dalam proses pengumpulan data, terlebih dahulu kuisioner yang akan dipakai diuji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dalam pengujian nanti menggunakan program SPSS. Untuk uji reliabilitas, digunakan koefisien *cronbach alpha*. Instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi apabila mempunyai koefisien *cronbach alpha* $\geq 0,6$ (Nunnaly, 1960; dalam Ghozali, 2009). Dengan kata lain, jika $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka butir variabel tersebut disebut reliabel atau dapat dipercaya, sebaliknya jika $r_{alpha} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut disebut tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya.

G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang harus dipenuhi meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan metode yang digunakan untuk menguji data yang digunakan melalui metode regresi, variabel residual telah terdistribusi secara normal atau tidak. Uji tersebut perlu digunakan untuk melihat semua uji regresi yang mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila uji asumsi normalitas yang dilakukan tidak terpenuhi, maka akan terjadi hasil uji statistik tergradasi (Imam Ghozali, 2009). Model uji regresi yang baik cenderung memiliki letak distribusi data normal atau mendekati normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai VIF (*variance inflation factor*) dari masing-masing variabel independen. Pengujian gejala multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel independen berhubungan secara linier. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai VIF < 10.

3. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Model pengujian regresi yang baik adalah bagian regresi yang bebas dari autokorelasi dan dapat dilakukan melalui pengujian berdasarkan nilai uji *Durbin-Watson* (Uji DW) dengan ketentuan pengujian sebagai berikut:

TerAutokorelasi	: 0-1.224
Posisi keragu-raguan	: 1.224-1.553
Tidak Terautokorelasi	: 1.553-2.447
Posisi keragu-raguan	: 2.447-2.776
Ada Autokorelasi	: 2.776-4

4. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas merupakan metode pengujian yang menguji apakah model regresi terjadi

ketidaksamaan varian atau penyebaran dari residual satu penyebaran ke penyebaran yang lain. Apabila kondisi varian dari residual satu penyebaran ke penyebaran lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila penyebarannya berbeda maka lebih dikenal dengan sebutan heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah dimana penyebaran homoskedastisitas atau tidak terjadinya kondisi heteroskedastisitas. Jika *p value* > 0,05 penyebaran tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastitas. Kebanyakan data yang digunakan untuk *crosstestioan* mengandung nilai situasi penyebaran heterokedastisitas karena penginputan data masing-masing telah mewakili berbagai ukuran yang digunakan (Ghozali, 2011).

H. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 19.0 yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Analisa data tersebut diantaranya:

1. Regresi Linier Berganda

Metode ini untuk meramalkan berapa kuatnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Model peramalan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2010) yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = variabel terikat yaitu kinerja

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi variabel bebas ke-1

X_1 = lingkungan kerja

X_2 = usia masa pensiun

X_3 = beban kerja

ε = standar *error* (kesalahan pengganggu)

Di dalam penelitian ini masing-masing variabel akan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*, dimana jawaban pada kuesioner yang bersifat kualitatif diubah menjadi ordinal dengan memberi nilai sebagai berikut:

Sangat Setuju : diberi nilai 5

Setuju : diberi nilai 4

Netral : diberi nilai 3

Tidak Setuju : diberi nilai 2

Sangat Tidak Setuju : diberi nilai 1

2. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hipotesis yang diajukan bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan uji statistik, sebagai berikut:

- Koefisien Determinasi

Yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, bisa dilihat dari model summary.

b. Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2010).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

r = Koefisien regresi

n = Jumlah responden

t = Uji hipotesis

Adapun langkah-langkah uji t adalah:

1) Perumusan Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a)

a) H_0 = Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian

H_a = Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian

b) H_0 = Variabel usia masa pensiun tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian

H_a = Variabel usia masa pensiun berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian

c) H_0 = Variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian

H_a = Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian

2) Penentuan kriteria penolakan atau penerimaan

H_0 diterima jika:

a) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y

b) $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y

c. Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2010), dinyatakan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)/(N-K)}$$

Dimana:

F = Usia Masa Pensiun F

R = Koefisien korelasi ganda

K = Banyaknya variabel bebas

n = Ukuran sampel

Adapun langkah-langkah uji F atau uji simultan adalah:

1) Perumusan Hipotesis

H_0 = Variabel lingkungan kerja, usia masa pensiun, beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluhan pertanian.

H_a = Variabel lingkungan kerja, usia masa pensiun, beban kerja ada berpengaruh terhadap kinerja penyuluhan pertanian.

2) Kriteria penolakan atau penerimaan

H_0 diterima jika:

- a) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y
- b) $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti terdapat pengaruh yang simultan terhadap variabel X dan Y

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Sejarah kelembagaan penyuluhan pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Indragiri Hilir dimulai sejak berdirinya Kabupaten Daerah Tingkat II Indragiri Hilir berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 1965 yang merupakan pemekaran Kabupaten Daerah Tingkat II Indragiri, Propinsi Daerah Tingkat I Riau, hingga sekarang.

Secara kronologis, perkembangan nama kelembagaan penyuluhan pertanian dan ketahanan pangan di Kabupaten Indragiri Hilir sejak awal hingga sekarang adalah sebagai berikut: 1996-1970, dinamakan Kantor Pertanian Kabupaten Daerah Tingkat II Indragiri Hilir, 1971-1980/1981 adalah Dinas Pertanian Rakyat Kabupaten Daerah Tingkat II Indragiri Hilir, 1981/1982-1986/1987 adalah Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Indragiri Dati II Indragiri Hilir, 1987/1988-1990/1991 adalah Sekretariat Satuan Pelaksana Bimas Kabupaten Indragiri Hilir, 1991/1992-1995/1996 adalah Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Dinas Perkebunan, Dinas Peternakan, dan Dinas Perikanan Kabupaten Dati II Indragiri Hilir. Selanjutnya pada tahun 1996/1997-2001 berubah menjadi Balai Informasi dan Penyuluhan Pertanian (BIPP) Kabupaten Dati II Indragiri Hilir berdasarkan SK Bupati Daerah Tingkat II Indragiri Hilir Nomor Kpts. 55/VIII/HK-1995 tanggal 31 Agustus 1995 dan Perda Kabupaten Daerah Tingkat II Indragiri Hilir Nomor 3 Tahun 2000 tanggal 3 Maret 2000, dan selanjutnya BIPP dicabut kembali dengan

Perda Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 08 Tahun 2001 tanggal 21 Mei 2001 dan pada tahun 2001-2003 berubah menjadi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, Dinas Perkebunan, Dinas Pertanian, Dinas Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir. Salah satu Pengertian dari penyuluhan yang berarti bahwa “penyuluhan pertanian adalah sistem pendidikan luar sekolah (pendidikan non formal) untuk petani dan keluarganya dengan tujuan agar mereka mampu dan sanggup berswadaya memperbaiki/meningkatkan kesejahteraannya sendiri dan masyarakatnya”.

“Penyuluhan pertanian adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup” (UU No. 16/2006).

Dari definisi ini bila dipahami, dicermati dan dilaksanakan jelas memberi arah dan warna penyuluhan di Indonesia menuju pemberdayaan petani sebagai pelaku utama sekaligus pelaku usaha. Disini telah terjadi redefinisi penyuluhan.

Penyuluhan dapat didefinisikan sebagai seseorang yang atas nama pemerintah atau lembaga penyuluhan berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh penyuluhan dalam mencapai sasaran untuk menghadapi inovasi. Lebih lanjut UU No. 16/2006 menyebutkan penyuluhan adalah perorangan, WNI bisa Pegawai Negeri Sipil, penyuluhan swasta

dan penyuluhan swadaya. Penyuluhan pertanian yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil yang diberi hak serta kewajiban secara penuh oleh pemerintah.

Berikut penulis menyajikan data masalah-masalah yang dihadapi oleh penyuluhan pertanian:

1. Tingkat profesionalisme penyuluhan pertanian belum memadai dibandingkan dengan perkembangan teknologi, sosial, ekonomi dan agribisnis sekarang.
2. Materi informasi agribisnis untuk komoditas unggulan komersial sebagai materi penyuluhan pertanian belum dapat diakses secara memadai.
3. Tuntutan informasi teknologi dan agribisnis yang dibutuhkan oleh petani dan masyarakat pelaku agribisnis semakin meluas dan beragam. Rendahnya harga jual produk-produk pertanian primer yang disertai harga sarana produksi tinggi, mengakibatkan gairah petani untuk berusaha tani melemah dan kemampuan ekonomi juga melemah.
4. Informasi pasar bagi produk-produk pertanian komersial belum dapat dikuasai secara baik.
5. Keadaan kelembagaan kelompok tani-nelayan sebagai sasaran pokok kunjungan penyuluhan oleh penyuluhan lapangan belum mantap dan tertata baik.
6. Penyuluhan lapangan merasa kesulitan menghadapi masalah masih rendahnya tingkat kehadiran petani pada pertemuan kelompok tani.
7. Terlaksananya pengarahan dan pembimbingan pengelolaan lahan Balai Penyuluhan Pertanian (BPP)/UPT-DTPH Kecamatan.

8. Operasi Pangan Riau Makmur (OPRM) dan Peningkatan Produksi Beras Nasional (P2BN) Kabupaten Indragiri Hilir.
9. Belum terintegrasi dengan baik antara kegiatan penyuluhan dengan kegiatan Pembangunan Pertanian dan Peternakan.
10. Perlu adanya acuan berupa rencana penyelenggaraan Penyuluhan Kecamatan Kabupaten Indragiri Hilir setiap tahun.
11. Penyuluhan di BPP/Kecamatan dan penyuluhan di Desa/Kelurahan perlu disegarkan kembali kemampuannya dalam penyusunan program penyuluhan.
12. Perlu disusun jadwal pertemuan Kepala UPT DTPH di kabupaten dan pelatihan PPL di BPP/UPT DTPH setiap tahun.
13. Penyuluhan lapangan perlu disegarkan kembali kemampuannya dalam menyusun Rencana Kegiatan Tahunan Penyuluhan.
14. Penyuluhan lapangan perlu dibekali pengetahuan, ketrampilan dan informasi secara terus menerus untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.
15. Untuk terselenggaranya pelatihan penyuluhan lapangan di BPP/UPT DTPH dengan efektif, perlu penerapan manajemen yang baik.
16. Pelaksanaan Operasional Penyuluhan di lapangan tidak selalu sama dengan rencana (Programa/RKT-PP).
17. Untuk Pelaksanaan Program P4K perlu pendampingan intensif oleh penyuluhan.
18. Keadaan kelembagaan kelompok tani-nelayan Kelurahan/Desa Kecamatan dan Kabupaten Indragiri Hilir secara umum perlu pemantapan pembenahan pengurus dan pembinaan yang lebih intensif.

19. Dalam masa pelaksanaan program penyuluhan ada kemungkinan terjadi perubahan kegiatan.

Berikut Penulis sajikan data lingkungan kerja (ruang kantor) kantor Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir 2017, adapun data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1 Data Lingkungan Kerja (Ruang Kantor) Tenaga Penyuluhan Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017

Tahun	Jumlah Ruang	Nama Ruang	Ukuran Ruang	Jumlah Komputer
2017	3	Ruang kepala Penyuluhan	4 x 14	1
		Ruang Sekretariat	6 x 12	0
		Ruang tenaga Penyuluhan	10 x 12	0

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir

Berikut Penulis juga sajikan data lingkungan kerja (keadaan kantor) kantor Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2017, adapun data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2 Data Lingkungan Kerja (Keadaan Kantor) Tenaga Penyuluhan Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017

No	Kategori	Lingkungan Kerja				Keterangan
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	
1	Penerangan/Cahaya	X	-	-	-	Lampu Penerangan tersedia

No	Kategori	Lingkungan Kerja				Keterangan
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	
2	Suhu Udara/AC	-	-	-	-	Tidak tersedia
3	Suara Bising	-	-	-	X	Suara kendaraan di jalan raya
4	Dekorasi/Tata Ruang	-	-	-	X	Ruangan sempit
5	Kebersihan	-	-	X	-	Banyaknya debu di luar ruangan
6	Ventilasi	-	X	-	-	Tidak tersedia ventilasi
7	Fasilitas/Kursi Kerja	-	X	-	-	Kursi kerja lengkap
8	Kamar Mandi	-	X	-	-	Kamr mandi tersedia dan cukup
9	Tempat Makan	-	-	-	-	Tidak tersedia
10	Tempat Sholat	-	-	-	-	Tidak tersedia
11	Istirahat	-	-	-	-	Tidak tersedia
12	Ruang Keamanan	-	-	-	-	Tidak tersedia

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Indragiri Hilir

B. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Umum Responden

Kuesioner yang telah melalui pengujian tersebut disebarluaskan kepada 68 responden penyuluh kantor Dinas Pertanian Tembilahan. Dari proses penyebaran kuesioner seluruhnya berhasil dikumpulkan kembali. Berdasarkan proses pentabulasian data hasil penyebaran kuesioner maka dapat diklasifikasikan karakteristik umum dari responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, yaitu:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jika dilihat dari sudut jenis kelamin dibedakan menjadi laki-laki dan perempuan. Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan sebagai pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	60 orang	88,24%
2	Perempuan	8 orang	11,76 %
	Jumlah	68 orang	100%

Sumber: Data Olahan, 2017

Dilihat pada Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 60 orang (88,24%), dan Perempuan sebanyak 8 orang (11,76%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jika dilihat dari usia dibedakan menjadi beberapa kategori. Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat disajikan sebagai pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	<25 Tahun	0 orang	0%
2	26 – 35 Tahun	8 orang	11,76 %

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
3	36 – 45 Tahun	35 orang	51,47 %
4	> 46 Tahun	25 orang	36, 76 %
	Jumlah	68 orang	100%

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berusia 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 35 orang (51,47%), kemudian berusia > 46 tahun yaitu sebanyak 25 orang (36,76%), diikuti responden yang berusia 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 8 orang (11,76 %), dan untuk usia di bawah 25 tahun berjumlah 0 orang (0%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jika dilihat dari pendidikan terakhir dibedakan menjadi beberapa kategori. Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disajikan sebagai pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Diploma	10 orang	14,70%
2	Sarjana	50 orang	73,52%
3	Pascasarjana	8 orang	11,76%
	Jumlah	68 orang	100%

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari Tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 50 orang (73,52%), kemudian Diploma yaitu sebanyak 10 orang (14,70%), diikuti Pascasarjana yaitu sebanyak 8 orang (11,76%), jadi dapat disimpulkan bahwa untuk pendidikan terakhir tenaga penyuluhan yang paling banyak yaitu pendidikan sarjana dengan jumlah 50 Orang atau (73,52 %).

2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Dari variabel lingkungan kerja terdapat 20 pernyataan. Berikut tabel distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja (X_1).

Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Nilai					Jumlah		Mean
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	F	Total	
1	Ruangan kerja Saya terdekorasi dengan rapi	24	28	16	-	-	68	280	4,12
2	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata rapi	31	21	16	-	-	68	287	4,22
3	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja	26	23	19	-	-	68	279	4,1
4	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh Saya	20	20	28	-	-	68	264	3,88

No	Pernyataan	Nilai					Jumlah		Mean
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	F	Total	
5	Saya dapat beradaptasi dengan kelembaban di tempat kerja	32	20	16	-	-	68	288	4,24
6	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh Saya	17	26	25	-	-	68	264	3,88
7	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat Saya bernafas dengan oksigen yang cukup	28	18	22	-	-	68	278	4,09
8	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik	34	16	18	-	-	68	288	4,24
9	Pencahayaan di tempat kerja Saya tidak menyilaukan	30	21	17	-	-	68	285	4,19
10	Pencahayaan di tempat kerja membantu Saya dalam melakukan pekerjaan	26	24	18	-	-	68	280	4,12
11	Tempat kerja Saya jauh dari kebisingan	14	28	26	-	-	68	260	3,82
12	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	35	16	17	-	-	68	290	4,26
13	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja	34	20	14	-	-	68	292	4,29
14	Saya berpartisipasi dalam kegiatan	20	19	29	-	-	68	263	3,87
15	Tempat kerja Saya selalu bersih	27	23	18	-	-	68	281	4,13
16	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja	27	28	13	-	-	68	286	4,21

No	Pernyataan	Nilai					Jumlah		Mean
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	F	Total	
17	Pihak keamanan bekerja dengan baik	32	23	13	-	-	68	291	4,28
18	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat Saya bekerja dengan nyaman	30	22	16	-	-	68	286	4,21
19	Saya kurang mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan	25	28	15	-	-	68	282	4,15
20	Saya kurang mendapat pengarahan oleh atasan terhadap pekerjaan	24	31	13	-	-	68	283	4,16

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada variabel lingkungan kerja (X_1), jawaban dengan rata-rata tertinggi yaitu 4,29 didapat dari pernyataan nomor 13 yang jumlahnya 292 dibagi dengan sampel sebanyak 68 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja. Jawaban dengan rata-rata terendah yaitu 3,82 didapat dari pernyataan nomor 11 yang jumlahnya 206 dibagi dengan sampel sebanyak 68 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa tempat kerja Saya jauh dari kebisingan.

Tabel 4.7 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Faktor Lingkungan Kerja	68	60.00	96.00	82.4559	11.23087
Valid N (listwise)	68				

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) yang diteliti pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan adalah berjumlah 68 orang, nilai jawaban terendah atau minimum dari hasil kuesioner yang dilakukan adalah = 60,00 dan nilai jawaban tertinggi atau maksimum yang diperoleh adalah = 96,00 diketahui juga bahwa nilai rata-rata = 82,45 dengan standar deviasi = 11,23.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Usia Masa Pensiun (X_2)

Dari variabel usia masa pensiun terdapat 15 pernyataan. Berikut tabel distribusi frekuensi usia masa pensiun (X_2).

Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Usia Masa Pensiun (X_2)

No	Pernyataan	Nilai					Jumlah		Mean
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	F	Total	
1	Anda mendapatkan kepuasan kerja atas pekerjaan yang telah Anda kerjakan	30	26	12	-	-	68	290	4,26
2	Anda masih belum puas terhadap kinerja Anda sendiri	32	25	11	-	-	68	293	4,31

No	Pernyataan	Nilai					Jumlah		Mean
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	F	Total	
3	Kepuasan kerja bisa didapat setelah memasuki masa pensiun	26	15	27	-	-	68	271	3,99
4	Usia Anda termasuk kedalam masa pensiun	33	25	10	-	-	68	295	4,34
5	Dalam usia masa pensiun Anda masih produktif dalam bekerja	34	24	10	-	-	68	296	4,35
6	Kinerja Anda menurun diakibatkan oleh faktor usia	39	22	7	-	-	68	304	4,47
7	Anda mengalami masalah kesehatan	31	28	9	-	-	68	294	4,32
8	Kesehatan menjadi kendala selama Anda bekerja	31	26	11	-	-	68	292	4,29
9	Anda mempunyai jaminan kesehatan	33	24	11	-	-	68	294	4,32
10	Anda memiliki status sosial sebelum pensiun	28	30	10	-	-	68	290	4,26
11	Pangkat dan Golongan Anda sudah tinggi	26	18	24	-	-	68	274	4,03
12	Anda memiliki jabatan sebelum pensiun	26	32	10		-	68	288	4,24
13	Anda siap menghadapi masa pensiun	32	29	7	-	-	68	297	4,37
14	Anda memiliki jaminan pensiun	31	27	10	-	-	68	293	4,31
15	Setelah pensiun, Anda membagi ilmu ke penyuluhan yang belum pensiun	25	20	23	-	-	68	274	4,03

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada variabel usia masa pensiun (X_2), jawaban dengan rata-rata tertinggi yaitu 4,47 didapat dari pernyataan nomor 6 yang jumlahnya 304 dibagi dengan sampel sebanyak 68 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa kinerja Anda menurun diakibatkan oleh faktor usia sedangkan jawaban dengan rata-rata terendah yaitu 3,99 didapat dari pernyataan nomor 3 yang jumlahnya 271 dibagi dengan sampel sebanyak 68 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa kepuasan kerja bisa didapat setelah memasuki masa pensiun.

**Tabel 4.9 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel
Usia Masa Pensiun (X_2)**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Usia Masa Pensiun	68	49.00	75.00	63.8971	7.15321
Valid N (listwise)	68				

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) yang diteliti pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan adalah berjumlah 68 orang, nilai jawaban terendah atau minimum dari hasil kuesioner yang dilakukan adalah = 49,00 dan nilai jawaban tertinggi atau maksimum yang diperoleh adalah = 75,00 diketahui juga bahwa nilai rata-rata = 63,89 dengan standar deviasi = 7,15.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X_3)

Dari variabel beban kerja terdapat 20 pernyataan. Berikut tabel distribusi frekuensi beban kerja (X_3).

Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Nilai					Jumlah		Mean
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	F	Total	
1	Jumlah tenaga penyuluh yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada	33	28	7	-	-	68	298	4,38
2	Target yang harus Saya capai dalam pekerjaan sudah jelas	36	24	8	-	-	68	300	4,41
3	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan Saya sudah cukup	23	33	12	-	-	68	283	4,16
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya	28	30	10	-	-	68	290	4,26
5	Pada saat jam istirahat Saya juga mengerjakan pekerjaan	28	27	13	-	-	68	287	4,22
6	Pada saat-saat tertentu Saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan Saya	26	24	18	-	-	68	280	4,12
7	Saya dapat menikmati pekerjaan yang Saya lakukan	28	29	11	-	-	68	289	4,25
8	Beban kerja sesuai dengan standar pekerjaan Saya	28	26	14	-	-	68	286	4,21
9	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai	18	15	35	-	-	68	255	3,75
10	Saya merasa sangat bersemangat dalam bekerja	23	27	18	-	-	68	277	4,07

No	Pernyataan	Nilai					Jumlah		Mean
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	F	Total	
11	Pekerjaan yang Saya lakukan terlalu banyak	28	24	16	-	-	68	284	4,18
12	Selama ini Saya merasa pekerjaan Saya terlalu mudah sampai Saya merasa bosan	29	23	16	-	-	68	285	4,19
13	Selama ini Saya merasa pekerjaan Saya harus berpacu dengan waktu (<i>deadline</i>)	26	29	13	-	-	68	285	4,19
14	Selama ini Saya merasa pekerjaan Saya harus dilakukan secepat mungkin	29	28	11	-	-	68	290	4,26
15	Selama ini Saya merasa lelah karena pekerjaan banyak sekali	26	27	15	-	-	68	283	4,16
16	Saya jenuh harus bersikap ramah setiap hari	17	19	32	-	-	68	257	3,78
17	Selama ini Saya merasa keterampilan Saya sudah jarang sekali digunakan	16	27	25	-	-	68	263	3,87
18	Saya merasa senang di dalam melakukan pekerjaan	27	26	15	-	-	68	284	4,18
19	Selama ini Saya merasa ide-ide Saya dapat digunakan dengan baik dalam bekerja	31	27	10	-	-	68	293	4,31

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada variabel beban kerja (X_3), jawaban dengan rata-rata tertinggi yaitu 4,38 didapat dari pernyataan nomor 1 yang jumlahnya 298 dibagi dengan sampel sebanyak 68 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa jumlah tenaga penyuluh yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, sedangkan jawaban dengan rata-rata terendah yaitu 3,75 didapat dari pernyataan nomor 6 yang jumlahnya 255 dibagi dengan sampel sebanyak 68 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai.

Tabel 4.11 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X_3)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	68	60.00	98.00	83.2059	10.06480
Valid N (listwise)	68				

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) yang diteliti pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan adalah berjumlah 68 orang, nilai jawaban terendah atau minimum dari hasil kuesioner yang dilakukan adalah = 60,00 dan nilai jawaban tertinggi atau maksimum yang diperoleh adalah = 98,00 diketahui juga bahwa nilai rata-rata = 83,20 dengan standar deviasi = 10,06.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Dari variabel kinerja terdapat 20 pernyataan. Berikut tabel distribusi frekuensi kinerja (Y).

Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Nilai					Jumlah		Mean
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	F	Total	
1	Pekerjaan yang Saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan atasan	28	29	11	-	-	68	289	4,25
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	28	29	11	-	-	68	289	4,25
3	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	23	36	9	-	-	68	286	4,21
4	Hasil kerja Saya memenuhi standar	29	28	11	-	-	68	290	4,26
5	Pekerjaan yang Saya lakukan dievaluasi	28	22	18	-	-	68	282	4,15
6	Pekerjaan yang Saya lakukan selalu diawasi	32	23	13	-	-	68	291	4,28
7	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang Saya lakukan	23	35	10	-	-	68	285	4,19
8	Saya memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan ini	27	30	11	-	-	68	288	4,24
9	Saya sudah pernah melakukan pekerjaan yang sedang Saya lakukan sebelumnya	23	28	17	-	-	68	278	4,09

No	Pernyataan	Nilai					Jumlah		Mean
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	F	Total	
10	Saya menguasai pekerjaan yang sedang Saya jalani	28	30	10	-	-	68	290	4,26
11	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan	29	24	15	-	-	68	286	4,21
12	Saya bersedia menyelesaikan masalah tanpa diperintah atasan	33	24	11	-	-	68	294	4,32
13	Saya bersedia mengakui kesalahan dalam pekerjaan	36	25	7	-	-	68	301	4,43
14	Saya tidak menunda pekerjaan	24	19	25	-	-	68	271	3,99
15	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	32	25	11	-	-	68	293	4,31
16	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di atasan	39	20	9	-	-	68	302	4,44
17	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di atasan	22	27	19	-	-	68	275	4,04
18	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja di atasan	23	31	14	-	-	68	281	4,13
19	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan	39	17	12	-	-	68	299	4,4
20	Saya bersemangat jika diberikan tugas oleh atasan	16	32	20	-	-	68	268	3,94

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada variabel kinerja

(Y), jawaban dengan rata-rata tertinggi yaitu 4,44 didapat dari

pernyataan nomor 16 yang jumlahnya 302 dibagi dengan sampel sebanyak 68 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di atasan, sedangkan jawaban dengan rata-rata terendah yaitu 3,99 didapat dari pernyataan nomor 14 yang jumlahnya 271 dibagi dengan sampel sebanyak 68 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa saya tidak menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada saya.

Tabel 4.13 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	68	60.00	96.00	84.3824	7.99819
Valid N (listwise)	68				

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) yang diteliti pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan adalah berjumlah 68 orang, nilai jawaban terendah atau minimum dari hasil kuesioner yang dilakukan adalah = 60,00 dan nilai jawaban tertinggi atau maksimum yang diperoleh adalah = 96,00 diketahui juga bahwa nilai rata-rata = 84,38 dengan standar deviasi = 7,99.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Tinggi rendahnya validitas instrumen yang menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2008:168). Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji Validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen itu dapat dikatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen itu dikatakan tidak valid.

Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Kuesioner	Nilai Pearson Correlations	Nilai Pearson Correlations Tabel	Keterangan
Soal 1	.756**	0,239	Valid
Soal 2	.741**	0,239	Valid
Soal 3	.703**	0,239	Valid
Soal 5	.778**	0,239	Valid
Soal 7	.792**	0,239	Valid
Soal 8	.828**	0,239	Valid
Soal 9	.758**	0,239	Valid
Soal 10	.833**	0,239	Valid

Kuesioner	Nilai Pearson Correlations	Nilai Pearson Correlations Tabel	Keterangan
Soal 11	.639**	0,239	Valid
Soal 12	.774**	0,239	Valid
Soal 13	.687**	0,239	Valid
Soal 14	.711**	0,239	Valid
Soal 15	.684**	0,239	Valid
Soal 16	.760**	0,239	Valid
Soal 17	.627**	0,239	Valid
Soal 18	.809**	0,239	Valid
Soal 19	.879**	0,239	Valid
Soal 20	.858**	0,239	Valid

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari hasil pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) pada variabel lingkungan kerja dengan masing-masing pertanyaan *output* di atas dapat diketahui bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yang mana r_{tabel} dari 68 responden adalah 0,239 pada signifikan 5%. Instrumen pada pertanyaan 4 dan 6 nilai di bawah 0,239 sehingga dinyatakan tidak valid. Untuk analisis berikutnya kedua butir pertanyaan dikeluarkan dan hanya digunakan 18 butir pertanyaan yang valid untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

Untuk variabel selanjutnya X_2 digunakan dalam penelitian ini yaitu usia masa pensiun yang terdiri dari 15 pertanyaan. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.15 Uji Validitas Variabel Usia Masa Pensiu (X₂)

Kuesioner	Nilai Pearson Correlations	Nilai Pearson Correlations Tabel	Keterangan
Soal 1	.615**	0,239	Valid
Soal 2	.732**	0,239	Valid
Soal 3	.711**	0,239	Valid
Soal 4	.741**	0,239	Valid
Soal 5	.729**	0,239	Valid
Soal 6	.431**	0,239	Valid
Soal 7	.665**	0,239	Valid
Soal 8	.759**	0,239	Valid
Soal 9	.639**	0,239	Valid
Soal 10	.799**	0,239	Valid
Soal 11	.549**	0,239	Valid
Soal 12	.685**	0,239	Valid
Soal 14	.588**	0,239	Valid
Soal 15	.691**	0,239	Valid

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari hasil pengujian validitas instrumen pada variabel usia masa pensiu. Instrumen pada pertanyaan 13 nilai dibawah 0,239 sehingga dinyatakan tidak valid. Untuk analisis berikutnya kedua butir pertanyaan dikeluarkan dan hanya digunakan 14 butir pertanyaan yang valid untuk mengukur variabel usia masa pensiu.

Tabel 4.16 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X₃)

Kuesioner	Nilai Pearson Correlations	Nilai Pearson Correlations Tabel	Keterangan
Soal 1	.632**	0,239	Valid
Soal 2	.720**	0,239	Valid
Soal 3	.755**	0,239	Valid

Kuesioner	Nilai Pearson Correlations	Nilai Pearson Correlations Tabel	Keterangan
Soal 4	.727**	0,239	Valid
Soal 5	.702**	0,239	Valid
Soal 6	.731**	0,239	Valid
Soal 7	.713**	0,239	Valid
Soal 8	.668**	0,239	Valid
Soal 9	.675**	0,239	Valid
Soal 10	.701**	0,239	Valid
Soal 11	.783**	0,239	Valid
Soal 12	.818**	0,239	Valid
Soal 13	.792**	0,239	Valid
Soal 14	.675**	0,239	Valid
Soal 15	.709**	0,239	Valid
Soal 18	.643**	0,239	Valid
Soal 19	.725**	0,239	Valid
Soal 20	.772**	0,239	Valid

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari hasil pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) pada variabel beban kerja dengan masing-masing pertanyaan *output* diatas dapat diketahui bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yang mana r_{tabel} dari 68 responden adalah 0,239 pada signifikan 5%. Instrumen pada pertanyaan 16 dan 17 nilai dibawah 0,239 sehingga dinyatakan tidak valid. Untuk analisis berikutnya kedua butir pertanyaan dikeluarkan dan hanya digunakan 18 butir pertanyaan yang valid untuk mengukur variabel beban kerja.

Tabel 4.17 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Kuesioner	Nilai Pearson Correlations	Nilai Pearson Correlations Tabel	Keterangan
Soal 1	.613**	0,239	Valid
Soal 2	.592**	0,239	Valid
Soal 3	.565**	0,239	Valid
Soal 4	.595**	0,239	Valid
Soal 5	.474**	0,239	Valid
Soal 6	.397**	0,239	Valid
Soal 7	.564**	0,239	Valid
Soal 8	.467**	0,239	Valid
Soal 9	.571**	0,239	Valid
Soal 10	.663**	0,239	Valid
Soal 11	.685**	0,239	Valid
Soal 12	.653**	0,239	Valid
Soal 13	.662**	0,239	Valid
Soal 14	.446**	0,239	Valid
Soal 15	.498**	0,239	Valid
Soal 16	.545**	0,239	Valid
Soal 17	.700**	0,239	Valid
Soal 18	.550**	0,239	Valid
Soal 19	.423**	0,239	Valid

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari hasil pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) pada variabel kinerja dengan masing-masing pertanyaan *output* diatas dapat diketahui bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yang mana r_{tabel} dari 68 responden adalah 0,239 pada signifikan 5%. Instrumen pada pertanyaan 20 nilai dibawah 0,239 sehingga dinyatakan tidak valid. Untuk analisis berikutnya kedua butir pertanyaan dikeluarkan dan

hanya digunakan 19 butir pertanyaan yang valid untuk mengukur variabel kinerja.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang mampu memberikan alat ukur yang terpercaya. Berikut disajikan *output* reliabilitas dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.18. Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Faktor Lingkungan Kerja (X ₁)	18	.957	Reliabel
Usia Masa Pensiun (X ₂)	14	.904	Reliabel
Beban Kerja (X ₃)	18	.946	Reliabel
Kinerja (Y)	19	.879	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari hasil uji reliabilitas didapat nilai Alpha pada masing-masing faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun, beban kerja dan kinerja sebesar 0.957, 0.904, 0.946, 0.879 yang menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen penelitian tersebut reliabel.

4. Tingkat Pencapaian Jawaban Responden

Untuk mengemukakan tingkat pencapaian jawaban responden terhadap variabel penelitian yaitu faktor Lingkungan Kerja (X₁), Usia

Masa Pensiun (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Kinerja (Y) berdasarkan rumus, yaitu:

$$\text{Skor rata-rata} \\ \text{TCR} = \frac{\text{Skor Maksimum}}{\text{Skor rata-rata}} \times 100\%$$

Dengan kriteria nilai tingkat capaian responden diklasifikasikan sebagai berikut.

Tabel 4.19 Klasifikasi Tingkat Capaian Responden

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
90 – 100	Sangat Baik
80 – 89	Baik
65 – 79	Cukup
55 – 64	Kurang Baik
0 – 54	Tidak Baik

Berikut tabel TCR dapat dilihat pada Tabel 4.20 di bawah ini.

Tabel 4.20 Tingkat Pencapaian Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Maksimum	TCR	Ket
1	Faktor Lingkungan Kerja (X_1)	82,45	96	85.88%	Baik
2	Usia Masa Pensiun (X_2)	63,89	75	88.19%	Baik
3	Beban Kerja (X_3)	83,20	98	84.89%	Baik
4	Kinerja (Y)	84,38	96	87.89%	Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari Tabel 4.20 di atas dapat dilihat, bahwa dari hasil penjumlahan item pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian diperoleh hasil rata-rata (*mean*) tiap variabel, dibagi dengan hasil maksimumnya dikali 100% maka diperoleh tingkat capaian responden

(TCR). Hasil TCR dari variabel penelitian faktor usia masa pensiun, lingkungan kerja serta beban kerja dan kinerja adalah di atas 80%, hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap semua variabel dalam penelitian ini adalah rata-rata baik.

5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel (Kuncoro, 2006). Dalam penelitian ini, untuk mengetahui hubungan antara variabel yaitu usia masa pensiun, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja digunakan korelasi bivariat melalui metode *Pearson's correlation*. Hasil analisa koefisien korelasi tersebut disajikan pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21 Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Kinerja (Y)	Tingkat Signifikansi
Faktor Lingkungan Kerja (X_1)	0, 747	0, 000
Usia Masa Pensiu (X_2)	0, 745	0, 000
Beban Kerja (X_3)	0, 643	0, 000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4.21 memperlihatkan bahwa nilai koefisien korelasi ketiga variabel bebas yaitu faktor lingkungan kerja (X_1), usia masa pensiun (X_2), beban kerja (X_3) berkorelasi signifikan dengan kinerja (Y). Hal ini bermakna terdapat hubungan yang cukup erat antara variabel lingkungan kerja, usia masa pensiun dan beban kerja dengan

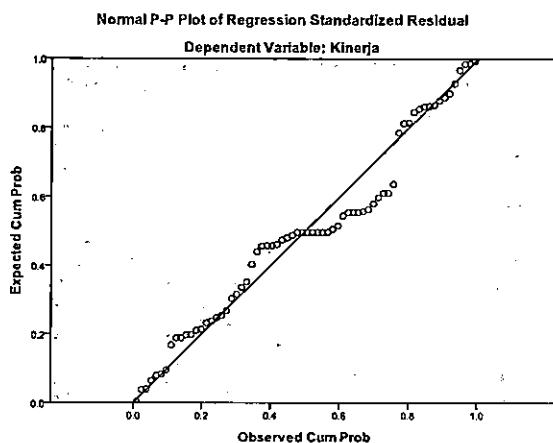
kinerja pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan. Tingkat korelasi yang tertinggi terletak pada hubungan antara faktor lingkungan kerja (X_1) dan kinerja (Y) dengan nilai koefisien korelasinya adalah 0,747 dan signifikan pada level 0,000. Kemudian diikuti oleh variabel usia masa pensium (X_2) dengan nilai koefisien korelasinya adalah 0,745, yang terendah adalah hubungan beban kerja (X_3) dengan kinerja yaitu 0,643 dengan signifikansi 0,000.

6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang umum dipakai adalah P-P Plot. Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual telah terdistribusi normal atau tidak. Hal ini penting karena dalam uji regresi memperlihatkan semua, mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pada penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.22 Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF
1	Faktor Lingkungan Kerja (X_1)	.611	1.636
2	Usia Masa Pensiu (X_2)	.601	1.665
3	Beban Kerja (X_3)	.849	1.177

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat perbandingan variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 atau 10% dan nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara variabel terikat dan variabel bebas, Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi dapat dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji *Durbin-Watson*. Berikut disajikan uji autokorelasi.

Tabel 4.23 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.902 ^a	.813	.804	3.54040	.813	92.648	3	64	.000	1.745

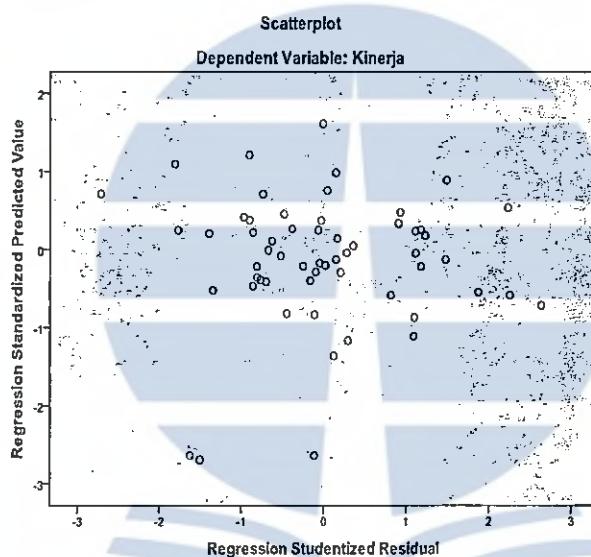
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil olahan *output* SPSS untuk model summary diperoleh nilai DW sebesar 1,745 angka tersebut terletak pada interval 1,553 - 2,447 sehingga data menunjukan tidak adanya autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk dapat mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar grafik *scatterplot* di atas tampak bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4.24 Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.876	4.589		2.152	.035		
Faktor Lingkungan Kerja	.281	.049	.395	5.712	.000	.611	1.636
Usia Masa Pensiu	.412	.078	.369	5.285	.000	.601	1.665
Beban Kerja	.300	.047	.377	6.432	.000	.849	1.177

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan dari tabel di atas, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \epsilon$$

$$Y = 9.876 + 0.281 X_1 + 0.412 X_2 + 0.300 X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Konstanta = 9.876 artinya jika semua variabel bebas (lingkungan kerja, usia masa pensiu dan beban kerja) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (kinerja) sebesar 9.876.

b. Faktor Lingkungan Kerja (X_1)

Nilai koefisien untuk variabel (faktor lingkungan kerja) X_1 sebesar 0.281 artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja penyuluhan di Kantor Dinas Pertanian Tembilahan.

c. Usia Masa Pensiun (X_2)

Nilai koefisien untuk variabel X_2 sebesar 0.412 artinya variabel usia masa pensiun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluhan pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan.

d. Beban Kerja (X_3)

Nilai koefisien untuk variabel X_3 sebesar 0.300 artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluhan di Kantor Dinas Pertanian Tembilahan.

8. Hasil Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Berikut disajikan pada tabel *output* SPSS.

Tabel 4.25 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.902 ^a	.813	.804	3.54040	.813	92.648	3	64	.000	1.745

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat dalam Tabel 4.25. Pada tabel menunjukkan bahwa nilai R Square 0.813 yang

berarti bahwa kontribusi pengaruh dari faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun dan beban kerja secara bersama-sama atau serentak terhadap kinerja penyuluhan adalah sebesar 81,3% dan sisanya (18,7%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini. Dan pada koefisien korelasi menunjukkan nilai R 0,902 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara faktor usia masa pensiun, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama dengan kinerja penyuluhan.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas atau variabel independen mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat atau variabel dependen, maka t_{hitung} harus memiliki nilai yang lebih besar dari t_{tabel} . Hasil analisis dapat menunjukan koefisien signifikansi disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.26 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	Koef. Regresi	Nilai t	Sig
Faktor Lingkungan Kerja (X ₁)	,281	5,712	,000
Usia Masa Pensiun (X ₂)	,412	5,285	,000
Beban Kerja (X ₃)	,300	6,432	,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka berdasarkan tabel di atas secara khusus dihasilkan pengujian sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 5,712 dengan t_{tabel} 1,997. Jadi $t_{hitung} X_1 5,712 > t_{tabel} 1,997$. Hal tersebut membuktikan bahwa “variabel faktor lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh di Kantor Dinas Pertanian Tembilahan” diterima.

2) Usia Masa Pensiuun (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 5,285 dengan t_{tabel} 1,997. Jadi $t_{hitung} X_2 5,285 > t_{tabel} 1,997$. Hal tersebut membuktikan bahwa “variabel usia masa pensiuun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh di Kantor Dinas Pertanian Tembilahan” diterima.

3) Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_3 mempunyai t_{hitung} yakni 6,432 dengan t_{tabel} 1,997. Jadi $t_{hitung} X_3 6,432 > t_{tabel} 1,997$. Hal tersebut membuktikan bahwa “variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh di Kantor Dinas Pertanian Tembilahan” diterima.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pada hipotesis alternatif, semua variabel bebas (faktor lingkungan kerja, usia, masa pensiun dan beban kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil perhitungannya terangkum pada tabel berikut.

Tabel 4.27 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3483.855	3	1161.285	92.648
	Residual	802.204	64	12.534	
	Total	4286.059	67		

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiu

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Pengujian secara simultan X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y. Dari tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 92,648, yang mana F_{tabel} dari df1 3, df2 64 adalah 2,75, sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , $92,648 > 2,75$. Dan pada tabel di atas juga, diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibuat perbandingan, bahwa nilai signifikan pada tabel di atas ($0,000a < 0,05$) maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti faktor lingkungan kerja (X_1), usia masa pensiun (X_2) dan beban kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, “faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun, dan beban kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluhan di Kantor Dinas Pertanian Tembilahan” diterima.

C. Pembahasan

Pada bagian pembahasan ini, penulis menyajikan sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu: lingkungan kerja, usia masa pensiun dan beban kerja terhadap kinerja penyuluhan (studi kasus Dinas Pertanian Tembilahan).

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluhan di Kantor Dinas Pertanian Tembilahan dengan nilai koefisien untuk variabel (faktor lingkungan kerja) X_1 sebesar 0.281 artinya bahwa variabel lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluhan di Kantor Dinas Pertanian Tembilahan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap tenaga penyuluhan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila tenaga penyuluhan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja tenaga penyuluhan Dinas Pertanian Tembilahan.

2. Pengaruh Usia Masa Pensiun Terhadap Kinerja Penyuluhan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa usia masa pensiun berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluhan di Kantor Dinas Pertanian Tembilahan dengan nilai koefisien untuk variabel X_2 sebesar 0.412 artinya bahwa, variabel usia masa pensiun, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluhan pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluhan di Kantor Dinas Pertanian Tembilahan nilai koefisien untuk variabel X_3 sebesar 0.300 artinya bahwa artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja penyuluhan di Kantor Dinas Pertanian Tembilahan. Kemampuan fisik dan keterbatasan manusia dalam menerima beban kerja, haruslah seimbang dengan beban kerja yang diterima oleh seseorang. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja bergantung dari kemampuan yang dimiliki. Antara satu pekerja dengan pekerja yang lain berbeda berdasarkan, kesegaran jasmani, jenis kelamin, keadaan gizi, usia, serta ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan. Maka dari itu, pimpinan harus benar-benar memberikan beban kerja kepada tenaga penyuluhan sesuai kemampuannya.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiuun dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, faktor lingkungan kerja (X_1), usia masa pensiun (X_2) dan beban kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka dari itu, "faktor usia masa pensiun, lingkungan kerja dan beban kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluhan pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan, artinya apabila masing-masing variabel semakin ditingkatkan maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja penyuluhan pada Dinas Pertanian Tembilahan. Kontribusi pengaruh dari faktor usia masa pensiun, lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama sama atau serentak terhadap kinerja penyuluhan adalah sebesar 81,3% dan sisanya (18,7%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang telah penulis peroleh dalam penelitian ini kemudian data tersebut diolah berdasarkan tujuan dari penelitian maka diperoleh kesimpulan dan saran. Berikut ini akan dikemukakan kesimpulan dan saran tersebut.

A. Kesimpulan

Beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel faktor lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penyuluh pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan.
2. Variabel usia masa pensiun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penyuluh pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan.
3. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penyuluh pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan.
4. Variabel faktor lingkungan kerja, usia masa pensiun dan beban kerja secara bersama-sama atau serentak mempengaruhi kinerja tenaga penyuluh pada kantor Dinas Pertanian Tembilahan, sumbangan pengaruh ketiga variabel tersebut sebesar 81,3%, sedangkan sisanya sebesar 18,7%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam ruang lingkup penelitian ini.

D. Saran

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan beberapa saran untuk perbaikan kinerja tenaga penyuluhan pertanian, yakni:

1. Hasil penelitian ini diharapkan akan bisa bermanfaat pada kantor Dinas Pertanian Tembilahan, dalam upaya mencapai kinerja tenaga penyuluhan yang lebih tinggi pada kantor Dinas Pertanian Tembilahan di masa yang akan datang, maka diharapkan agar memperhatikan dan meningkatkan variabel faktor usia masa pensiun, lingkungan kerja dan beban kerja. Hal ini disebabkan karena ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Hendaknya pimpinan dan tenaga penyuluhan Dinas Pertanian Tembilahan lebih meningkatkan lagi variabel faktor usia masa pensiun, lingkungan kerja dan beban kerja untuk lebih menambah tingginya semangat penyuluhan dalam melakukan pekerjaan agar bisa memberikan pelayanan publik yang baik di masyarakat Kabupaten Indragiri Hilir.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moh. 2007. *Psikologi Industri*. Lembaga Manajemen YKPN, Yogyakarta.

Bacal, Rober. 2007. *Performance Managemen*. Alih Bahasa Oleh Surya Dharma. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Bernardin, H.J. Russell, J.E.A. 2008. *Human Resource Management*, Invin Mc. Graw-Hill, Companies Inc. USA.

Cahayani, Ati. 2007. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.

Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan, Jilid Satu. Jakarta: PT. Indeks.

Dharma, Agus. 2007. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: PT. Rajawali.

Dharma, Agus. 2008. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: PT. Rajawali.

Davis, K., Newstrom W, 2009. *Human Behavior at Work Organizational*.

Donald, T. Mc. 2007. *Older Workers and Disability Management*. International Journal of Disability, Community & Rehabilitation, 3 (3). www.IJDCR.co./issn.

Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, James, L. Jhon M, Ivancevich. 2007. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* Edisi Lima. Jakarta Erlangga.

Gibson, J.L. and J.H. Donnelly, 2007. *Organization and Management, Behavior, Structure and Process*, 4th edition, Illinois.

Handoko, T.H., 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.

Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Hariandja, Marihot T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Haryani, 2007. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Tingkat Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta". *Jurnal Magister Managemen*, UNS Surakarta.

Isyandi, B. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UINRI Press.

Jonrizal. 2011, *Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Padang Panjang*. Tesis Program Pascasarjana, Universitas Andalas.

Kartono, K., 2009. *Hygiene Mental*. Mondar Mandir, Bandung.

Kusumarini, 2007. Pengaruh Sikap Menghadapi Pensiu Terhadap Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiu (Penelitian pada Pegawai Negeri Sipil yang Memiliki Jabatan Eselon IV-II di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2007). Jurnal, Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Malthis, dan Jackson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Selemba Empat.

Malthis, dan Jeckson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Selemba Empat.

Mangkunegara, 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Rafika Aditama. Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Manullang, M. 2007. *Managemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF]

Prawirosentono, Suyadi. 2009. *Manajemen Produktivisa*. Jakarta: PT. Bumi Angkara.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.

Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. 2009. *Prilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Selemba Empat.

Robbins, Stephen P., 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I, PT. Prenhalindo, Jakarta.

Robbins, S., 2007. *Organizational Behavior*. 9th edition, San Diego State University, Amerika.

Rochman, 2008. "Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun, dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perseroan Terbatas (PT) Duta Ananda Textile Pekalongan. *Jurnal. Magister Manajemen*, Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Sambas Ali Muhidin, 2011, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia.

Sedarmaynti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.

Simamora, 2007. *Manajemen SDM*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Edisi Kedua, Yogyakarta.

Suprihanto, J., 2007. *Manajemen Perusahaan, Pendekatan Operasional*. Edisi Satu, Yogyakarta: BPFE - UGM.

Sugeng, 2007. "Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danliris Surakarta". *Jurnal. Magister Managemen*, UNS, Surakarta.

Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suma'mur. 2007. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. PT. Gunung Agung. Jakarta.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: RefikaAditama.

Siagian Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, IKAPI, CV. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi. Alat Statistik & Analisis Output Komputer untuk Mahasiswa dan Praktisi*. Yogyakarta: CAPS.

Tarwaka, Solichul H, Bakri A, dan Sudajeng Lilik. 2010. *Ergonomi untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Produktivitas*. UNIBA Press. Surakarta.

Titien Indrawati Subroto. (2008). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kota Semarang*. *Jurnal*, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Toar, 2013. Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal*. Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.

Umar, Husein . 2007. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta: PT SUN.

Whitemore. Jhon. 2007. *Coaching Performance*. Alih Bahasa Oleh Y. Dwi Helly Purnomo. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



Lampiran 1.**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, USIA MASA
PENSIUN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH
(Studi pada Kantor Dinas Pertanian Tembilahan)**

I. PENGANTAR

Dalam rangka menyusun Tesis kami bermaksud mencari data dan informasi untuk satu penelitian. Adapun penyusunan Tesis adalah sebagai persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan di Pascasarjana Universitas Terbuka.

Demi terciptanya tujuan tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I yang telah kami pilih sebagai responden untuk meluangkan waktu mengisi jawaban pada kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya. Bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I sangat membantu guna terlaksananya penelitian ini. Atas bantuan dan partisipasi yang baik dari Bapak/Ibu/Saudara/I terlebih dahulu diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

II. IDENTITAS PENELITI

1. Nama : ZANROS HERYON
2. NIM : 500631284
3. Program Studi : Pasca Sarjana Universitas Terbuka

III. IDENTITAS RESPONDEN

Identitas/Profil Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :

IV. Petunjuk Pengisian

Pilih jawaban pada kotak angka dengan cara memberi tanda silang/conteng

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- N : Netral
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang Saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan Atasan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
3	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Hasil kerja Saya memenuhi standar					
5	Pekerjaan yang Saya lakukan dievaluasi					
6	Pekerjaan yang Saya lakukan selalu diawasi					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
7	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang Saya lakukan					
8	Saya memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan ini					
9	Saya sudah pernah melakukan pekerjaan yang sedang Saya lakukan sebelumnya					
10	Saya menguasai pekerjaan yang sedang Saya jalani					
11	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah Atasan					
12	Saya bersedia menyelesaikan masalah tanpa diperintah atasan					
13	Saya bersedia mengakui kesalahan dalam pekerjaan					
14	Saya tidak menunda pekerjaan					
15	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
16	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di Atasan					
17	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di Atasan					
18	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja di Atasan					
19	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
20	Saya bersemangat jika diberikan tugas oleh Atasan					

B. Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Ruangan kerja Saya terdekorasi dengan rapi					
2	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata rapi					
3	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh Saya					
5	Saya dapat beradaptasi dengan kelembaban di tempat kerja					
6	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh Saya					
7	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat Saya bernafas dengan oksigen yang cukup					
8	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik					
9	Pencahayaan di tempat kerja Saya tidak menyilaukan					
10	Pencahayaan di tempat kerja membantu Saya dalam melakukan pekerjaan					
11	Tempat kerja Saya jauh dari kebisingan					
12	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
13	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja					
14	Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan					
15	Tempat kerja Saya selalu bersih					
16	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja					
17	Satuan keamanan di tempat kerja Saya sudah bekerja dengan baik sehingga Saya merasa aman					
18	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat Saya bekerja dengan nyaman					
19	Saya kurang mendapat bimbingan oleh Atasan terhadap pekerjaan					
20	Saya kurang mendapat pengarahan oleh Atasan terhadap pekerjaan					

C. Usia Masa Pensiun (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Anda mendapatkan kepuasan kerja atas pekerjaan yang telah Anda kerjakan					
2	Anda masih belum puas terhadap kinerja Anda sendiri					
3	Kepuasan kerja bisa didapat setelah memasuki masa pensiun					
4	Usia Anda termasuk ke dalam masa pensiun					
5	Dalam usia masa pensiun Anda masih produktif dalam bekerja					
6	Kinerja Anda menurun diakibatkan oleh faktor usia					
7	Anda mengalami masalah kesehatan					
8	Kesehatan menjadi kendala selama Anda bekerja					
9	Anda mempunyai jaminan kesehatan					
10	Anda memiliki status sosial sebelum pensiun					
11	Pangkat dan golongan Anda sudah tinggi					
12	Anda memiliki jabatan sebelum pensiun					
13	Anda siap menghadapi masa pensiun					
14	Anda memiliki jaminan pensiun					
15	Setelah pensiun, Anda membagi ilmu ke Penyuluhan yang belum pensiun					

D. Beban Kerja (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Jumlah Pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
2	Target yang harus Saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
3	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan Saya sudah cukup					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
5	Pada saat jam istirahat Saya juga mengerjakan pekerjaan					
6	Pada saat-saat tertentu Saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
7	Saya dapat menikmati pekerjaan yang Saya lakukan					
8	Beban kerja Saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan Saya					
9	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai					
10	Saya merasa sangat bersemangat dalam bekerja					
11	Selama ini Saya merasa pekerjaan yang Saya lakukan terlalu banyak					
12	Selama ini Saya merasa pekerjaan Saya terlalu mudah sampai Saya merasa bosan					
13	Selama ini Saya merasa pekerjaan Saya harus berpacu dengan waktu (<i>deadline</i>)					
14	Selama ini Saya merasa pekerjaan Saya harus dilakukan secepat mungkin					
15	Selama ini Saya merasa lelah karena pekerjaan banyak sekali					
16	Saya jenuh harus bersikap ramah setiap hari					
17	Selama ini Saya merasa keterampilan Saya sudah jarang sekali digunakan					
18	Saya merasa senang di dalam melakukan pekerjaan					
19	Selama ini Saya merasa ide-ide Saya dapat digunakan dengan baik dalam bekerja					
20	Selama ini Saya merasa tenaga penyuluh disini sangat kurang					

Lampiran 2. Hasil Penelitian

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No	Lingkungan Kerja (X ₁)																				Total X ₁
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	
1	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	95
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	95
4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	91
5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	69
6	4	5	5	3	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	86
7	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	5	4	86
8	4	3	3	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	5	3	80
9	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
10	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
11	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	95
13	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	95
14	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	95

No	Lingkungan Kerja (X ₁)																				Total X ₁
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
36	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	91
37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	4	3	3	69
38	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	84
39	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	3	3	4	5	3	5	4	86
40	5	3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	93
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
44	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	86
45	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	80
46	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	4	5	85
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
48	4	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	70
49	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	85
50	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	90
51	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	5	85
52	3	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	81
53	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	84

No	Lingkungan Kerja (X ₁)																				Total X ₁
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	
54	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	81
55	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	83
56	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	4	84
57	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	73
58	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	4	4	83
59	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	80
60	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	5	85
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
62	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	95
63	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	86
64	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	90
65	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	86
66	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	84
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
68	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	90

VARIABEL USIA MASA PENSIUN

No	Usia Masa Pensiun (X ₂)															Total X ₂
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	
1	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	52
2	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	52
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	66
4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	67
5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	59
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	66
7	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	61
8	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	62
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
17	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	64
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	50
19	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	65

No	Usia Masa Pensium (X ₂)															Total X ₂
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	
20	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	63
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	61
23	5	5	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	61
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
27	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	66
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	65
29	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	3	64
30	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65
31	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	3	60
32	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	59
33	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	58
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	49
35	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	64
36	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	61
37	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	57
38	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	63
39	5	4	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	58

No	Usia Masa Pensiun (X ₂)															Total X ₂
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	
40	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	68
41	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	50
42	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	50
43	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	50
44	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62
45	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	62
46	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	3	63
47	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	60
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
51	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	66
52	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	63
53	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	68
54	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	65
55	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60
56	3	5	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	63
57	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	59
58	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	62
59	3	4	3	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	59

No	Usia Masa Pensiun (X ₂)															Total X ₂
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	
60	3	4	3	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	59
61	3	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	63
62	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	65
63	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	64
64	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	3	65
65	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	64
66	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	63
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75



VARIABEL BEBAN KERJA

No	Beban Kerja (X ₃)																				Total X ₃	
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20		
19	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
20	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	77	
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	70	
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	70	
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	70	
24	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79	
25	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79	
26	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	82	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	80
29	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	84	
30	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	90	
31	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	89	
32	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	92	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	93	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	4	3	3	87	
36	5	5	5	3	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	85	
37	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	96	

No	Beban Kerja (X ₃)																				Total X ₃
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	96
39	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	74
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	94
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
44	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	89
45	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
46	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	81
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	90
48	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	89
49	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	78
51	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	88
52	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	5	4	79
53	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	76
54	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	4	3	5	5	5	4	79
55	5	5	3	5	3	3	4	3	3	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	75
56	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	5	4	76

No	Beban Kerja (X ₃)																				Total X ₃
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	
57	3	5	3	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
58	5	4	3	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	88
59	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	81
60	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	96
62	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	79
63	4	5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	4	81
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	98
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	80
67	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	86
68	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	90



VARIABEL KINERJA

No	Kinerja (Y)																				Total Y
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	
1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	90
2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	80
3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	96
4	4	3	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	5	5	80
5	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	76
6	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	86
7	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4	84
8	5	3	5	5	4	3	3	4	5	3	5	5	5	3	4	3	3	4	5	3	80
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	96
10	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	96
11	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	96
12	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	96
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	96
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	96
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	96
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	85
17	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	90
18	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	75

No	Kinerja (Y)																				Total Y
	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	Soal	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
19	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	88	
20	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	3	3	5	5	82	
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	3	78	
22	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	5	4	77
23	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	5	4	77
24	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	92
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	92
26	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
27	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	81
28	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	83
29	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	86
30	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	80
31	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	82
32	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	86
33	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	91
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
35	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	3	4	88	
36	4	3	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
37	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	79

No	Kinerja (Y)																				Total Y
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	
38	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
39	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	83
40	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	86
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
42	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
43	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	65
44	4	5	4	5	3	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	85
45	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	87
46	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	88
47	4	5	4	3	3	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	3	3	77
48	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	79
49	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	83
50	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	87
51	4	5	5	3	4	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	84
52	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	82
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	82
54	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	83
55	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	87
56	3	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	83

No	Kinerja (Y)																				Total Y
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	Soal 8	Soal 9	Soal 10	Soal 11	Soal 12	Soal 13	Soal 14	Soal 15	Soal 16	Soal 17	Soal 18	Soal 19	Soal 20	
57	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	82
58	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	83
59	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	5	3	5	3	4	78
60	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	79
61	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	81
62	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	87
63	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	86
64	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	90
65	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	90
66	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	5	3	84
67	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	88
68	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	90



Lampiran 3.

DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL PENELITIAN

Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Soal_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	23.5	23.5	23.5
4.00	28	41.2	41.2	64.7
5.00	24	35.3	35.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	23.5	23.5	23.5
4.00	21	30.9	30.9	54.4
5.00	31	45.6	45.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	27.9	27.9	27.9
4.00	23	33.8	33.8	61.8
5.00	26	38.2	38.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	28	41.2	41.2	41.2
4.00	20	29.4	29.4	70.6
5.00	20	29.4	29.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	23.5	23.5	23.5
4.00	20	29.4	29.4	52.9
5.00	32	47.1	47.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	25	36.8	36.8	36.8
4.00	26	38.2	38.2	75.0
5.00	17	25.0	25.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	22	32.4	32.4	32.4
4.00	18	26.5	26.5	58.8
5.00	28	41.2	41.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	26.5	26.5	26.5
4.00	16	23.5	23.5	50.0
5.00	34	50.0	50.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	25.0	25.0	25.0
4.00	21	30.9	30.9	55.9
5.00	30	44.1	44.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	26.5	26.5	26.5
4.00	24	35.3	35.3	61.8
5.00	26	38.2	38.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	26	38.2	38.2	38.2
4.00	28	41.2	41.2	79.4
5.00	14	20.6	20.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	25.0	25.0	25.0
4.00	16	23.5	23.5	48.5
5.00	35	51.5	51.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	20.6	20.6	20.6
4.00	20	29.4	29.4	50.0
5.00	34	50.0	50.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	29	42.6	42.6	42.6
4.00	19	27.9	27.9	70.6
5.00	20	29.4	29.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	26.5	26.5	26.5
4.00	23	33.8	33.8	60.3
5.00	27	39.7	39.7	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	19.1	19.1	19.1
4.00	28	41.2	41.2	60.3
5.00	27	39.7	39.7	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	19.1	19.1	19.1
4.00	23	33.8	33.8	52.9
5.00	32	47.1	47.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	23.5	23.5	23.5
4.00	22	32.4	32.4	55.9
5.00	30	44.1	44.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	22.1	22.1	22.1
4.00	28	41.2	41.2	63.2
5.00	25	36.8	36.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	19.1	19.1	19.1
4.00	31	45.6	45.6	64.7
5.00	24	35.3	35.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	



Variabel Usia Masa Pensiun (X₂)

		Statistics														
		Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Soal_9	Soal_10	Soal_11	Soal_12	Soal_13	Soal_14	Soal_15
N	Valid	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Missing		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2647	4.3088	3.9853	4.3382	4.3529	4.4706	4.3235	4.2941	4.3235	4.2647	4.0294	4.2353	4.3676	4.3088	4.0294
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.5000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00
Std. Deviation		.74549	.73824	.88928	.72504	.72821	.67957	.70056	.73421	.74195	.70431	.86336	.69363	.66701	.71774	.84590
Variance		.556	.545	.791	.526	.530	.462	.491	.539	.550	.496	.745	.481	.445	.515	.716
Range		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00



Soal_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	17.6	17.6	17.6
4.00	26	38.2	38.2	55.9
5.00	30	44.1	44.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	16.2	16.2	16.2
4.00	25	36.8	36.8	52.9
5.00	32	47.1	47.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	27	39.7	39.7	39.7
4.00	15	22.1	22.1	61.8
5.00	26	38.2	38.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	14.7	14.7	14.7
4.00	25	36.8	36.8	51.5
5.00	33	48.5	48.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	14.7	14.7	14.7
4.00	24	35.3	35.3	50.0
5.00	34	50.0	50.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	10.3	10.3	10.3
4.00	22	32.4	32.4	42.6
5.00	39	57.4	57.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	13.2	13.2	13.2
4.00	28	41.2	41.2	54.4
5.00	31	45.6	45.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	16.2	16.2	16.2
4.00	26	38.2	38.2	54.4
5.00	31	45.6	45.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	16.2	16.2	16.2
4.00	24	35.3	35.3	51.5
5.00	33	48.5	48.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	14.7	14.7	14.7
4.00	30	44.1	44.1	58.8
5.00	28	41.2	41.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	24	35.3	35.3	35.3
4.00	18	26.5	26.5	61.8
5.00	26	38.2	38.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	14.7	14.7	14.7
4.00	32	47.1	47.1	61.8
5.00	26	38.2	38.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	10.3	10.3	10.3
4.00	29	42.6	42.6	52.9
5.00	32	47.1	47.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	14.7	14.7	14.7
4.00	27	39.7	39.7	54.4
5.00	31	45.6	45.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	23	33.8	33.8	33.8
4.00	20	29.4	29.4	63.2
5.00	25	36.8	36.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Variabel Beban Kerja (X₃)

Statistics

		Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Soal_9	Soal_10	Soal_11	Soal_12	Soal_13	Soal_14	Soal_15	Soal_16	Soal_17	Soal_18	Soal_19	Soal_20
N	Valid	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3824	4.4118	4.1618	4.2647	4.2206	4.1176	4.2500	4.2059	3.7500	4.0735	4.1765	4.1912	4.1912	4.2647	4.1618	3.7794	3.8676	4.1765	4.3088	4.2500
Median		4.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00
Std. Deviation		.66981	.69616	.70415	.70431	.75004	.80167	.72018	.76410	.85300	.77875	.79064	.79659	.73824	.72519	.76510	.82581	.77082	.77153	.71774	.74061
Variance		.449	.485	.496	.496	.563	.643	.519	.584	.728	.606	.625	.635	.545	.526	.585	.682	.594	.595	.515	.549
Range		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00



Soal_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	10.3	10.3	10.3
4.00	28	41.2	41.2	51.5
5.00	33	48.5	48.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	11.8	11.8	11.8
4.00	24	35.3	35.3	47.1
5.00	36	52.9	52.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	17.6	17.6	17.6
4.00	33	48.5	48.5	66.2
5.00	23	33.8	33.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	14.7	14.7	14.7
4.00	30	44.1	44.1	58.8
5.00	28	41.2	41.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	19.1	19.1	19.1
4.00	27	39.7	39.7	58.8
5.00	28	41.2	41.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	26.5	26.5	26.5
4.00	24	35.3	35.3	61.8
5.00	26	38.2	38.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	16.2	16.2	16.2
4.00	29	42.6	42.6	58.8
5.00	28	41.2	41.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	20.6	20.6	20.6
4.00	26	38.2	38.2	58.8
5.00	28	41.2	41.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	35	51.5	51.5	51.5
4.00	15	22.1	22.1	73.5
5.00	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	26.5	26.5	26.5
4.00	27	39.7	39.7	66.2
5.00	23	33.8	33.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	23.5	23.5	23.5
4.00	24	35.3	35.3	58.8
5.00	28	41.2	41.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	23.5	23.5	23.5
4.00	23	33.8	33.8	57.4
5.00	29	42.6	42.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	19.1	19.1	19.1
4.00	29	42.6	42.6	61.8
5.00	26	38.2	38.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	16.2	16.2	16.2
4.00	28	41.2	41.2	57.4
5.00	29	42.6	42.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	22.1	22.1	22.1
4.00	27	39.7	39.7	61.8
5.00	26	38.2	38.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	32	47.1	47.1	47.1
4.00	19	27.9	27.9	75.0
5.00	17	25.0	25.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	25	36.8	36.8	36.8
4.00	27	39.7	39.7	76.5
5.00	16	23.5	23.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	22.1	22.1	22.1
4.00	26	38.2	38.2	60.3
5.00	27	39.7	39.7	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	14.7	14.7	14.7
4.00	27	39.7	39.7	54.4
5.00	31	45.6	45.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	17.6	17.6	17.6
4.00	27	39.7	39.7	57.4
5.00	29	42.6	42.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	



Variabel Kinerja (Y)**Statistics**

		Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Soal_9	Soal_10	Soal_11	Soal_12	Soal_13	Soal_14	Soal_15	Soal_16	Soal_17	Soal_18	Soal_19	Soal_20
N	Valid	68	68	63	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mean		4.2500	4.2500	4.2059	4.2647	4.1471	4.2794	4.1912	4.2353	4.0882	4.2647	4.2059	4.3235	4.4265	3.9853	4.3088	4.4412	4.0441	4.1324	4.3971	3.9412
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	
Mode		4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00
Std. Deviation		.72018	.72018	.65924	.72519	.81524	.76968	.67487	.71482	.76754	.70431	.78339	.74195	.67617	.85506	.73824	.72033	.78100	.73107	.77536	.73062
Variance		.519	.519	.435	.526	.665	.592	.455	.511	.589	.496	.614	.550	.457	.731	.545	.519	.610	.534	.601	.534
Range		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00



Soal_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	16.2	16.2	16.2
4.00	29	42.6	42.6	58.8
5.00	28	41.2	41.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	16.2	16.2	16.2
4.00	29	42.6	42.6	58.8
5.00	28	41.2	41.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	13.2	13.2	13.2
4.00	36	52.9	52.9	66.2
5.00	23	33.8	33.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	16.2	16.2	16.2
4.00	28	41.2	41.2	57.4
5.00	29	42.6	42.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	26.5	26.5	26.5
4.00	22	32.4	32.4	58.8
5.00	28	41.2	41.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	19.1	19.1	19.1
4.00	23	33.8	33.8	52.9
5.00	32	47.1	47.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	14.7	14.7	14.7
4.00	35	51.5	51.5	66.2
5.00	23	33.8	33.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	16.2	16.2	16.2
4.00	30	44.1	44.1	60.3
5.00	27	39.7	39.7	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	25.0	25.0	25.0
4.00	28	41.2	41.2	66.2
5.00	23	33.8	33.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	14.7	14.7	14.7
4.00	30	44.1	44.1	58.8
5.00	28	41.2	41.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	22.1	22.1	22.1
4.00	24	35.3	35.3	57.4
5.00	29	42.6	42.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	16.2	16.2	16.2
4.00	24	35.3	35.3	51.5
5.00	33	48.5	48.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	10.3	10.3	10.3
4.00	25	36.8	36.8	47.1
5.00	36	52.9	52.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	25	36.8	36.8	36.8
4.00	19	27.9	27.9	64.7
5.00	24	35.3	35.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	16.2	16.2	16.2
4.00	25	36.8	36.8	52.9
5.00	32	47.1	47.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	13.2	13.2	13.2
4.00	20	29.4	29.4	42.6
5.00	39	57.4	57.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	27.9	27.9	27.9
4.00	27	39.7	39.7	67.6
5.00	22	32.4	32.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	20.6	20.6	20.6
4.00	31	45.6	45.6	66.2
5.00	23	33.8	33.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	17.6	17.6	17.6
4.00	17	25.0	25.0	42.6
5.00	39	57.4	57.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Soal_20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	20	29.4	29.4	29.4
4.00	32	47.1	47.1	76.5
5.00	16	23.5	23.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	



Lampiran 4.**UJI VALIDITAS****Variabel Lingkungan Kerja (X₁)****Correlations**

		Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Soal_9	Soal_10	Soal_11	Soal_12	Soal_13	Soal_14	Soal_15	Soal_16	Soal_17	Soal_18	Soal_19	Soal_20	Total_X ₁
Soal_1	Pearson Correlation	1	.562**	.678**	.185	.652**	.223	.598**	.740**	.539**	.489**	.427**	.556**	.410**	.557**	.289*	.535**	.375**	.520**	.717**	.585**	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.130	.000	.067	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.017	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Soal_2	Pearson Correlation	.562**	1	.601**	.083	.670**	.136	.488**	.598**	.661**	.513**	.360**	.573**	.573**	.415**	.435**	.494**	.452**	.597**	.629**	.575**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.501	.000	.268	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Soal_3	Pearson Correlation	.678**	.601**	1	.128	.460**	-.028	.500**	.527**	.623**	.554**	.396**	.353**	.508**	.433**	.365**	.384**	.621**	.493**	.653**	.655**	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.300	.000	.823	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Soal_4	Pearson Correlation	.185	.083	.128	1	.129	.411**	-.006	.081	.143	.043	.038	.045	.322**	-.001	-.087	.087	.121	.059	.169	.228	.226
	Sig. (2-tailed)		.130	.501	.300		.295	.001	.961	.509	.246	.727	.761	.716	.007	.992	.482	.479	.325	.634	.169	.061
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Soal_5	Pearson Correlation	.652**	.670**	.460**	.129	1	.138	.590**	.849**	.630**	.530**	.509**	.804**	.470**	.503**	.338**	.511**	.299*	.634**	.670**	.517**	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.295		.262	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.013	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Soal_6	Pearson Correlation	.223	.136	-.028	.411**	.138	1	-.007	.087	.153	-.001	.040	.230	-.064	.066	.072	.170	.031	.229	.155	.192	.229
	Sig. (2-tailed)		.067	.268	.823	.001	.262		.958	.479	.214	.991	.744	.059	.606	.591	.559	.165	.804	.060	.206	.117

	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Soal_16	Pearson Correlation	.535**	.494**	.384**	.087	.511**	.170	.695**	.537**	.377**	.684**	.439**	.604**	.579**	.566**	.599**	1	.549**	.653**	.580**	.684**	.760**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.479	.000	.165	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Soal_17	Pearson Correlation	.375**	.452**	.621**	.121	.299*	.031	.414**	.355**	.580**	.526**	.164	.369**	.597**	.356**	.539**	.549**	1	.437**	.517**	.560**	.627**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.325	.013	.804	.000	.003	.000	.000	.182	.002	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Soal_18	Pearson Correlation	.520**	.597**	.493**	.059	.634**	.229	.688**	.673**	.555**	.797**	.457**	.649**	.467**	.547**	.648**	.653**	.437**	1	.587**	.686**	.809**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.634	.000	.060	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Soal_19	Pearson Correlation	.717**	.629**	.653**	.169	.670**	.155	.667**	.780**	.678**	.659**	.596**	.735**	.548**	.776**	.528**	.580**	.517**	.587**	1	.716**	.879**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.169	.000	.206	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Soal_20	Pearson Correlation	.585**	.575**	.655**	.228	.517**	.192	.695**	.617**	.679**	.840**	.519**	.493**	.617**	.596**	.650**	.684**	.560**	.686**	.716**	1	.858**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.061	.000	.117	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Total_X _i	Pearson Correlation	.756**	.741**	.703**	.226	.778**	.229	.792**	.828**	.758**	.833**	.639**	.774**	.687**	.711**	.684**	.760**	.627**	.809**	.879**	.858**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.064	.000	.061	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	-	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	

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

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

Variabel Usia Masa Pensium (X₂)

Correlations

		Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Soal_9	Soal_10	Soal_11	Soal_12	Soal_13	Soal_14	Soal_15	Total_X ₂
Soal_1	Pearson Correlation	1	.473**	.614**	.522**	.293*	.399**	.205	.483**	.383**	.518**	.336**	.253*	.041	.040	.271*	.615**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.015	.001	.093	.000	.001	.000	.005	.037	.737	.745	.025	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_2	Pearson Correlation	.473**	1	.530**	.611**	.599**	.390**	.525**	.546**	.523**	.615**	.196	.381**	-.143	.409**	.368**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.109	.001	.244	.001	.002	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_3	Pearson Correlation	.614**	.530**	1	.471**	.308*	.283*	.391**	.395**	.482**	.483**	.273*	.465**	.135	-.335**	.516**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000		.000	.011	.019	.001	.001	.000	.024	.000	.272	.005	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_4	Pearson Correlation	.522**	.611**	.471**	1	.562**	.460**	.516**	.623**	.404**	.699**	.151	.403**	-.014	.313**	.422**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.220	.001	.909	.009	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_5	Pearson Correlation	.293*	.599**	.308*	.562**	1	.293*	.621**	.696**	.421**	.659**	.292*	.542**	-.117	.445**	.419**	.729**
	Sig. (2-tailed)		.015	.000	.011	.000		.015	.000	.000	.000	.016	.000	.340	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_6	Pearson Correlation	.399**	.390**	.283*	.460**	.293*	1	.334**	.167	.286*	.266*	.027	.237	-.058	.034	.105	.431**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.019	.000	.015		.005	.173	.018	.028	.827	.052	.638	.782	.392

Soal_14	Pearson Correlation	.040	.409**	.335**	.313**	.445**	.034	.333**	.363**	.370**	.397**	.371**	.541**	.196	1	.476**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.745	.001	.005	.009	.000	.782	.006	.002	.002	.001	.002	.000	.110		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_15	Pearson Correlation	.271*	.368**	.516**	.422**	.419**	.105	.361**	.466**	.318**	.488**	.551**	.370**	.351**	.476**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.025	.002	.000	.000	.000	.392	.002	.000	.008	.000	.000	.002	.003	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total_X2	Pearson Correlation	.615**	.732**	.711**	.741**	.729**	.431**	.665**	.759**	.639**	.799**	.549**	.685**	.218	.588**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.075	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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



Variabel Beban Kerja (X_3)

Correlations

Soal_17	Pearson Correlation	.215	-.008	-.125	.011	-.078	-.023	-.047	-.029	-.028	.141	-.059	.018	.150	.384**	.265*	.024	1	.366**	.480**	.320**	.221
	Sig. (2-tailed)	.078	.947	.310	.932	.528	.854	.703	.814	.818	.252	.632	.887	.222	.001	.029	.847		.002	.000	.008	.070
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_18	Pearson Correlation	.214	.280*	.304*	.297*	.293*	.376**	.269*	.317**	.499**	.351**	.438**	.430**	.490**	.475**	.634**	.085	.366**	1	.628**	.810**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.080	.021	.012	.014	.015	.002	.027	.008	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.488	.002		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_19	Pearson Correlation	.434**	.369**	.313**	.426**	.343**	.377**	.368**	.372**	.445**	.520**	.481**	.548**	.478**	.701**	.560**	.066	.480**	.628**	1	.807**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.009	.000	.004	.002	.002	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.591	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_20	Pearson Correlation	.346**	.347**	.408**	.386**	.410**	.427**	.385**	.409**	.597**	.511**	.612**	.601**	.594**	.570**	.691**	.067	.320**	.810**	.807**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.001	.001	.001	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.587	.008	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total_X ₃	Pearson Correlation	.632**	.720**	.755**	.727**	.702**	.731**	.713**	.668**	.675**	.701**	.783**	.818**	.792**	.675**	.709**	.232	.221	.643**	.725**	.772**	I
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.057	.070	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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



Variabel Kinerja (Y)

		Correlations																				
		Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Soal_9	Soal_10	Soal_11	Soal_12	Soal_13	Soal_14	Soal_15	Soal_16	Soal_17	Soal_18	Soal_19	Soal_20	Total_Y
Soal_1	Pearson Correlation	1	.194	.393**	.443**	.216	.141	.330**	.261*	.365**	.397**	.463**	.321**	.452**	.248*	.161	.187	.431**	.276*	.327**	.057	.613**
	Sig. (2-tailed)		.112	.001	.000	.077	.250	.006	.032	.002	.001	.000	.008	.000	.041	.188	.127	.000	.023	.006	.646	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_2	Pearson Correlation	.194	1	.487**	.329**	.292*	.276*	.453**	.377**	.284*	.427**	.251*	.433**	.329**	.176	.246*	.302*	.325**	.333**	.087	-.113	.592**
	Sig. (2-tailed)	.112		.000	.006	.016	.023	.000	.002	.019	.000	.039	.000	.006	.152	.043	.012	.007	.006	.481	.357	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_3	Pearson Correlation	.393**	.487**	1	.290*	.165	.061	.581**	.276*	.229	.299*	.379**	.411**	.436**	.244*	.113	.214	.272*	.314**	.130	-.036	.565**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.016	.179	.619	.000	.023	.060	.013	.001	.000	.000	.045	.360	.079	.025	.009	.292	.768	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_4	Pearson Correlation	.443**	.329**	.290*	1	.362**	.186	.261*	.310*	.360**	.153	.323**	.310*	.253*	.295*	.235	.202	.322**	.327**	.288*	.171	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.016		.002	.128	.032	.010	.003	.213	.007	.010	.037	.015	.053	.099	.007	.006	.017	.164	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_5	Pearson Correlation	.216	.292*	.165	.362**	1	-.066	.219	.375**	.217	.087	.209	.340**	.264*	.281*	.395**	.142	.224	.267*	.166	-.111	.474**
	Sig. (2-tailed)	.077	.016	.179	.002		.590	.072	.002	.075	.480	.087	.005	.030	.020	.001	.248	.066	.028	.176	.369	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_6	Pearson Correlation	.141	.276*	.061	.186	-.066	1	.212	.123	.236	.385**	.200	.205	.226	-.039	.135	.367**	.277*	.092	.086	.215	.397**
	Sig. (2-tailed)	.250	.023	.619	.128	.590		.083	.318	.053	.001	.102	.093	.063	.752	.273	.002	.022	.453	.483	.078	.001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_7	Pearson Correlation	.330**	.453**	.581**	.261*	.219	.212	1	.184	.169	.394**	.263*	.292*	.309*	.289*	.179	.346**	.352**	.160	.138	.084	.564**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.032	.072	.083		.133	.169	.001	.030	.016	.010	.017	.143	.004	.003	.193	.262	.497	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_8	Pearson Correlation	.261*	.377**	.276*	.310*	.375**	.123	.184	1	.152	.201	.285*	.276*	.191	.128	.171	.259*	.302*	.368**	-.010	-.145	.467**

	Sig. (2-tailed)	.032	.002	.023	.010	.002	.318	.133		.216	.101	.018	.022	.119	.299	.162	.033	.012	.002	.939	.239	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_9	Pearson Correlation	.365**	.284*	.229	.360**	.217	.236	.169	.152	1	.481**	.466**	.421**	.272*	.161	.136	.225	.342**	.218	.367**	.036	.571**
	Sig. (2-tailed)	.002	.019	.060	.003	.075	.053	.169	.216		.000	.000	.000	.025	.189	.270	.064	.004	.074	.002	.771	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68		68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_10	Pearson Correlation	.397**	.427**	.299*	.153	.087	.385**	.394**	.201	.481**	1	.387**	.405**	.480**	.230	.185	.443**	.603**	.337**	.242*	.089	.663**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.013	.213	.480	.001	.001	.101	.000		.001	.001	.000	.060	.131	.000	.000	.005	.047	.472	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68		68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_11	Pearson Correlation	.463**	.251*	.379**	.323**	.209	.200	.263*	.285*	.466**	.387**	1	.372**	.564**	.361**	.276*	.339**	.400**	.369**	.379**	.100	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.001	.007	.087	.102	.030	.018	.000	.001		.002	.000	.002	.023	.005	.001	.002	.001	.419	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68		68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_12	Pearson Correlation	.321**	.433**	.411**	.310*	.340**	.205	.292*	.276*	.421**	.405**	.372**	1	.405**	.219	.442**	.343**	.336**	.553**	.033	-.019	.653**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.010	.005	.093	.016	.022	.000	.001	.002		.001	.072	.000	.004	.005	.000	.791	.875	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68		68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_13	Pearson Correlation	.452**	.329**	.436**	.253*	.264*	.226	.309*	.191	.272*	.480**	.564**	.405**	1	.295*	.330**	.190	.529**	.216	.384**	.082	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.037	.030	.063	.010	.119	.025	.000	.000	.001		.015	.006	.120	.000	.077	.001	.507	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68		68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_14	Pearson Correlation	.248*	.176	.244*	.295*	.281*	-.039	.289*	.128	.161	.230	.361**	.219	.295*	1	.220	.035	.247*	.290*	-.036	.070	.446**
	Sig. (2-tailed)	.041	.152	.045	.015	.020	.752	.017	.299	.189	.060	.002	.072	.015		.071	.777	.042	.017	.770	.569	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68		68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_15	Pearson Correlation	.161	.246*	.113	.235	.395**	.135	.179	.171	.136	.185	.276*	.442**	.330**	.220	1	.273*	.313**	.310*	.200	.034	.498**
	Sig. (2-tailed)	.188	.043	.360	.053	.001	.273	.143	.162	.270	.131	.023	.000	.006	.071		.024	.009	.010	.102	.782	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68		68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_16	Pearson Correlation	.187	.302*	.214	.202	.142	.367**	.346**	.259*	.225	.443**	.339**	.343**	.190	.035	.273*	1	.363**	.398**	.216	.107	.545**
	Sig. (2-tailed)	.127	.012	.079	.099	.248	.002	.004	.033	.064	.000	.005	.004	.120	.777	.024		.002	.001	.077	.386	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68		68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_17	Pearson Correlation	.431**	.325**	.272*	.322**	.224	.277*	.352**	.302*	.342**	.603**	.400**	.336**	.529**	.247*	.313**	.363**	1	.356**	.365**	.214	.700**

	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.025	.007	.066	.022	.003	.012	.004	.000	.001	.005	.000	.042	.009	.002		.003	.002	.080	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_18	Pearson Correlation	.276**	.333**	.314**	.327**	.267*	.092	.160	.368**	.218	.337**	.369**	.553**	.216	.290*	.310*	.398**	.356**	1	-.041	-.181	.550**
	Sig. (2-tailed)	.023	.006	.009	.006	.028	.453	.193	.002	.074	.005	.002	.000	.077	.017	.010	.001	.003		.737	.140	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_19	Pearson Correlation	.327**	.087	.130	.288*	.166	.086	.138	-.010	.367**	.242*	.379**	.033	.384**	-.036	.200	.216	.365**	-.041	1	.226	.423**
	Sig. (2-tailed)	.006	.481	.292	.017	.176	.483	.262	.939	.002	.047	.001	.791	.001	.770	.102	.077	.002	.737		.064	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Soal_20	Pearson Correlation	.057	-.113	-.036	.171	-.111	.215	.084	-.145	.036	.089	.100	-.019	.082	.070	.034	.107	.214	-.181	.226	1	.175
	Sig. (2-tailed)	.646	.357	.768	.164	.369	.078	.497	.239	.771	.472	.419	.875	.507	.569	.782	.386	.080	.140	.064		.153
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total_Y	Pearson Correlation	.613**	.592**	.565**	.595**	.474**	.397**	.564**	.467**	.571**	.663**	.685**	.653**	.662**	.446**	.498**	.545**	.700**	.550**	.423**	.175	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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



Lampiran 5.**RELIABILITY****Variabel Lingkungan Kerja (X₁)****Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	68	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	18

Variabel Usia Masa Pensium (X₂)**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	68	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	14

Variabel Beban Kerja (X₃)**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	68	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	18

Variabel Kinerja (Y)**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	68	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	19



Lampiran 6.**DESCRIPTIVE STATISTIK****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Faktor Lingkungan Kerja	68	60.00	96.00	82.4559	11.23087
Valid N (listwise)	68				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Usia Masa Pensiu	68	49.00	75.00	63.8971	7.15321
Valid N (listwise)	68				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	68	60.00	98.00	83.2059	10.06480
Valid N (listwise)	68				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	68	60.00	96.00	84.3824	7.99819
Valid N (listwise)	68				

Lampiran 7.**ANALISIS KORELASI BERGANDA****Correlations**

		Faktor Lingkungan Kerja	Usia Masa Pensiu	Beban Kerja	Kinerja
Faktor	Pearson Correlation	1	.611**	.337**	.747**
Lingkungan	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000
Kerja	N	68	68	68	68
Usia	Pearson Correlation	.611**	1	.359**	.745**
Masa	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000
Pensiun	N	68	68	68	68
Beban	Pearson Correlation	.337**	.359**	1	.643**
Kerja	Sig. (2-tailed)	.005	.003		.000
	N	68	68	68	68
Kinerja	Pearson Correlation	.747**	.745**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68

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

Lampiran 8.**REGRESION****Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja, Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.902 ^a	.813	.804	3.54040	.813	92.648	3	64	.000	1.745

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3483.855	3	1161.285	92.648	.000 ^a
Residual	802.204	64	12.534		
Total	4286.059	67			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiu

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.876	4.589		2.152	.035		
Faktor Lingkungan Kerja	.281	.049	.395	5.712	.000	.611	1.636
Usia Masa Pensiu	.412	.078	.369	5.285	.000	.601	1.665
Beban Kerja	.300	.047	.377	6.432	.000	.849	1.177

a. Dependent Variable: Kinerja

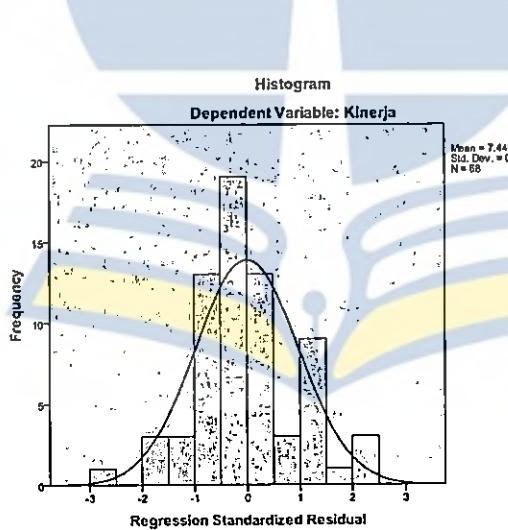


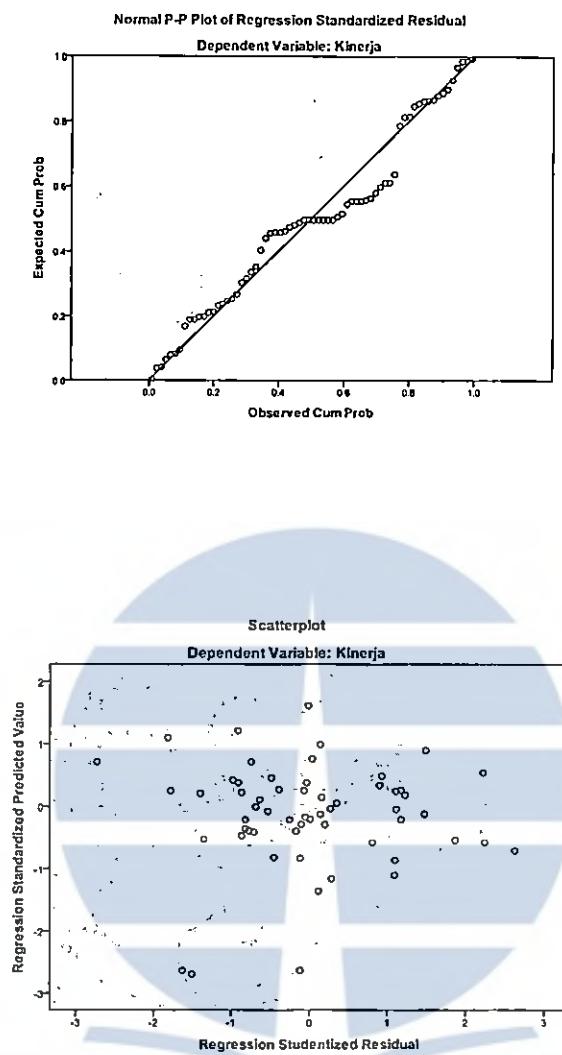
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Faktor Lingkungan Kerja	Usia Masa Pensiun	Beban Kerja	Kinerja
N		68	68	68
Normal Parameters ^{a,b}				
Mean	82.4559	63.8971	83.2059	84.3824
Std.	11.23087	7.15321	10.06480	7.99819
Deviation				
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.146	.110
	Positive	.114	.134	.087
	Negative	-.163	-.146	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		1.348	1.200	.903
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053	.112	.388
				.644

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





Lampiran 9.

Tabel r (*Product Moment*)

df	r0.05	df	r0.05	df	r0.05	df	r0.05
1	#NUM!	31	0.355	61	0.252	91	0.206
2	#NUM!	32	0.349	62	0.250	92	0.205
3	0.897	33	0.344	63	0.248	93	0.204
4	0.950	34	0.339	64	0.246	94	0.203
5	0.878	35	0.334	65	0.244	95	0.202
6	0.811	36	0.329	66	0.242	96	0.201
7	0.754	37	0.325	67	0.240	97	0.200
8	0.707	38	0.320	68	0.239	98	0.199
9	0.666	39	0.316	69	0.237	99	0.198
10	0.632	40	0.312	70	0.235	100	0.197
11	0.602	41	0.308	71	0.234	101	0.196
12	0.576	42	0.304	72	0.232	102	0.195
13	0.553	43	0.301	73	0.230	103	0.194
14	0.532	44	0.297	74	0.229	104	0.193
15	0.514	45	0.294	75	0.227	105	0.192
16	0.497	46	0.291	76	0.226	106	0.191
17	0.482	47	0.288	77	0.224	107	0.190
18	0.468	48	0.285	78	0.223	108	0.189
19	0.456	49	0.282	79	0.221	109	0.188
20	0.444	50	0.279	80	0.220	110	0.187
21	0.433	51	0.276	81	0.219	111	0.187
22	0.423	52	0.273	82	0.217	112	0.186
23	0.413	53	0.271	83	0.216	113	0.185
24	0.404	54	0.268	84	0.215	114	0.184
25	0.396	55	0.266	85	0.213	115	0.183
26	0.388	56	0.263	86	0.212	116	0.182
27	0.381	57	0.261	87	0.211	117	0.182
28	0.374	58	0.259	88	0.210	118	0.181
29	0.367	59	0.256	89	0.208	119	0.180
30	0.361	60	0.254	90	0.207	120	0.179

Lampiran 10.

Table t (Level Signifikansi 5%)

df	t0.05	df	t0.05	df	t0.05	df	t0.05
1	#NUM!	31	2.045	61	2.001	91	1.987
2	#NUM!	32	2.042	62	2.000	92	1.987
3	12.706	33	2.040	63	2.000	93	1.986
4	4.303	34	2.037	64	1.995	94	1.986
5	3.182	35	2.035	65	1.993	95	1.986
6	2.776	36	2.032	66	1.993	96	1.986
7	2.571	37	2.030	67	1.997	97	1.985
8	2.447	38	2.028	68	1.997	98	1.985
9	2.365	39	2.026	69	1.996	99	1.985
10	2.306	40	2.024	70	1.995	100	1.984
11	2.262	41	2.023	71	1.995	101	1.984
12	2.228	42	2.021	72	1.994	102	1.984
13	2.201	43	2.020	73	1.994	103	1.984
14	2.179	44	2.018	74	1.993	104	1.983
15	2.160	45	2.017	75	1.993	105	1.983
16	2.145	46	2.015	76	1.993	106	1.983
17	2.131	47	2.014	77	1.992	107	1.983
18	2.120	48	2.013	78	1.992	108	1.983
19	2.110	49	2.012	79	1.991	109	1.982
20	2.101	50	2.011	80	1.991	110	1.982
21	2.093	51	2.010	81	1.990	111	1.982
22	2.088	52	2.009	82	1.990	112	1.982
23	2.080	53	2.008	83	1.990	113	1.982
24	2.074	54	2.007	84	1.989	114	1.981
25	2.069	55	2.006	85	1.989	115	1.981
26	2.064	56	2.005	86	1.989	116	1.981
27	2.060	57	2.004	87	1.988	117	1.981
28	2.056	58	2.003	88	1.988	118	1.981
29	2.052	59	2.002	89	1.988	119	1.980
30	2.048	60	2.002	90	1.987	120	1.980



Lampiran 11.

Tabel F ($\alpha = 0,05$)

V1 = dk Penyebut	V2 = dk pembilang			
	1	2	3	4
1	161.45	199.50	215.71	224.58
2	18.51	19.00	19.16	19.25
3	10.13	9.55	9.28	9.12
4	7.71	6.94	6.59	6.39
5	6.61	5.79	5.41	5.19
6	5.99	5.14	4.76	4.53
7	5.59	4.74	4.35	4.12
8	5.32	4.46	4.07	3.84
9	5.12	4.26	3.86	3.63
10	4.96	4.10	3.71	3.48
11	4.84	3.98	3.59	3.36
12	4.75	3.89	3.49	3.26
13	4.67	3.81	3.41	3.18
14	4.60	3.74	3.34	3.11
15	4.54	3.68	3.29	3.06
16	4.49	3.63	3.24	3.01
17	4.45	3.59	3.20	2.96
18	4.41	3.55	3.16	2.93
19	4.38	3.52	3.13	2.90
20	4.35	3.49	3.10	2.87
21	4.32	3.47	3.07	2.84
22	4.30	3.44	3.05	2.82
23	4.28	3.42	3.03	2.80
24	4.26	3.40	3.01	2.78
25	4.24	3.39	2.99	2.76
26	4.23	3.37	2.98	2.74
27	4.21	3.35	2.96	2.73
28	4.20	3.34	2.95	2.71
29	4.19	3.33	2.93	2.70

30	4.17	3.32	2.92	2.69
31	4.16	3.30	2.91	2.68
32	4.15	3.29	2.90	2.67
33	4.14	3.28	2.89	2.66
34	4.13	3.28	2.88	2.65
35	4.12	3.27	2.87	2.64
36	4.11	3.26	2.87	2.63
37	4.11	3.25	2.86	2.63
38	4.10	3.24	2.85	2.62
39	4.09	3.24	2.85	2.61
40	4.08	3.23	2.84	2.61
41	4.08	3.23	2.83	2.60
42	4.07	3.22	2.83	2.59
43	4.07	3.21	2.82	2.59
44	4.06	3.21	2.82	2.58
45	4.06	3.20	2.81	2.58
46	4.05	3.20	2.81	2.57
47	4.05	3.20	2.80	2.57
48	4.04	3.19	2.80	2.57
49	4.04	3.19	2.79	2.56
50	4.03	3.18	2.79	2.56
51	4.03	3.18	2.79	2.55
52	4.03	3.18	2.78	2.55
53	4.02	3.17	2.78	2.55
54	4.02	3.17	2.78	2.54
55	4.02	3.16	2.77	2.54
56	4.01	3.16	2.77	2.54
57	4.01	3.16	2.77	2.53
58	4.01	3.16	2.76	2.53
59	4.00	3.15	2.76	2.53
60	4.00	3.15	2.76	2.53

61	4.00	3.15	2.76	2.52
62	4.00	3.15	2.75	2.52
63	3.99	3.14	2.75	2.52
64	3.99	3.14	2.75	2.52
65	3.99	3.14	2.75	2.51
66	3.99	3.14	2.74	2.51
67	3.98	3.13	2.74	2.51
68	3.98	3.13	2.74	2.51
69	3.98	3.13	2.74	2.50
70	3.98	3.13	2.74	2.50
71	3.98	3.13	2.73	2.50
72	3.97	3.12	2.73	2.50
73	3.97	3.12	2.73	2.50
74	3.97	3.12	2.73	2.50
75	3.97	3.12	2.73	2.49
76	3.97	3.12	2.72	2.49
77	3.97	3.12	2.72	2.49
78	3.96	3.11	2.72	2.49
79	3.96	3.11	2.72	2.49
80	3.96	3.11	2.72	2.48
81	3.96	3.11	2.72	2.48
82	3.96	3.11	2.72	2.48
83	3.96	3.11	2.71	2.48
84	3.95	3.11	2.71	2.48
85	3.95	3.10	2.71	2.48
86	3.95	3.10	2.71	2.48
87	3.95	3.10	2.71	2.48
88	3.95	3.10	2.71	2.48
89	3.95	3.10	2.71	2.47
90	3.95	3.10	2.71	2.47

91	3.95	3.10	2.70	2.47
92	3.94	3.10	2.70	2.47
93	3.94	3.09	2.70	2.47
94	3.94	3.09	2.70	2.47
95	3.94	3.09	2.70	2.47
96	3.94	3.09	2.70	2.47
97	3.94	3.09	2.70	2.47
98	3.94	3.09	2.70	2.46
99	3.94	3.09	2.70	2.46
100	3.94	3.09	2.70	2.46
101	3.94	3.09	2.69	2.46
102	3.93	3.09	2.69	2.46
103	3.93	3.08	2.69	2.46
104	3.93	3.08	2.69	2.46
105	3.93	3.08	2.69	2.46
106	3.93	3.08	2.69	2.46
107	3.93	3.08	2.69	2.46
108	3.93	3.08	2.69	2.46
109	3.93	3.08	2.69	2.45
110	3.93	3.08	2.69	2.45
111	3.93	3.08	2.69	2.45
112	3.93	3.08	2.69	2.45
113	3.93	3.08	2.68	2.45
114	3.92	3.08	2.68	2.45
115	3.92	3.08	2.68	2.45
116	3.92	3.07	2.68	2.45
117	3.92	3.07	2.68	2.45
118	3.92	3.07	2.68	2.45
119	3.92	3.07	2.68	2.45
120	3.92	3.07	2.68	2.45