

**PENGARUH JAM KERA, KERJASAMA TIM,
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**NANDA AYANA
NPM :200212000**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 05 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NANDA AYANA
NPM : 2002120020

Dengan judul:

**PENGARUH JAM KERJA, KERJASAMA TIM, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN
HIDUP DAN KEHUTANAN ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E. M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Tuwisna, S.E. M.M

NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Devi Kumala, S.Si, M.T
NIK. 19750506 201202 1 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. Latunizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 05 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NANDA AYANA
NPM : 2002120020

Dengan judul:

**PENGARUH JAM KERJA, KERJASAMA TIM, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN
HIDUP DAN KEHUTANAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 04 September 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si, M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Anggota

Devi Kumala, S.Si, M.T
NIK. 19750506 201202 1 001

Sekretaris

Tuwisa, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Mirza Murni, S.E., M.M
NIK. 19740609 201406 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Survani Murad, S.E. M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **NANDA AYANA**
NPM : 2002120020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

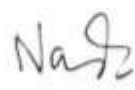
PENGARUH JAM KERJA, KERJASAMA TIM, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PECAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 05 September 2022

Banda Aceh, 05 September 2022
Yang Menyatakan,


NANDA AYANA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 05 September 2022
Yang Menyatakan



Nanda

NANDA AYANA

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Jam Kerja, Kerjasama Tim, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Alm. Hasballah, Ibunda Nurifati, Suami Dr. Andy Arfan, Sp. PK beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Devi Kumala, S.Si, MT, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Serta anak tercinta (Difa Azra Fahira, Yuri Azra Fadila, Amanda Azra Fathia, dan Rayya Azra Farha) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 23 Juli 2022
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
ABSTRAK	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1 Landasan Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	7
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	9
2.1.2 Jam Kerja.....	9
2.1.2.1 Definisi Jam Kerja.....	9
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Jam Kerja	10
2.1.2.3 Indikator Jam Kerja.....	11
2.1.3 Kerjasama Tim	11
2.1.3.1 Definisi Kerjasama Tim	11
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim.....	12
2.1.3.3 Indikator Kerjasama Tim	13
2.1.4 Beban Kerja	13
2.1.4.1 Definisi Beban Kerja.....	13
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	14
2.1.4.3 Indikator Beban Kerja.....	14
2.2 Penelitian Sebelumnya	15
2.3 Kerangka Pemikiran	19
2.4 Hipotesis	20

BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Desain Penelitian	22
3.1.1 Tujuan Peneliatian	22
3.1.2 Jenis Penelitian	23
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	23
3.1.4 Horizon Waktu	23
3.1.5 Unit Analisis	24
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	24
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	26
3.5 Teknik Analisis Data	28
3.6 Pengujian Data.....	28
3.6.1 Pengujian Vadilitas.....	28
3.6.2 Pengujian Reabilitas	29
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	29
3.7 Pengujian Hipotesis	31
 BAB IV HASIL PENELITIAN.....	 33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.2 Hasil Penelitian	34
4.2.1 Karakteristik Responden	34
4.2.2 Pengujian Data	37
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	38
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	43
2.4.2.1 Uji Normalitas	43
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	45
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	45
4.2.5 Pengujian Hipotesis	46
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	49
4.3 Implikasi Penelitian	51
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 52
5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran	52
 DAFTAR PUSTAKA	 54
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	17
Tabel 3.1 Horizon Waktu	23
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	25
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 4.2 Usia Responden.....	35
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	35
Tabel 4.4 Penghasilan Responden	36
Tabel 4.5 Lama Masa Kerja Responden	36
Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	37
Tabel 4.7 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	38
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	39
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jam Kerja	40
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kerjasama Tim	41
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Beban Kerja	42
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolineritas	44
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	46
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)	48
Tabel 4.15 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	20
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	43
Gambar 2.1 Uji Heterokedastisitas	45

**PENGARUH JAM KERA, KERJASAMA TIM,
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN ACEH**

NANDA AYANA
NPM :200212000

Pembimbing 1. Tuwisna, SE, MM
Pembimbing 2. Devi Kumala, S.Si, MT

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jam kerja, kerjasama tim, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 86 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh. Jam kerja, kerjasama tim, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh jam kerja, kerjasama tim, dan beban kerja. Semakin baik jam kerjanya, semakin kompak dalam kerjasama tim serta semakin rendah tingkat beban kerjanya maka semakin besar peluang bagi Dinas Lingkungan hidup dan Kehutanan Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Jam Kerja, Kerjasama Tim, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi pemerintahan seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Isvandiari (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berhasil tidaknya kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai. Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang

berlaku dalam instansi pemerintah. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih kualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masalalu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan kehutanan Aceh yaitu jam kerja. Dimana menurut Romadina (2019) Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai

Dalam dunia kerja masa kini, perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk mengatur dan meningkatkan kinerja karyawan sedemikian rupa sehingga sesuai dengan harapan perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan adalah memaksimalkan proses pengaturan dan pencatatan jam kerja karyawan sehingga karyawan tersebut bisa menjadikan jam kerja sebagai salah satu acuan dalam keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kerjasama tim. Dimana kerjasama tim menurut Letsoin dan Ratnasari (2020) kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya

Kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kerjasama seseorang terhadap organisasinya akan meningkatkan performa kinerjanya sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan dan pada akhirnya menjadikan tim yang efektif. Orang pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi. Dengan demikian, setiap orang dalam struktur organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh dengan tujuan tertentu membutuhkan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuannya. Kerjasama yang baik mampu menjadikan suatu kegiatan organisasi menjadi lebih efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada kerjasama tim yang baik akan tetapi juga pada beban kerja pegawainya. Bahwa tingginya beban kerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerja yang optimal dari pegawai tersebut. Beban kerja menjadi masalah yang krusial di dunia kerja, karena seringkali menghambat kinerja para karyawannya yang akhirnya merugikan perusahaan. Bahwa beban kerja seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerjanya, sudah barang tentu ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan seluruh pekerjaannya.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 14 Juni 2022 dengan 20 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh bahwa kurangnya

kesadaran akan peningkatan mutu dan kualitas pegawai. Masih banyak pegawai yang memilih bertahan dengan mengandalkan kemampuan dahulu tanpa mengetahui perkembangan akan keterampilan itu sendiri. Jam kerja yang tidak sesuai menyebabkan turunnya semangat pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, jika keadaan ini terus menerus terjadi maka akan menyebabkan kerjasama tim yang kurang baik seperti kurang disiplin, tidak ingin mengembangkan diri dikarenakan tidak ada waktu, kurangnya interaksi antar pegawai yang akan menurunkan tingkat kerja sama, tentunya hal ini tidak baik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh kerjasama tim masih dikatakan dalam kategori yang masih kurang harmonis hal ini dapat dilihat dari permasalahan-permasalahan yang muncul seperti pegawai sering melemparkan tanggung jawab pekerjaan, tidak saling member dukungan, dan serta saling menyalahkan jika terjadi suatu permasalahan. Untuk mencapai kerjasama tim di Dinas Lingkungan Hidup dan Perhutanan Aceh di tuntut agar kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

Kemudian beban kerja yang dirasakan pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perhutanan Aceh ditemukan beberapa gejala yang muncul seperti pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambahkan pekerjaan baru membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Hal ini mengakibatkan staf pegawainya harus manambah waktu jam kerja untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu guna mencapai kinerja yang optimal

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, pengembangan karir, kompetensi serta motivasi kerjadengan judul **“Pengaruh Jam Kerja, Kerjasama Tim Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh jam kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
2. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
4. Bagaimana pengaruh jam kerja, kerjasama tim, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh jam kerja, kerjasama tim, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana jam kerja, kerjasama tim, dan beban kerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh kemudian bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas (Amalia, 2019:31). Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Menurut Suyadi (2018) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Menurut Isvandiari (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal anggota atau pegawai Sanjaya (2019:14), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal Pegawai.
Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Isvandiari (2018) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing pegawai.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.1.2 Jam Kerja

2.1.2.1 Pengertian Jam Kerja

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya (Romadina 2019).

Menurut Fathoni dalam Siregar (2019) menyatakan bahwa Jam kerja sebagai faktor penyebab stres kerja dengan mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor penyebab stres kerja karyawan antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok

kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah kerluarga. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan

Menurut Busro dalam Nesken (2021) menjelaskan bahwa jam kerja sering dijadikan penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu, atau per bulan. Namun terdapat terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut. Sedangkan menurut Herdiansyah (2021) jam kerja merupakan salah satu hal yang berperan dalam mewujudkan kinerja karyawan sesuai harapan perusahaan. Waktu bekerja yang berjam-jam menyebabkan pekerja tidak memiliki waktu yang mereka inginkan untuk keluarga karena jam kerja yang panjang dan tidak nyama.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Jam Kerja

Menurut Mariana, Eti, (2017) faktor yang mempengaruhi jam kerja karyawan adalah perjanjian kerja bersama mengatur mengenai jam kerja ketentuan mengenai pembagian jam kerja, saat ini mengacu pada undang-undang no. 13/2003. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam perjanjian kerja.

Faktor yang mempengaruhi jam kerja adalah upah dan umur. Jam kerja pekerja yang mendapat upah diatas UMP mempunyai jam kerja yang lebih panjang pada setiap kelompok umur. Faktor lainnya adalah jenis kelamin. Laki-laki bisa memiliki jam kerja yang lebih panjang dibandingkan dengan perempuan. Kesimpulan dari faktor jam kerja diatas adalah pengaturan jam kerja sebenarnya

diatur oleh masing-masing perusahaan itu sendiri tergantung dengan sistem kerjanya. Dengan kata lain tidak semua perusahaan memiliki faktor yang sama dengan perusahaan lainnya.

2.1.2.3 Indikator Jam Kerja

Menurut Mayzuldri, dalam Amalia (2019) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi jam kerja seorang pegawai antara lain :

1. kelebihan jam kerja dimasukkan sebagai overtime yang dihitung tiap jam.
2. Jam pulang dan masuk kerja sesuai dengan yang dijadwalkan.
3. Jam kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Time atau waktu kerja tidak memberikan bagaimana harus diperdagangkan.
5. Perusahaan perlu memperhatikan neraca jam kerja. Kelebihan jam kerja dimasukkan sebagai overtime yang dihitung setiap jam.

2.1.3 Kerjasama Tim

2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Letsoin dan Ratnasari (2020) kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya Kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021:226), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Sedangkan Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang (2017:3019) mendefinisikan

kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Aziz (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan sebuah tim atau kelompok kerja merupakan:

- a. Tujuan yang jelas
Kurang jelasnya Tujuan dari suatu kumpulan kerja biasanya menjadi penyebab utama kegagalan kelompok. Saat Tujuan kelompok dikatakan dengan jelas pada masing-masing anggota, maka ada semangat untuk bergerak maju dan keinginan untuk bertahan di waktu sulit, serta bagaimana menanggulangi halangan-halangan.
- b. Struktur tim atau kelompok kerja yang saling mendukung
Untuk menjangkau suatu struktur yang saling mendukung, orang yang bertanggung jawab dalam menyusun tim/kelompok mesti membubuhkan perhatian kepada faedah kelompok, peran anggota tim, tanggung jawab dan tingkat keterampilan anggota, stabilitas dan besar kecilnya suatu kumpulan serta peran kepemimpinan dalam tim/kelompok.
- c. Dukungan yang kuat
Salah satu urusan yang dapat mengakibatkan kegagalan ialah kurangnya dukungan secara organisasi terhadap anggota. Dukungan dalam format pelatihan, pemantauan kerja dan diskusi secara rutin ialah bentuk dukungan yang dibutuhkan dalam kondisi kerja kelompok. Dukungan laksana ini memastikan bahwa masing-masing anggota bisa dengan bebas mengeksplorasi kemampuannya dalam memajukan kumpulan secara terkoordinasi, tanpa mengakibatkan hambatan-hambatan yang terlampau berarti.
- d. Hubungan internal yang positif
Banyak kendala serta kelemahan anggota dalam tim yang dapat mengakibatkan ketegangan dalam hubungan dan hadir ke permukaan sebagai perilaku yang buruk, kekurangpercayaan dan perebutan kekuasaan. maka hubungan internal yang positif sangat mempengaruhi keefektifan suatu tim.

2.1.3.3 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Siregar, P. H., (2020) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.1.4 Beban Kerja

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Nabawi (2020) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

Menurut Sulastri (2020) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, Volume kerja

mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Komarudin dalam Qoyyimah (2020:18) “beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam jurnal Aryati (2021:85) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.4.3 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian Laraswati (2021) sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan waktu kerja
Penggunaan waktu kerja yaitu waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan proses produksi barang atau jasa.
4. Standar Pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Dewi Setyowati (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Kspps Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung Dan Kspps Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Melati Abadi Jatim. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, budaya organisasi dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung dan Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Melati Abadi Jatim.

Penelitian ini dilakukan oleh Erfiana (2018) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Wahyu Kencana Di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

baik secara simultan maupun secara parsial variabel kerjasama tim, beban kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang mana variabel Komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan menjaga komunikasi antar pegawai dengan lebih baik lagi.

Penelitian ini dilakukan oleh Alpin, Wadud, dan Susi 2021 dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dan jam kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan agar lebih memperhatikan beban kerja dan jam kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan Muhammad Rafiq Almar (2021) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Kreativitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Kerjasama tim dan kreativitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

Penelitian ini dilakukan oleh Siregar (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh Budaya Kerja dan Jam Kerja sebesar 65,2 %, artinya bahwa kemampuan variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi

variabel budaya kerja (X1) dan jam kerja (X2) sebesar 65,2 %, sisanya sebesar 34,8% dijelaskan oleh variabelvariabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan sebagainya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

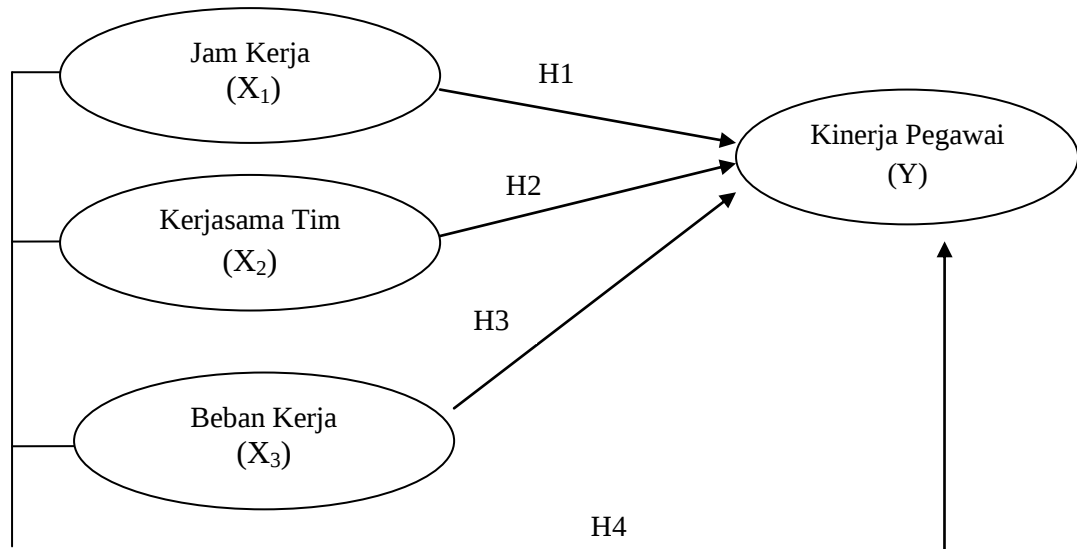
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Kspps Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung Dan Kspps Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Melati Abadi Jatim. Dewi Setyowati (2020)	– Regresi linier berganda	Beban kerja, budaya organisasi dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung dan Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Melati Abadi Jatim	–Variabel independen (beban kerja dan kerjasama tim) –Variabel dependen (kinerja pegawai) –Teknik analisis data	- Variabel budaya organisasi - Lokasi - teknik pengumpulan sampel
2	Pengaruh kerjasama tim, beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bumi Wahyu Kencana Di Surabaya. Erfiana (2018)	– Regresi linier berganda	Baik secara simultan maupun secara parsial variabel kerjasama tim, beban kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang mana variabel Komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.	–Variabel independen (beban kerja dan kerjasama tim) –Variabel dependen (kinerja pegawai) –Teknik analisis data	- Variabel disiplin kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. Alpin, Wadud, dan Susi 2021	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Beban kerja (X1) dan jam kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y).	– Variabel independen (beban kerja dan jam kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
4	Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Muhammad Rafiq Almar (2021)	– Regresi linier berganda	Kerjasama tim dan kreativitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya	– Variabel independen (kerjasama tim) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel kreativitas - Lokasi - teknik pengumpulan sampel
5	Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Siregar (2020)	– Regresi linier berganda	Kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh Budaya Kerja dan Jam Kerja sebesar 65,2 %, artinya bahwa kemampuan variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel budaya kerja (X1) dan jam kerja (X2) sebesar 65,2 %,	– Variabel independen (jam kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel budaya kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset besar dalam suatu manfaat gunatercapainya tujuan organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk dapat membuatstrategi yang tepat untuk mengupayakan dalam meningkatkan kualitas SDM yang akhirnya bergunauntuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja sebagai tingkat kerja yang dicapai seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Kinerja sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hasil kerja sama dengan perwujudan kerja yang dilaksanakan dari pegawai yang biasanya dijadikan sebagai pedoman penilaian untuk pegawai atau organisasi. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan perorangan atau bersama dalam suatu organisasi yang dihasut oleh banyak hal agar sampai pada komitmen organisasi dalam masa waktu tertentu. Jika kinerja sebagai tahap dimana organisasi memperbaiki atau melihat kinerja pegawai. Untuk lebih jelas kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 2.1

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, Dewi Setyowati (2020), Triwulam dan Novita (2020), dan Alpin (2020)

2.4 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

H1: Diduga jam kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

H2: Diduga kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

H3: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

H4: Diduga jam kerja, kerjasama tim dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya. Desain penelitian ini meliputi tujuan studi, tipe hubungan antar variabel, lingkungan studi, unit analisis, horison waktu, dan pengukuran konstruk.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh variabel jam kerja, kerjasama tim dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh jam kerja, kerjasama tim dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh di jalan Jenderal Sudirman No.21, Geuceu Kayee Jato kecamatan Banda Raya kota Banda Aceh . Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu jam kerja, kerjasama tim, beban kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shoot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo, 2014). Penelitian dimulai dari Mei 2022 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agustus 2022
Pengajuan Judul Proposal				
Survei awal				
Penyusunan Proposal				
Seminar Proposal				
Pembagian Kuisisioner				
Penyusunan Skripsi				
Sidang				

Sumber: Data diolah (2022)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2018). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2017). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh ini berjumlah 596 orang yang merupakan karyawan seluruhnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin dalam Putri (2017) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Proses Kelonggaran 10%

$$n = \frac{596}{1 + 596.10\%^2}$$

$$n = \frac{596}{1 + 596.0,01}$$

$$n = \frac{596}{1 + 5,96}$$

$$n = \frac{596}{6,96}$$

$n = 85,6$ dibulatkan menjadi 86 pegawai.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2022)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas jami kerja (X_1), kerjasama tim (X_2), dan beban kerja (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3:

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Isvandiari (2018)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab.	1-5	Likert	A1- A4
2	Jam Kerja (X ₁)	Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Siregar (2020)	1. kelebihan jam kerja 2. Jam pulang dan masuk kerja 3. Jam kerja sesuai dengan peraturan perusahaan 4. Time atau waktu kerja 5. neraca jam kerja	1-5	Likert	B1- B5
3	Kerjasama Tim (X ₂)	Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Susanti, Widyani, dan Utami (2021)	1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan 2. Saling berkontribusi 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal	1-5	Likert	C1- C3

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
4	Beban Kerja (X_3)	sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dala jangka waktu tertentu. Nabawi (2020)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. standar pekerjaan	1-5	Likert	D1-D4

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2022)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Jam Kerja

X_2 = Kerjasama Tim

X_3 = Beban Kerja

b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien regresi

e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghazali, 2017) dalam Novriani, N. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2017) dalam Novriani, N. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2017). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan

keputusan dalam uji normalitas adalah jika $\text{asym.sig} > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $\text{asym.sig} < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghazali, 2017). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghazali, 2017).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

- H_{01} : Jam kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
- H_{a1} : Jam kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
- H_{02} : Kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
- H_{a2} : Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
- H_{03} : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
- H_{a3} : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (Jam kerja, kerjasama tim dan beban kerja) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

- H_{04} : Jam kerja, kerjasama tim dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.
- H_{a4} : Jam kerja, kerjasama tim dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh..

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh beralamat di jalan Jenderal Sudirman No.21, Geuceu Kayee Jato kecamatan Banda Raya kota Banda Aceh. Sekarang Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh di kepalai oleh bapak A. Hanan, SP, MM. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Aceh dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Aceh No. 115 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

Berdasarkan Pergub Aceh no. 115 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja dinas lingkungan hidup dan kehutanan aceh. Dinas lingkungan hidup dan kehutanan aceh merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana pemerintah aceh di bidang lingkungan hidup dan kehutanan yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui Sekretariat Daerah.

Tugas dari Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh yaitu melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang program, pelaporan, keplanologian kehutanan, perlindungan dan konservasi sumber daya alam, rehabilitasi hutan dan lahan, perhutanan sosial, bina usaha, penataan lingkungan dan pengelolaan limbah B3, pengendalian kerusakan dan peningkatan kapasitas lingkungan, sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 86 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	40	46,5
2	Wanita	46	53,5
Jumlah		86	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 40 orang responden (46,5%) dan pria sebanyak 46 orang responden (53,5%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	11	12,8
2	26-35 Tahun	31	36,0
3	36-45 Tahun	27	31,4
4	≥ 55 Tahun	17	19,8
Jumlah		86	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 11 orang (12,8%), 26-35 tahun sebanyak 31 orang (36,0%), 36-45 tahun sebanyak 27 orang (31,4%), dan ≥ 55 tahun sebanyak 17 orang (19,8%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
2	SMA	7	8,1
3	Diploma	26	30,2
4	Sarjana	42	48,8
5	Pasca Sarjana	11	12,8
Jumlah		86	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang (8,1%), yang berpendidikan diploma sebanyak 26 orang (30,2%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 42 orang (48,8%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 11 orang (12,8%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ Rp. 2 Juta	7	8,1
2	Rp. 3-4 Juta	31	36,0
3	Rp. 5-6 Juta	31	36,0
4	≥ Rp. 7Juta	17	19,8
Jumlah		86	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpenghasilan perbulan ≤ 2 Juta sebanyak 7 orang (8,1%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 3-4 Juta sebanyak 31 orang (36,0%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 5-6 Juta sebanyak 31 orang (36,0%) dan responden yang berpenghasilan perbulan Rp. ≥ 7 Juta sebanyak 17 orang (19,8%).

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	19	22,1
2	6-10 Tahun	38	44,2
3	11-15 Tahun	17	19,8
4	≥ 16 Tahun	12	14,0
Jumlah		86	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 19 orang (22,1%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 38 orang (44,2%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 17 orang (19,8%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 12 orang (14,0%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.6
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=86)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	0,598	0,213	Valid
2		Kualitas	0,624	0,213	Valid
3		Pelaksanaan tugas	0,473	0,213	Valid
4		Tanggung jawab	0,535	0,213	Valid
1	Jam Kerja (X ₁)	Kelebihan jam kerja	0,611	0,213	Valid
2		Jam pulang dan masuk kerja	0,490	0,213	Valid
3		Jam kerja sesuai dengan peraturan perusahaan	0,736	0,213	Valid
4		Time atau waktu kerja	0,463	0,213	Valid
5		Neraca jam kerja	0,346	0,213	Valid
1	Kerjasama Tim (X ₂)	Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan	0,854	0,213	Valid
2		Saling berkontribusi	0,717	0,213	Valid
3		Pengerahan kemampuan secara maksimal	0,911	0,213	Valid
1	Beban Kerja (X ₃)	Target yang harus dicapai	0,363	0,213	Valid
2		Kondisi Pekerjaan	0,805	0,213	Valid
3		Penggunaan waktu kerja	0,666	0,213	Valid
4		standar pekerjaan	0,647	0,213	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,213) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.7
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb. Alpha	Keterangan
Jam Kerja (X_1)	0,756	0,60	Handal
Kerjasama Tim (X_2)	0,913	0,60	Handal
Beban Kerja (X_3)	0,801	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,750	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel jam kerja (X_1) dengan nilai 0,756, kerjasama tim (X_2) dengan nilai 0,913, beban kerja (X_3) dengan nilai 0,801 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,750. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel jam kerja, kerjasama tim, beban kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	55	64,0	30	34,9	1	1,2	0	0	0	0	4,63
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	47	54,7	24	27,9	15	17,4	0	0	0	0	4,37
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	35	40,7	49	57,0	2	2,3	0	0	0	0	4,38
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	44	51,2	36	41,9	6	7,0	0	0	0	0	4,44
Nilai Rerata												4,45

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya memiliki kuantitas kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,63(4) yang berarti sangat setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,44(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,45(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Jam Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel jam kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Jam Kerja

No	Jam Kerja (X_1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kelebihan jam kerja dimasukkan sebagai <i>overtime</i> yang dihitung tiap jam	40	46,5	33	38,4	13	15,1	0	0	0	0	4,31
2	Jam pulang dan masuk kerja sesuai dengan yang dijadwalkan	38	44,2	28	32,6	20	23,3	0	0	0	0	4,21
3	Jadwal jam kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan yang ada perusahaan	49	57,0	28	32,6	9	10,5	0	0	0	0	4,47
4	<i>Time</i> atau waktu kerja tidak memberikan bagian harus digantikan	30	34,9	39	45,3	17	19,8	0	0	0	0	4,15
5	Perusahaan perlu memperhatikan neraca jam kerja sebagai acuan produktivitas pegawai	35	40,7	49	57,0	2	2,3	0	0	0	0	4,38
	Nilai Rerata											4,30

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel jam kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu kelebihan jam kerja dimasukkan sebagai *overtime* yang dihitung tiap jam diperoleh jawaban rata-rata 4,31(4) yang berarti setuju, jam pulang dan masuk kerja sesuai dengan yang dijadwalkan diperoleh jawaban rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju, jadwal jam kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan yang ada perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4,47(4) yang berarti setuju, *time* atau waktu kerja tidak memberikan bagian harus diperdagangkan diperoleh jawaban rata-rata 4,15(4) yang berarti setuju, perusahaan perlu memperhatikan neraca jam

kerja sebagai acuan produktivitas pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai rerata sebesar 4,30(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kerjasama Tim

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kerjasama tim adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kerjasama Tim

No	Kerjasama Tim (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama	39	45,3	30	34,9	17	19,8	0	0	0	0	4,26
2	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan	46	53,5	26	30,2	14	16,3	0	0	0	0	4,37
3	Setiap anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan	36	41,9	32	37,2	18	20,9	0	0	0	0	4,21
	Nilai Rerata											4,28

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kerjasama tim pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama diperoleh jawaban rata-rata 4.26(4) yang berarti setuju, setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan diperoleh jawaban rata-rata 4.37(4) yang berarti setuju, setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan diperoleh

jawaban rata-rata 4.21(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kerjasama tim diperoleh nilai rerata sebesar 4.28(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Beban Kerja

No	Beban Kerja (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh	44	51,2	36	41,9	6	7,0	0	0	0	0	4,44
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	46	53,5	27	31,4	13	15,1	0	0	0	0	4,38
3	Saya mampu menggunakan waktu bekerja saya di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh dengan baik dan maksimal	39	45,3	30	34,9	17	19,8	0	0	0	0	4,26
4	Saya berusaha tenang di saat beban kerja semakin banyak	31	36,0	40	46,5	15	17,4	0	0	0	0	4,19
	Nilai Rerata											4,31

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel beban kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh diperoleh jawaban rata-rata 4.44(4) yang berarti setuju, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya diperoleh jawaban rata-rata 4.38(4) yang berarti setuju, saya mampu menggunakan waktu bekerja saya di Dinas Lingkungan Hidup dan

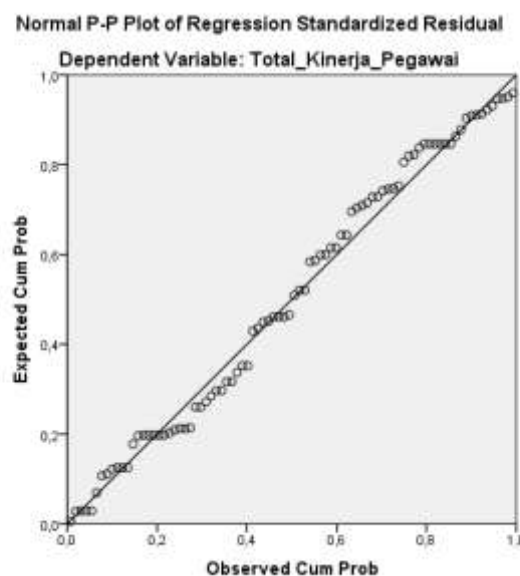
Kehutanan Aceh dengan baik dan maksimal diperoleh jawaban rata-rata 4.26(4) yang berarti setuju, pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas masing-masing diperoleh jawaban rata-rata 4.19(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel beban kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.31(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation* factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.13 :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_Jam_Kerja	,287	3,481
	Total_Kerjasama_Tim	,220	4,554
	Total_Beban_Kerja	,154	6,490

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil penelitian (2022)

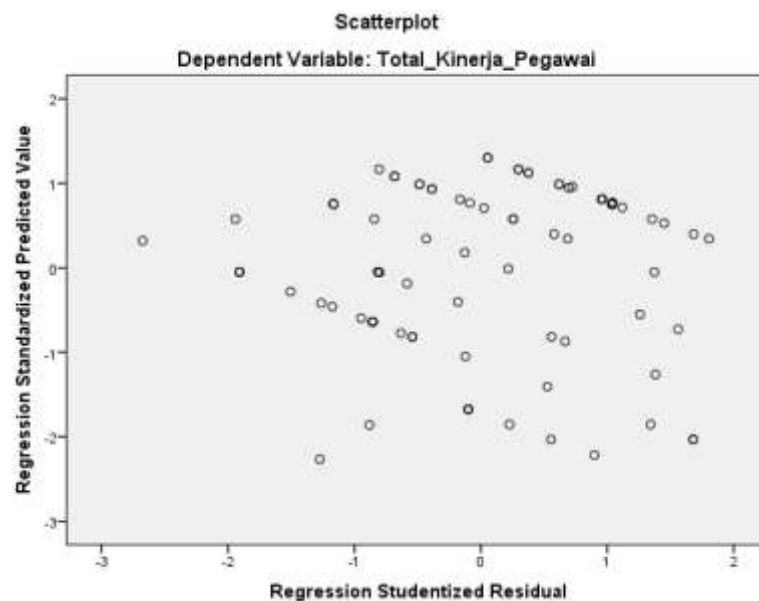
Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki

nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh jam kerja (X_1), kerjasama tim (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,828	,892		4,289
	Total_Jam_Kerja	,291	,075	,388	3,879
	Total_Kerjasama_Tim	,301	,101	,341	2,986
	Total_Beban_Kerja	,672	,113	,812	5,953

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan table 4.13 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,828 + 0,291X_1 + 0,301X_2 + 0,672X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 3,828$

Berarti apabila variabel jam kerja (X_1), kerjasama tim (X_2), dan beban kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 3,828.

b. Koefisien regresi $b_1=0,291$

Jam kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,291.

Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel jam kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,291 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2=0,301$

Kerjasama tim (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,301. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kerjasama tim sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,301 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3=0,672$

Beban kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,672. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan beban kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,672 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Jam Kerja (X_1)

Pada variabel jam kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung}(3,879) > t_{tabel}(1,989)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel jam kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik jam kerja (X_1), semakin tinggi kinerja pegawai (Y).

b. Kerjasama Tim (X_2)

Pada variable kerjasama tim (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (2,986) > t_{tabel} (1,989)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kerjasama tim (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kerjasama tim (X_2), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

c. Beban Kerja (X_3)

Pada variable beban kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} (5,953) > t_{tabel} (1,989)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel beban kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik beban kerja (X_3), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh jam kerja (X_1), kerjasama tim (X_2), dan beban kerja (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226,697	3	75,566	88,919	,000 ^b
	Residual	69,686	82	,850		
	Total	296,384	85			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Beban_Kerja, Total_Jam_Kerja, Total_Kerjasama_Tim

Sumber: Data primer(2022)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $88,919 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,717 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh jam kerja (X_1), kerjasama tim (X_2), dan beban kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel jam kerja (X_1), kerjasama tim (X_2), dan beban kerja (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh.

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.15
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.756	.922

a. Predictors: (Constant), Total_Beban_Kerja, Total_Jam_Kerja, Total_Kerjasama_Tim

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2022)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2017), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.15 diatas diperoleh angka R sebesar 0,875. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara jam kerja (X_1), kerjasama tim (X_2), dan beban kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,756 atau 75,6%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R^2) pada tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel jam kerja (X_1), kerjasama tim (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 75,6%, sedangkan 24,4% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan jam kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Dinas Lingkungan hidup dan Kehutanan Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara lebih memperhatikan waktu kerja pegawai agar tidak digantikan dengan pegawai lainya inerja. Selanjutnya kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti lebih memperhatikan anggota tim supaya mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan, hal ini dapat meningkatkan kerjasama tim sehingga besar peluang bagi Dinas Lingkungan hidup dan Kehutanan Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Yang terkahir beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan hidup dan Kehutanan Aceh, seperti lebih lebih berusaha tenang di saat beban kerja semakin banyak.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh jam kerja, kerjasama tim, dan beban kerja. Semakin baik jam kerjanya, semakin kompak dalam kerjasama tim serta semakin rendah tingkat beban kerjanya maka semakin besar peluang bagi Dinas Lingkungan hidup dan Kehutanan Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh jam kerja, kerjasama tim, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Jam kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh.
2. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh.
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh.
4. Jam kerja, kerjasama tim, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh agar memperhatikan pegawai supaya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.

2. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh agar lebih memperhatikan waktu kerja pegawai agar tidak digantikan dengan pegawai lainya.
3. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh agar lebih memperhatikan anggota tim supaya mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.
4. Bagi setiap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh agar lebih berusaha tenang di saat beban kerja semakin banyak

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Almar, M, A,. (2021) Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Sma Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya”. Skripsi. Banda Aceh:Universitas Muhammadiyah Aceh.
- Amalia, T, (2019). Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Tegal. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 32-33.
- Ariyanti, D. (2021). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada ud. Wirasena inti nusa bagian produksi* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Aziz, A. (2018). *Pelatihan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan kemampuan teamwork karyawan pada pt. X* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Eti, Marina. (2017). Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BASA Toserba Banjarn, jurnal Publikasi, Agustus 2017, Hal 11-21
- FIKRIYANTO, F. (2020). *Pengaruh tingkat absensi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pt. Krakatau alam indah pemalang* (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Herdiansyah, N. (2021). Pengaruh Jam Kerja, Insentif Dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri. *JURNAL MAHASISWA*, 1(1), 91-106.
- Larasati, W. (2021). *Pengaruh Motivasi, Teamwork Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Karyawan (Studi Pada Guru Dan Karyawan SMAN 1 Purwantoro)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 17-34.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3018–3027
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Romadina, D. (2019). *Pengaruh Modal Kerja, Jam Kerja dan Lama Usaha terhadap Pendapatan Pedagang Kaki Lima Perempuan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pasar Bambu Kuning Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151-160.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93-115.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Susanti, A.A Dwi widyani, dan N. M. S. U. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234
- Triwulandari, N. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember).
- Tulhusnah, L., & Puryantoro, P. (2019). Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 299-312.

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Jam Kerja, Kerjasama Tim Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aceh

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Penghasilan : ☐ ≤ 1 Juta ☐ 4-5 Juta
☐ 2-3 Juta ☐ ≥ 6 Juta
6. Lama Masa Kerja: ☐ <5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ > 15 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

LAMPIRAN I

B. Jam Kerja (X_1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kelebihan jam kerja dimasukkan sebagai <i>overtime</i> yang dihitung tiap jam					
2	Jam pulang dan masuk kerja sesuai dengan yang dijadwalkan					
3	Jadwal jam kerja yang diberikan oleh Dinas Lingkungan hidup dan Kehutanan Aceh sesuai dengan peraturan yang ada.					
4	<i>Time</i> atau waktu kerja tidak memberikan bagian harus digantikan					
5	Dinas Lingkungan hidup dan Kehutanan Aceh perlu memperhatikan neraca jam kerja sebagai acuan produktivitas pegawai					

C. Kerjasama Tim (X_2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama					
2	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan					
3	Setiap anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan					

D. Beban Kerja (X_3)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh					
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
3	Saya mampu menggunakan waktu bekerja saya di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aceh dengan baik dan maksimal					
4	Saya berusaha tenang di saat beban kerja semakin banyak					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

Karakteristik Responden					Kinerja Pegawai (Y)					Jam Kerja (X1)						Kerjasama Tim (X2)				Beban Kerja (X3)				
JK	US	PN	PE	LMS	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX1	P1	P2	P3	ΣX2	P1	P2	P3	P4	ΣX3
1	4	3	2	2	4	5	5	3	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12	3	4	4	4	15
2	3	4	3	1	4	3	4	3	14	4	3	3	4	4	18	3	4	3	10	3	4	3	3	13
2	3	4	3	3	5	5	5	3	18	5	4	5	5	5	24	5	5	5	15	3	5	5	5	18
2	4	3	4	2	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	15	5	5	5	4	19
1	2	2	3	3	3	3	4	3	13	3	4	3	3	4	17	3	3	3	9	3	3	3	3	12
2	2	4	3	4	5	5	3	4	17	5	5	5	5	3	23	5	5	5	15	4	5	5	5	19
2	1	3	3	3	5	3	5	5	18	4	5	5	3	5	22	3	3	3	9	5	3	3	3	14
2	2	3	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21	4	4	4	12	4	4	4	5	17
2	4	3	3	3	5	5	4	5	19	5	3	5	4	4	21	4	4	4	12	5	4	4	4	17
2	1	2	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	4	5	4	13	5	5	4	4	18
2	3	1	2	1	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21	4	4	4	12	4	4	4	5	17
2	3	3	3	4	5	3	4	4	16	4	3	3	3	4	17	3	3	3	9	4	3	3	3	13
2	1	2	3	3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	15	5	5	5	4	19
1	2	3	4	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
2	2	3	3	2	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	24	5	5	5	15	4	5	5	4	18
2	2	3	2	4	5	3	5	5	18	3	5	5	3	5	21	3	3	3	9	5	3	3	3	14
2	4	2	2	4	4	4	4	5	17	4	4	4	3	4	19	4	4	4	12	5	4	4	3	16
2	3	4	3	3	5	5	4	5	19	4	4	5	5	4	22	4	5	4	13	5	5	4	5	19
1	2	3	3	1	4	4	5	5	18	4	4	4	4	5	21	4	5	4	13	5	5	4	4	18
2	2	3	3	3	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	23	5	5	5	15	5	5	5	4	19
2	2	3	2	2	5	5	4	5	19	5	4	5	5	4	23	5	5	5	15	5	5	5	5	20
1	4	2	2	2	4	4	5	4	17	5	4	4	4	5	22	4	5	4	13	4	5	4	4	17
2	2	3	4	4	5	5	4	4	18	5	4	5	4	4	22	5	5	5	15	4	5	5	4	18

LAMPIRAN II TABULASI DATA

2	1	3	4	2	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	23	5	5	5	15	5	5	5	5	20
2	2	3	3	4	4	3	4	4	15	3	4	4	3	4	18	3	3	3	9	4	3	3	3	13
2	4	3	2	2	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	23	5	5	5	15	5	5	5	4	19
2	4	3	2	4	5	5	4	4	18	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15	4	5	5	5	19
2	2	3	2	1	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	18	4	4	4	12	4	4	4	3	15
2	2	3	2	2	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	5	4	5	14	4	4	5	4	17
2	3	4	3	1	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	15	5	5	5	4	19
1	1	3	2	2	5	5	4	4	18	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15	4	5	5	5	19
2	4	4	2	2	4	4	5	4	17	5	4	4	4	5	22	4	5	4	13	4	5	4	4	17
1	2	1	3	1	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	4	5	5	18
2	4	3	2	2	5	3	4	3	15	3	3	3	4	4	17	3	3	3	9	3	3	3	4	13
2	1	3	2	2	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16
2	2	3	3	1	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	4	5	4	13	5	5	4	5	19
2	4	3	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
1	3	3	2	3	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15	5	5	5	5	20
1	4	1	2	2	5	3	3	5	16	5	5	3	4	3	20	3	5	4	12	5	3	3	4	15
1	1	3	3	3	4	4	4	5	17	3	3	4	5	4	19	4	4	4	12	5	4	4	4	17
2	4	3	3	3	5	5	5	5	20	4	4	5	3	5	21	5	3	3	11	5	5	5	4	19
1	2	3	4	4	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	15	5	4	5	4	18
1	1	3	3	2	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	22	4	4	4	12	4	4	4	4	16
2	2	3	3	4	5	5	5	5	20	4	4	5	4	5	22	5	5	5	15	5	5	5	5	20
2	4	1	4	2	4	4	4	4	16	5	5	4	3	4	21	4	3	3	10	4	5	4	4	17
1	4	3	3	4	5	5	5	5	20	5	3	5	3	5	21	4	4	4	12	5	5	4	5	19
2	3	3	3	2	5	5	5	5	20	3	3	5	5	5	21	5	5	4	14	5	5	5	5	20
1	2	2	4	2	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	5	5	4	14	4	4	5	4	17

LAMPIRAN II TABULASI DATA

2	3	3	4	1	5	5	4	5	19	4	5	5	5	4	23	5	5	5	15	5	5	5	5	20
1	1	3	4	2	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	20
1	4	4	2	1	4	3	4	4	15	3	4	4	3	4	18	3	3	3	9	4	3	3	3	13
2	3	3	1	2	5	5	4	5	19	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15	5	5	5	5	20
1	2	2	2	2	5	3	4	3	15	3	3	3	3	4	16	3	4	3	10	3	4	3	3	13
1	3	3	3	1	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16
2	2	2	1	2	5	5	5	5	20	4	5	5	4	5	23	5	5	5	15	5	5	5	4	19
1	2	3	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	5	4	13	5	5	4	5	19
1	3	1	4	1	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21	4	4	4	12	4	4	4	5	17
2	3	1	1	2	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	23	4	5	4	13	5	5	4	5	19
1	2	3	4	3	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	4	5	4	13	5	5	4	5	19
1	2	1	1	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
2	3	2	2	3	5	5	5	5	20	5	3	5	4	5	22	5	5	5	15	5	5	5	4	19
1	2	2	2	3	5	3	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	9	4	3	3	3	13
1	2	2	2	1	4	4	4	5	17	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12	5	4	4	4	17
1	2	2	4	2	5	5	4	4	18	4	5	5	5	4	23	5	5	5	15	4	5	5	5	19
2	1	2	4	3	5	5	4	5	19	4	5	5	4	4	22	5	5	5	15	5	5	5	4	19
1	3	2	2	1	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	5	4	5	14	5	4	5	4	18
1	3	2	2	2	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	4	5	14	5	4	5	4	18
1	2	3	4	4	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	15	5	5	5	4	19
2	3	2	1	2	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16
2	4	2	4	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	5	4	13	5	5	4	5	19
2	2	2	2	1	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	20
1	3	3	2	3	4	3	4	4	15	3	4	4	3	4	18	3	3	3	9	4	3	3	3	13
2	3	2	1	2	5	3	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	9	4	3	3	3	13

LAMPIRAN II TABULASI DATA

2	3	3	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	15	5	5	5	4	19
2	3	2	2	2	4	3	4	4	15	3	3	3	3	4	16	3	3	3	9	4	3	3	3	13
2	2	2	2	2	5	5	4	4	18	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15	4	5	5	5	19
1	3	3	3	1	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	15	5	5	5	4	19
2	2	2	4	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	4	5	14	4	4	5	4	17
2	3	2	4	1	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	4	5	5	5	19
2	3	3	3	2	5	3	4	5	17	3	3	5	3	4	18	3	3	3	9	5	3	3	3	14
2	2	3	1	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
2	3	2	2	1	5	5	4	5	19	5	5	5	5	4	24	3	5	3	11	5	5	3	5	18
1	3	4	2	2	5	5	4	5	19	5	5	5	5	4	24	3	5	3	11	5	5	3	5	18
2	1	3	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
2	3	2	3	1	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	4	5	5	5	19
1	4	2	3	2	5	5	4	5	19	5	3	5	5	4	22	5	5	5	15	5	5	5	5	20

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan Penghasilan Lama_Masa_kerja
/ORDER=ANALYSIS.

Frequency Table

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	40	46,5	46,5	46,5
	2	46	53,5	53,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	12,8	12,8	12,8
	2	31	36,0	36,0	48,8
	3	27	31,4	31,4	80,2
	4	17	19,8	19,8	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	8,1	8,1	8,1
	2	26	30,2	30,2	38,4
	3	42	48,8	48,8	87,2
	4	11	12,8	12,8	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

Penghasilan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	8,1	8,1	8,1
	2	31	36,0	36,0	44,2
	3	31	36,0	36,0	80,2
	4	17	19,8	19,8	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Lama_Masa_kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	22,1	22,1	22,1
	2	38	44,2	44,2	66,3
	3	17	19,8	19,8	86,0
	4	12	14,0	14,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2 Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,750	4

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	13,20	2,302	,598	,675
Kinerja_Pegawai_P2	13,45	1,663	,624	,655
Kinerja_Pegawai_P3	13,44	2,414	,473	,730
Kinerja_Pegawai_P4	13,38	2,122	,535	,697

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Jam_Kerja_P1 Jam_Kerja_P2 Jam_Kerja_P3 Jam_Kerja_P4 Jam_Kerja_P5
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Jam_Kerja_P1	17,21	3,909	,611	,679
Jam_Kerja_P2	17,31	3,983	,490	,730
Jam_Kerja_P3	17,06	3,773	,736	,634
Jam_Kerja_P4	17,37	4,260	,463	,735
Jam_Kerja_P5	17,14	5,063	,346	,766

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kerjasama_Tim_P1 Kerjasama_Tim_P2 Kerjasama_Tim_P3
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.
```

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kerjasama_Tim_P1	8,58	2,011	,854	,850
Kerjasama_Tim_P2	8,47	2,275	,717	,960
Kerjasama_Tim_P3	8,63	1,931	,911	,800

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Beban_Kerja_P1 Beban_Kerja_P2 Beban_Kerja_P3 Beban_Kerja_P4  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Beban_Kerja_P1	12,83	3,816	,363	,854
Beban_Kerja_P2	12,88	2,622	,805	,648
Beban_Kerja_P3	13,01	2,788	,666	,724
Beban_Kerja_P4	13,08	2,993	,647	,734

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2 Kinerja_Pegawai_P3
Kinerja_Pegawai_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
		Kinerja_Pegawa	Kinerja_Pegawa	Kinerja_Pegawa	Kinerja_Pegawa
		i_P1	i_P2	i_P3	i_P4
N	Valid	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,63	4,37	4,38	4,44
Std. Deviation		,510	,768	,535	,625
Sum		398	376	377	382

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,2	1,2	1,2
	4	30	34,9	34,9	36,0
	5	55	64,0	64,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	17,4	17,4	17,4
	4	24	27,9	27,9	45,3
	5	47	54,7	54,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,3	2,3	2,3
	4	49	57,0	57,0	59,3
	5	35	40,7	40,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7,0	7,0	7,0
	4	36	41,9	41,9	48,8
	5	44	51,2	51,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Jam_Kerja_P1 Jam_Kerja_P2 Jam_Kerja_P3 Jam_Kerja_P4 Jam_Kerja_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Statistics

		Jam Kerja P1	Jam Kerja P2	Jam Kerja P3	Jam Kerja P4	Jam Kerja P5
N	Valid	86	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,31	4,21	4,47	4,15	4,38
Std. Deviation		,724	,799	,681	,728	,535
Sum		371	362	384	357	377

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

Frequency Table

Jam_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	15,1	15,1	15,1
	4	33	38,4	38,4	53,5
	5	40	46,5	46,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Jam_Kerja_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	23,3	23,3	23,3
	4	28	32,6	32,6	55,8
	5	38	44,2	44,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Jam_Kerja_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	10,5	10,5	10,5
	4	28	32,6	32,6	43,0
	5	49	57,0	57,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Jam_Kerja_P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	19,8	19,8	19,8
	4	39	45,3	45,3	65,1
	5	30	34,9	34,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

Jam_Kerja_P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,3	2,3	2,3
	4	49	57,0	57,0	59,3
	5	35	40,7	40,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kerjasama_Tim_P1 Kerjasama_Tim_P2 Kerjasama_Tim_P3
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics				
		Kerjasama_Tim P1	Kerjasama_Tim P2	Kerjasama_Tim P3
N	Valid	86	86	86
	Missing	0	0	0
Mean		4,26	4,37	4,21
Std. Deviation		,770	,752	,769
Sum		366	376	362

Frequency Table

Kerjasama_Tim_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	19,8	19,8	19,8
	4	30	34,9	34,9	54,7
	5	39	45,3	45,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

Kerjasama_Tim_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	16,3	16,3	16,3
	4	26	30,2	30,2	46,5
	5	46	53,5	53,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Kerjasama_Tim_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	20,9	20,9	20,9
	4	32	37,2	37,2	58,1
	5	36	41,9	41,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Beban_Kerja_P1 Beban_Kerja_P2 Beban_Kerja_P3 Beban_Kerja_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Statistics

		Beban_Kerja_P 1	Beban_Kerja_P 2	Beban_Kerja_P 3	Beban_Kerja_P 4
N	Valid	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,44	4,38	4,26	4,19
Std. Deviation		,625	,738	,770	,711
Sum		382	377	366	360

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

Frequency Table

Beban_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7,0	7,0	7,0
	4	36	41,9	41,9	48,8
	5	44	51,2	51,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Beban_Kerja_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	15,1	15,1	15,1
	4	27	31,4	31,4	46,5
	5	46	53,5	53,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Beban_Kerja_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	19,8	19,8	19,8
	4	30	34,9	34,9	54,7
	5	39	45,3	45,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Beban_Kerja_P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	17,4	17,4	17,4
	4	40	46,5	46,5	64,0
	5	31	36,0	36,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
/METHOD=ENTER Total_Jam_Kerja Total_Kerjasama_Tim Total_Beban_Kerja
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,765	,756	,922

a. Predictors: (Constant), Total_Beban_Kerja, Total_Jam_Kerja, Total_Kerjasama_Tim

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226,697	3	75,566	88,919	,000 ^b
	Residual	69,686	82	,850		
	Total	296,384	85			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Beban_Kerja, Total_Jam_Kerja, Total_Kerjasama_Tim

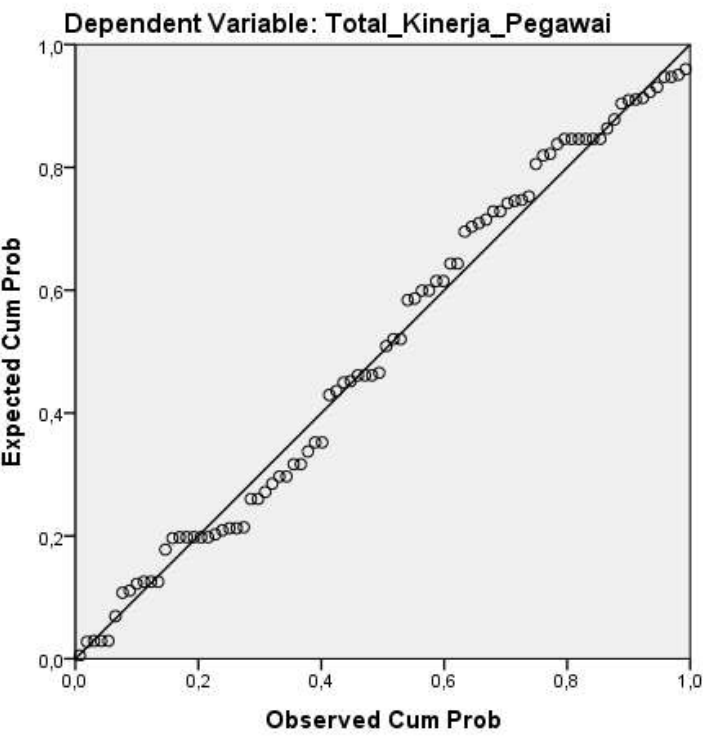
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,828	,892		4,289	,000		
	Total_Jam_Kerja	,291	,075	,388	3,879	,000	,287	3,481
	Total_Kerjasama_Tim	-301	,101	,341	2,986	,004	,220	4,554
	Total_Beban_Kerja	,672	,113	,812	5,953	,000	,154	6,490

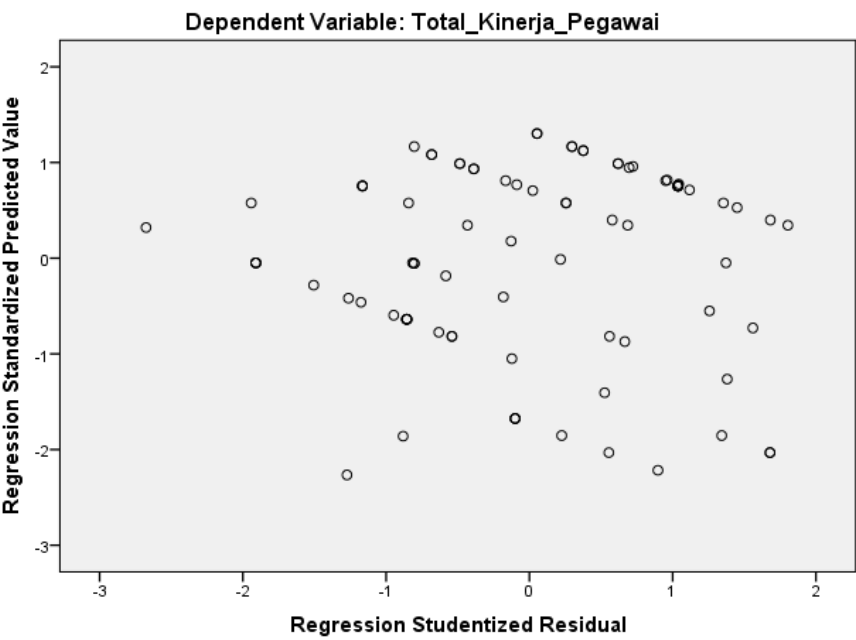
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95 %

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95 %

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193

LAMPIRAN VI

49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN VI