

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA BAPPELITBANG PROVINSI
SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

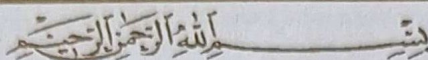
*Diajukan Guna Memenuhi Syarat-Syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen dan Bisnis*



Disusun Oleh :

Nama	: Reza Ami Wardana
Npm	: 2105160105
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 21 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

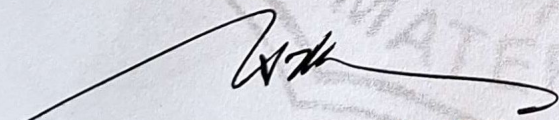
MEMUTUSKAN

Nama : REZA AMI WARDANA
NPM : 2105160105
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAPPELITBANG PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

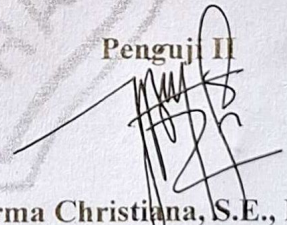
TIM PENGUJI

Penguji I



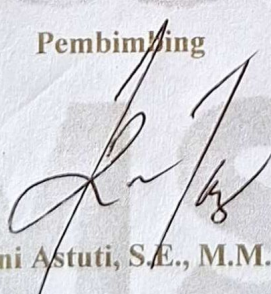
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Penguji II



Irma Christiana, S.E., M.M.

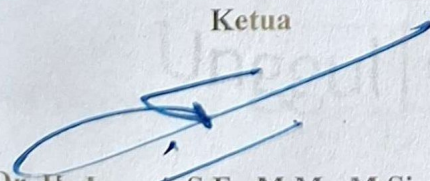
Pembimbing



Rini Astuti, S.E., M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : REZA AMI WARDANA
N.P.M : 2105160105
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
BAPPELITBANG PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

Diketahui/Disetujui

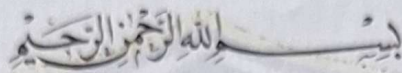
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

SMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E, M.M, M.Si, CMA)



BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

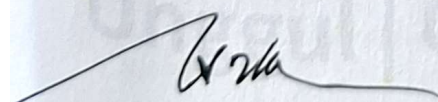
Nama Mahasiswa : Reza Ami Wardana
NPM : 2105160105
Dosen Pembimbing : Rini Astuti, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	tanggal	Para/Dosen
ab 1	Acc judul sesuai dengan Prorata	19/1-25	fi
ab 2	Perbaiki rumus masalah, kalimatnya sesuai sy hipotesis dan kerangka konseptual.	22/1-25	fi
ab 3	Perbaiki kerangka konseptual	1/3-25	fi
ab 4	Pada pembahasan tambahkan referensi dan buku & penelitian & diolah.	15/3-25	fi
ab 5	Kesimpulan sesuai sy hasil penelitian. Tambatkan pembahasan penelitian.	22/3-25	fi
daftar Pustaka	Seluruh referensi tercantum pada daftar Pustaka.	10/4-25	fi
persetujuan dang Meja ijau	Acc sidang Page Hijau	14/4-25	fi

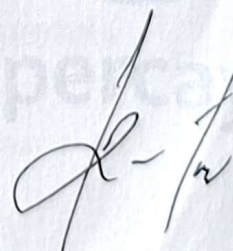
Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, April 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



Jasman Sarifuddin Hsb, S.E., M.Si



Rini Astuti, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : REZA AMI WARDANA
NPM : 2105160105
Konsentrasi : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjkkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 14 Januari 2025
Pembuat Pernyataan



REZA AMI WARDANA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAPPELITBANG PROVINSI SUMATERA UTARA

REZA AMI WARDANA

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : Wardanareza41@gmail.com

Permasalahan pada penelitian ini dapat dilihat dari lingkungan kerja yang kurang baik seperti fasilitas kerja yang kurang memadai, beban kerja yang tidak sesuai kemampuan pegawai, motivasi kerja yang rendah karena promosi jabatan yang kurang transparan dan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan pada penelitian ini merupakan pendekatan penelitian kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan jenis proportional random sampling, teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumentasi dan angket, teknik analisis data menggunakan analisis SEM-PLS dengan aplikasi SmartPLS. Temuan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

EFFECTS OF WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE BAPPELITBANG NORTH SUMATRA PROVINCE

REZA AMI WARDANA

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

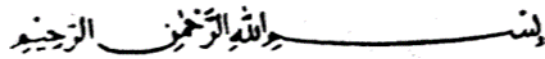
University of Muhammadiyah North Sumatra

Email : Wardanareza41@gmail.com

The problems in this study can be seen from a poor work environment such as inadequate work facilities, workload that is not in accordance with the employee's ability, low work motivation due to lack of transparency in job promotions and employee performance which can be seen from the number of jobs that are not completed on time. The purpose of this study is to determine the influence of the work environment on work motivation, the effect of workload on work motivation, the influence of work environment on employee performance, the influence of workload on employee performance, the influence of work motivation on employee performance, the influence of work environment on employee performance through work motivation as an intervening variable, and the effect of workload on employee performance through work motivation as a variable intervening. The approach in this study is a quantitative research approach, sampling using probability sampling techniques with proportional random sampling types, data collection techniques using documentation studies and questionnaires, data analysis techniques using SEM-PLS analysis with the SmartPLS application. The findings of this study are that the work environment has a positive and significant effect on work motivation, workload has a positive and significant effect on work motivation, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and the work environment has a positive and significant effect on employee performance through work motivation as an intervening variable, and workload have a positive and significant effect on employee performance through work motivation as an intervening variable in BAPPELITBANG North Sumatra Province.

Keywords : Work Environment, Workload, Work Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan sahabatnya.

Tugas akhir dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Merupakan rancangan karya ilmiah yang ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selanjutnya, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang membantu kelancaran penulisan tugas akhir ini, baik berupa dorongan moril maupun materil. Karena penulis yakin tanpa bantuan dan dukungan tersebut, sulit rasanya bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyatakan dengan penuh hormat ucapan terima kasih kepada Ayahanda Supratmin dan Ibunda Sugiati yang tercinta, yang tidak pernah lelah berkorban dan berdo'a untuk anaknya agar menjadi orang yang berguna, sehingga dapat mewujudkan cita-cita. Selanjutnya penulis juga berterima kasih kepada seluruh keluarga dan saudara yang telah memberikan kasih

sayang, motivasi, semangat dan dukungannya selama ini. Disamping itu, izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.Ap. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. Selaku Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Rini Astuti, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah membantu memberikan saran dan masukan yang bermanfaat, perhatian serta dorongan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, semoga Bapak dan Ibu dosen selalu dalam Rahmat dan lindungan Allah SWT.
8. Seluruh pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Terima kasih kepada pasangan saya Adinda Arian, S.Pd. yang telah membantu saya dalam menyusun skripsi ini, serta selalu memberikan support dan semangat kepada saya

10. Teman-teman kuliahku terutama kepada teman seperjuangan Datuk Muda Muhammad Ikhsan Al hafis, Farhan Ramdhana dan Zuhry Ananta Mahasiswa UMSU Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2021 yang telah memberikan dukungan, semangat serta sebuah persahabatan dan kerjasama yang baik selama kuliah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Dan terakhir, Terimakasih kepada saya sendiri selaku penulis tugas akhir yang telah berjuang sampai saat ini, yang sudah bertahan sampai sembuh dari sakit. Semoga sehat selalu dan bisa menjadi orang yang berguna untuk semua orang, sukses dan bahagia selalu untuk diriku aamiin.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi penyempurnaan tugas akhir ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan terkhusus penulis sendiri.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, April 2025
Penulis,

Reza Ami Wardana
NPM: 2105160105

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.2 Motivasi Kerja	16
2.1.3 Lingkungan Kerja	19
2.1.4 Beban Kerja	22
2.2 Kerangka Konseptual	27
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	27
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja	28
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	29
2.2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
2.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	33
2.2.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	34
2.2.8 Kerangka Berpikir.....	35
2.3 Hipotesis	35
BAB 3 METODE PENELITIAN	37

3.1 Pendekatan Penelitian.....	37
3.2 Definisi Operasional.....	37
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	39
3.3.1 Tempat Penelitian	39
3.3.2 Waktu Penelitian.....	39
3.4.1 Populasi.....	40
3.4.2 Sampel	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.5.1 Studi Dokumentasi.....	41
3.5.2 Angket.....	42
3.6 Teknik Analisis Data	42
3.6.1 Outer Model.....	43
3.6.2 Inner Model.....	44
3.6.3 Uji Hipotesis	45
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Deskripsi Data	47
4.1.1 Karakteristik Responden.....	47
4.1.2 Distribusi Jawaban	49
4.2 Analisis Data	57
4.2.1 Outer Model.....	57
4.2.2 Inner Model.....	60
4.2.3 Uji Hipotesis	62
4.3 Pembahasan	65
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	65
4.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja	65
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	65
4.3.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	66
4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	66
4.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	67
4.3.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	67
BAB 5 PENUTUP	69
5.1 Kesimpulan.....	69

5.2 Saran	70
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Rincian Waktu Penelitian.....	39
Tabel 3.3 Populasi Penelitian.....	40
Tabel 3.4 Proportional Random Sampling.....	41
Tabel 3.5 Skala Likert.....	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	47
Tabel 4.2 Usia Responden.....	48
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	48
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	49
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai.....	50
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Motivasi Kerja.....	51
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Beban Kerja.....	55
Tabel 4.9 Outer Loading.....	57
Tabel 4.10 HTMT Discriminant Validity.....	59
Tabel 4.11 Composite Reliability.....	60
Tabel 4.12 R-square.....	60
Tabel 4.13 F-square.....	61
Tabel 4.14 Direct Effect.....	62
Tabel 4.15 Indirect Effect.....	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1 Grafik Convergent Validity.....	59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerjaan lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat ditempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Amelia et al., 2022). Jadi, sumber daya manusia merupakan sebuah langkah penyelesaian masalah dalam perusahaan dan lingkup pekerjaan guna mencapai tujuan sumber daya manusianya. Manajer harus memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk melakukan tugas-tugasnya yang akan membantu perusahaan mencapai tujuan.

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi (R. Astuti & Sari, 2018). Terdapat Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi (Ratmono et al., 2024). Selain itu, faktor komitmen organisasi, tanggung jawab kerja dan disiplin kerja juga dapat mempengaruhi baik buruknya tingkat kinerja pegawai (Daulay et al., 2019).

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan suatu tujuan atau target perusahaan akan tercapai bila pekerjaannya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut. Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan dan dasarnya, kinerja pada karyawan ini memiliki suatu faktor penting yakni pencapaian tujuan yang artinya dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan (Pratiwi et al., 2023).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional (Ratmono et al., 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya yang dilakukan individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks perusahaan, kinerja karyawan berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena target atau visi perusahaan hanya dapat tercapai jika karyawan memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi (Khalifah, 2019). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Dengan ini, dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang akan mendorong tenaga pendidik untuk melakukan suatu tindakan (*action*

atau *activitis*) dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan, atau mengurangi ketidak seimbangan yang didapat oleh pegawai dalam mengerjakan tanggung jawab pekerjaannya(Nugraheni et al., 2022).

Motivasi adalah keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya. Motivasi dapat diartikan dengan kondisi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar(Suryawan & Salsabilla, 2022). Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak(Wahdatun Aulia et al., 2024). Motivasi kerja mendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan atau aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan kinerja seseorang, dimana tingkat pengaruhnya bergantung pada intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja juga membantu menciptakan kepuasan, mengarahkan perilaku dan mengurangi ketidakseimbangan dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan. Hasil dari penelitian (Arsindi et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Motivasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Putri, 2020). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankannya (Yohanes B Windo Thalibana, 2022). Lingkungan kerja atau *work and environment* adalah sebuah konsep sebagai menganalisis area lingkungan dimana karyawan dapat merasakan kepuasan kebutuhan intrinsik,

ekstrinsik dan sosial karyawan dan alasan mengapa karyawan bertahan di organisasi tempat mereka bekerja (D. Astuti et al., 2022).

Menurut (Ismoyo, 2023) Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada organisasi harus diperhatikan oleh organisasi agar para pegawai dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan organisasi. lingkungan kerja situasi atau keadaan yang berada di sekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Saripuddin, 2019).

Lingkungan kerja merupakan ruang lingkup di sekitar para karyawan atau para pekerja yang terdiri dari beberapa metode maupun peraturan-peraturan kerja yang akan dilibatkan dengan tugas-tugas sesuai pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan kelompok maupun individu. Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, maka pemimpin haruslah bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepada karyawannya guna memberikan keamanan serta kenyamanan dalam melakukan pekerjaan di lingkungan kerja.

Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Irawati & Carrollina, 2017). Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang (Ratmono et al., 2024). Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang

membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis (Ali et al., 2022). Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang telah diberikan tugas diluar tanggung jawabnya yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sehingga tugas yang dibebankan kepada karyawan menumpuk dan tidak selesai. Maka, beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai bidang mereka agar beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan kurun waktu yang telah ditentukan.

Hasil dari penelitian (Taher & Taharuddin, 2024) beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Manajemen perusahaan harus benar-benar tepat dalam memperhitungkan beban kerja dan tugas-tugas yang mereka berikan kepada karyawan, jangan sampai besaran tugas karyawan berbanding jauh dengan upah yang karyawan terima. Ini akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Provinsi Sumatera Utara merupakan suatu instansi atau lembaga pemerintah yang bertujuan untuk mengkoordinir pembangunan di daerah Sumatera Utara dan menyusun program-program pembangunan yang menyeluruh dengan menitikberatkan pembangunan terutama pembangunan prasarana umum seperti pembuatan jalan, jembatan dan prasarana pertanian rakyat.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan, terdapat masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai, beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi. Masalah yang ditemukan berupa terdapat kinerja pegawai yang kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja seperti kesulitan dalam menggunakan perangkat lunak atau aplikasi yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi kerja, contohnya kesulitan dalam menggunakan aplikasi

statistic yang dirancang untuk melakukan perhitungan maupun penelitian. Hal ini dikarenakan kurangnya kompetensi dan pengetahuan pegawai serta tidak adanya pelatihan yang diberikan instansi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam beradaptasi dengan teknologi. Kemudian, kinerja pegawai yang kurang maksimal juga dapat dilihat dari pekerjaan yang sering terlambat diselesaikan karena pegawai sering menunda-nunda pekerjaan dan output kerja yang dihasilkan juga sering kali tidak sesuai dengan standar yang diharapkan seperti hasil pekerjaan yang tidak rapi dan tidak sesuai dengan arahan pimpinan maupun prosedur yang telah ditetapkan instansi. Selain itu, terdapat masalah pada beban kerja yaitu tugas yang diberikan pimpinan kepada pegawai diluar tanggung jawabnya seperti adanya pekerjaan yang tidak sesuai. Ada pegawai yang seharusnya ditempatkan di bagian perencanaan tetapi ditempatkan di bagian riset dan inovasi sehingga membebankan pegawai, karena kemampuan pegawai tidak sesuai dimana dia ditempatkan. Akibatnya pegawai tersebut tidak bisa mengerjakan tugasnya dengan optimal dikarenakan tugas yang menumpuk dalam satu waktu yang mengakibatkan pekerjaan tidak bisa selesai tepat waktu.

Peneliti juga menemukan adanya masalah pada lingkungan kerja dimana beberapa pegawai merasa tidak nyaman terhadap lingkungan kerjanya dikarenakan fasilitas kerja yang kurang memadai seperti kurangnya akses pada peralatan teknologi yang memadai, seperti komputer dengan spesifikasi rendah, banyak komputer rusak yang tidak diperbaiki, koneksi internet yang lambat, dan juga mesin printer yang sudah rusak namun tidak diperbaiki kembali, hal tersebut tentu saja menghambat produktivitas pegawai dan memperlambat proses pekerjaan. Selain itu, terdapat rendahnya motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan pegawai merasa kurang dihargai oleh pimpinan seperti tidak ada

promosi jabatan yang diberikan terhadap pegawai, karena mekanisme kenaikan jabatan yang dinilai kurang transparan dan lebih mengutamakan hubungan pribadi dengan pimpinan dari pada kompetensi pegawai. Pegawai yang memiliki kedekatan dengan pimpinan lebih cenderung mudah mendapatkan promosi jabatan, meski kompetensinya tidak memadai. Situasi ini mengakibatkan penurunan semangat dan motivasi kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah ditemukan dalam latar belakang, maka ditemukanlah identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang tinggi dimana pegawai harus menyelesaikan banyaknya tugas dalam waktu yang terbatas.
2. Lingkungan kerja yang kurang efektif akibatnya beberapa pegawai yang merasa tidak nyaman.
3. Penurunan motivasi kerja karena kurangnya dukungan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada individu maupun kelompok
4. Kinerja pegawai yang belum maksimal, ditandai dengan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah dijelaskan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti komitmen

organisasi, tanggung jawab kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja. Namun peneliti hanya membatasi penelitian ini pada faktor lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara dan membatasi bidang untuk diteliti hanya pada bidang Riset Inovasi, Pemerintah dan Pembangunan Manusia, dan infrastruktur dan kewilayahan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti temukan di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara?.
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara?.
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara?.
4. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara?.
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara?.
6. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara?.

7. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara?.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka peneliti berharap penelitian ini memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis : Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan baru dan memperkaya pengetahuan akademis. Dengan mengkaji secara mendalam hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja.
2. Manfaat praktis : Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan wawasan praktis yang dapat langsung diterapkan oleh manajemen perusahaan, melalui temuan penelitian, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan diartikan sebagai perilaku yang fokus atau pekerjaan yang memiliki tujuan (Suryawan & Salsabilla, 2022). Kinerja juga merupakan usaha dan upaya yang diperlihatkan atau ditonjolkan oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu aktivitas, tugas serta tanggung jawabnya sehingga didapatkan hasil yang optimal dari usahanya tersebut. Pendapat lain menyampaikan bahwa baik atau buruknya kinerja tidak hanya diukur dari level kuantitasnya saja dalam hal ini banyak pekerjaan yang dilakukan tetapi juga diukur dari kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya (Okvi Maharani & Ida Rindaningsih, 2023)

Selanjutnya menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut (Supardi & Aulia Anshari, 2022) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan pendapat lain menyatakan (A. Sari et al., 2021) bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya yang dilakukan individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks perusahaan, kinerja karyawan berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena target atau visi perusahaan hanya dapat tercapai jika karyawan memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut (Gerung et al., 2022) tujuan dan manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi. Kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi

manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak dari setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi. Kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan
3. Pemeliharaan Sistem . Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap sub sistem yang ada saling berkaitan antara satu sub sistem dengan subsistem lainnya. Salah satu sub sistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.
4. Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Sedangkan menurut (Sagala & Siagian, 2021) tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, menyesuaikan kemampuan karyawan dengan posisi pekerjaannya, menentukan jenjang karier seseorang, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kepentingan kompensasi, data kemampuan dan skill pegawai, melihat komunikasi antara atasan dan bawahan, tercipta budaya kerja yang baik.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Nuriadini & Hadiprajitno, 2022) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan;

1. faktor internal karyawan, merupakan faktor yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri, antara lain faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang didapatkan selama perkembangannya. Contoh faktor bawaan adalah bakat, kepribadian, kondisi fisik dan mental. Sementara contoh faktor yang didapatkan selama perkembangan adalah pengetahuan, pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, etos kerja dan kemauan untuk bekerja;
2. faktor lingkungan internal organisasi. Ketika karyawan melaksanakan pekerjaannya, ia membutuhkan dukungan dari organisasi. Dukungan ini berperan penting dalam-dalam menentukan jumlah karyawan; dan
3. faktor lingkungan eksternal organisasi, merupakan situasi, peristiwa, atau situasi yang berlangsung di lingkungan eksternal organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Contohnya adalah faktor ekonomi, faktor politik, dan faktor budaya masyarakat

Sedangkan Menurut (Pangestu et al., 2022), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari faktor intrinsik, faktor internal lingkungan suatu organisasi, dan faktor eksternal lingkungan suatu organisasi sebagai berikut :

- a. Faktor intrinsik, yaitu faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh saat

- b. Berkembang. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis.
- c. Faktor lingkungan internal suatu organisasi adalah dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan orang.
- d. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu situasi, peristiwa atau keadaan yang terjadi di dalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

Sedangkan menurut (Usman et al., 2023). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai diantaranya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja.

2.1.1.4 Indikator – Indikator Kinerja

Menurut (Nuriadini & Hadiprajitno, 2022), ada enam indikator dalam penilaian kinerja karyawan secara individu adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, ditentukan dengan kesadaran karyawan akan kualitas pekerjaan yang didapatkan dan kesempurnaan pekerjaan oleh karyawan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan,
2. Kuantitas, adalah perolehan jumlah hasil yang diungkapkan dalam berbagai istilah, contohnya jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan yang dilaksanakan,
3. Ketepatan waktu, adalah tingkat aktivitas yang dikerjakan pada awal waktu tertentu, yang ditunjukkan dari segi koordinasi dengan output dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain secara maksimal,

4. Komitmen kerja, yaitu tingkat komitmen kinerja karyawan terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Menurut Safitri (2022) mengemukakan bahwa indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerja sama. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
5. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga

dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) motivasi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang yang menyebabkan adanya semangat dan pendorong dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari faktor yang berasal dari dalam diri dan berasal dari faktor luar seperti orang lain, lingkungan, dan lain sebagainya. Sedangkan Menurut (Esisuarni et al., 2024) Motivasi merupakan daya penggerak yang menginspirasi karyawan untuk bekerja efektif dan terintegrasi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja harus dibangun dengan kepribadian atau karakter individu yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan pada prinsip dan alasan yang salah akan mengakibatkan kerugian secara pribadi dan organisasi (Prasetia, 2023).

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja pegawai merupakan daya pendorong yang mendorong seseorang untuk mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal, seperti dorongan dalam diri sendiri, maupun faktor eksternal, seperti pengaruh dari orang lain, lingkungan, dan situasi sekitar. Motivasi bekerja sebagai penggerak yang menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan terintegrasi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Motivasi Kerja

Menurut (Esisuarni et al., 2024) Motivasi memainkan peran penting dalam menciptakan semangat kerja. Menurut (De Haan et al., 2019) Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat, sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Siregar, 2020) secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau tujuan tertentu.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Umpung et al., 2020) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kompensasi,
2. Kondisi kerja,
3. Kebijakan dan
4. Hubungan interpersonal

Menurut (Sariani et al., 2020) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari 2 yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal terdiri dari : Supervisi yang baik, status dan tanggung jawab, adanya jaminan karier, kondisi lingkungan kerja, peraturan yang fleksibel dan kompensasi yang memadai. Sedangkan faktor internalnya adalah : kepuasan kerja, keinginan dan harapan

pribadi, tingkat Pendidikan, kematangan pribadi, kelelahan, kebosanan dan kebutuhan.

2.1.2.4 Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Yuliantini & Santoso, 2020) indikator Motivasi Kerja terbagi menjadi 2 faktor yaitu

- 1 Faktor intrinsik, yakni faktor motivasi yang ada di dalam diri seseorang, yaitu kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian
- 2 Faktor ekstrinsik, yakni faktor motivasi yang diperoleh dari luar diri seseorang, yaitu pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan kondisi kerja

Menurut (Zebua et al., 2022) indikator motivasi kerja yaitu kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, pemanfaatan waktu dan rekan kerja yang dipilih.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan (Nabawi, 2019).

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung

akan berpengaruh terhadap pegawai”. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Wursanto, 2009) dalam (Nurhandayani, 2022). Sedangkan menurut (Nurhandayani, 2022) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi tugas-tugas yang diemban oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat mendorong gairah dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah yang memungkinkan pekerja untuk melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, serta dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas (Nurhandayani, 2022)

Menurut (Nabawi, 2019) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Sedangkan menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Najib et al (2022) Menjelaskan bahwa faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja yaitu :

- a. Cahaya : faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan karena mempengaruhi kesehatan karyawan dan keselamatan kerja serta kelancaran kerja.
- b. Warna : faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan.
- c. Udara : dalam hal ini lebih dilihat dari sisi suhu atau temperatur, kelembaban, sirkulasi atau ventilasi dan kebersihan.
- d. Bunyi atau suara : suara yang gaduh akan menimbulkan gangguan mental dan saraf karyawan, menimbulkan kesulitan berkonsentrasi, mengurangi hasil, meningkatkan kesalahan, menimbulkan kesulitan menerima telepon.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) dalam (Nurhandayani, 2022) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Sedangkan menurut (Nikmatin et al., 2019) indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pemimpin, ketersediaan fasilitas untuk karyawan.

2.1.4 Beban Kerja

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan (Nabila & Syarvina, 2022). Menurut (Ariani et al., 2020) beban kerja merupakan banyaknya kewajiban pekerjaan serta target kerja yang mesti terselesaikan yang akan menimbulkan kebosanan pada karyawan atau pekerja sehingga akan menyebabkan kejenuhan.

Sedangkan Menurut (Norawati et al., 2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja. Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesaikan tepat pada waktunya (Nurhasanah et al., 2022).

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, beban kerja dapat didefinisikan sebagai tuntutan tugas atau kewajiban yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu di suatu perusahaan. Beban kerja mencakup banyaknya kewajiban pekerjaan, target yang harus tercapai, serta sekumpulan kegiatan yang perlu diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kebosanan, kejenuhan, atau bahkan stres pada karyawan, karena mereka harus menghadapi tuntutan tugas yang mungkin berasal dari pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja yang ada.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Beban Kerja

Menurut (Ningsih, 2023) pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan/ penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.

4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/ kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai.
9. Reward and punishment terhadap unit atau penjabat.
10. Bahan penyempurnaan program diklat.

Menurut (Sofiana et al., 2020) Pengukuran beban kerja dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun.

Sedangkan menurut (Assa, 2022) Tuntutan beban kerja yang berat dalam sebuah perusahaan dapat mengakibatkan berkembangnya perasaan negatif bagi pekerja. Pencapaian target yang dengan waktu yang padat menimbulkan ketegangan, kekhawatiran, kejenuhan, rendah diri, kehilangan motivasi, hingga stres dan frustrasi. Stres yang terjadi terus menerus dan berkepanjangan dengan intensitas yang tinggi dapat menyebabkan timbulnya Burnout Syndrome.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik

seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya (Norawati et al., 2021).

Sedangkan faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja menurut (Norawati et al., 2021) adalah faktor yang berasal dari dalam diri sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya.

Sedangkan menurut (Ningsih, 2023) Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

1. Faktor eksternal :

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- a. Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
- b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

- c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

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

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Menurut (Fajri & Terza Rahman, 2021) terdapat 3 indikator yang biasa digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan
2. Waktu Kerja
3. Target

Sedangkan, Menurut Aulliya (2022) Mengemukakan bahwa indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu diantaranya:

1. Beban fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem organ tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban kerja fisik yaitu beban fisik fisiologi dan beban fisik biomekanika.

2. Beban mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator beban mental yakni konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Kerja

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu .

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka perlu organisasi menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga membuat nyaman untuk melakukan pekerjaan (Laia & Waruwu, 2024). Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan motivasi pegawai dalam melakukan pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja, dengan lingkungan kerja yang kondusif, aman, fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang bersih, dan keamanan lingkungan yang terjamin, dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Wiryawan et al., 2020) yang menyatakan : pengaruh Lingkungan Kerja pada Motivasi Kerja bertanda positif dan signifikan. Lingkungan kerja yang tidak baik seperti fasilitas kerja yang tidak memadai, ruang kerja yang kumuh dan kotor, penerangan yang kurang, bising, keamanan tidak terjamin dan hubungan dengan rekan kerja tidak terjalin dengan baik akan membuat pegawai tidak nyaman berada di lingkungan kerjanya, karena

lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya. Sehingga dengan lingkungan kerja yang tidak baik membuat motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya menurun. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian (Adinda et al., 2023) juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Artinya bahwa kondisi lingkungan yang diciptakan oleh perusahaan memberi dampak positif bagi motivasi kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Semakin banyak beban kerja yang ditanggung oleh karyawan maka motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan memiliki dampak diantaranya adalah kelelahan fisik ataupun kelelahan mental juga reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, juga mudah marah. Namun beban kerja yang terbilang sedikit juga akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton bagi karyawan (Ramadhani et al., 2023). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka akan semakin tinggi pula motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dapat diartikan dengan tingginya beban kerja yang diberikan akan meningkatkan motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak terjadi keterlambatan dan pekerjaan akan selesai sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Arita & Agustin, 2022) yang menyatakan beban kerja yang didapatkan oleh pegawai berpengaruh positif dan

signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Maksudnya dengan beban kerja yang semakin tinggi dan sesuai dengan kemampuan pegawai maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja, begitupun sebaliknya semakin rendah beban kerja dan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai maka akan semakin rendah motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian (Rudyanto et al., 2021) juga menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 30,4% dengan tafsiran rendah. Dengan bertambahnya beban kerja maka motivasi kerja juga akan meningkat. Hal ini bermakna guru mampu menjabarkan dan memandang setiap beban kerja dengan baik, seperti memandang beban kerja dari sisi yang positif.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. penting bagi perusahaan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar dapat memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Ini termasuk memastikan kebersihan, ketersediaan fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, dan dukungan dari rekan kerja serta manajemen. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Armansyah, 2024). Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik seperti memastikan kebersihan, ketersediaan fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, dan dukungan dari rekan kerja serta manajemen

dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja pegawai.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Yuliantari & Prasasti, 2020) yang menyatakan terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja. Dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil penelitian (Marbun & Jufrizen, 2022) menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian (Sihaloho & Siregar, 2020) juga menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan berkurang melalui indikator seperti, ketidaktepatan menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerjasama antar karyawan. Artinya bahwa semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menghambat karyawan dalam mencapai potensi maksimal mereka. Karyawan yang menghadapi beban kerja yang berlebihan dapat mengalami penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, serta penurunan motivasi dan kepuasan kerja (Fristy, 2022). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh pegawai, maka akan meningkatkan

kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. Begitupun sebaliknya, apabila beban kerja diturunkan maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Nurhandayani, 2022) yang menyatakan : variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban pekerjaan terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Penetapan target pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan reaksi yang tidak baik, contohnya akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Namun, apabila beban kerja terlalu kecil maka pekerjaan yang ditangani hanya memiliki sedikit pergerakan dan menimbulkan kebosanan.

Hasil penelitian (Widodo & Widiyawan, 2021) juga menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. apabila beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila beban kerja diturunkan maka kinerja karyawan juga akan menurun.

2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat seseorang karyawan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya dengan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya (Saripuddin & Handayani, 2019). Dapat disimpulkan bahwa Semakin baik motivasi pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. pegawai yang termotivasi akan bekerja lebih keras dan fokus untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan

adanya motivasi yang diberikan perusahaan akan mendorong tingkat kinerja pegawai itu sendiri secara individu.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Nursyam & Rahmawati, 2021) yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dari hasil uji statistik Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) (Rini Astuti & Suhendri, 2020).

Hasil penelitian (Rayyan & Paryanti, 2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 79,4%. Artinya, dengan meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan motivasi kerja karyawan toko Buku Gramedia Matraman Jakarta bagian divisi pramuniaga sehingga kinerjanya meningkat. Apabila motivasi kerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta bagian divisi pramuniaga meningkat, maka mereka akan bekerja secara kualitas dan kuantitas untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian (Jintar, 2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi digunakan untuk memacu tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan diatas menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi dengan kinerja. Seseorang harus memiliki kinerja yang baik atau produktivitas yang baik untuk mencapai tujuan pribadinya.

Hasil penelitian (Saripuddin & Handayani, 2019) juga menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. karena dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat seseorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya dengan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.

2.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Purnama et al., 2020). Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja dan semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, maka motivasi kerja dapat menjadi peran mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Sari & Aziz, 2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi demikian juga motivasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Nilai M dari Sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test. Hasil perhitungan nilai M dari sobel test sebesar 1,827, karena nilai yang diperoleh sebesar $1,827 > 0,05$ maka nilai tersebut

membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan pengaruh lingkungan terhadap kinerja. Hasil penelitian (Nirvandhi et al., 2023) juga menyatakan terdapat pengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja.

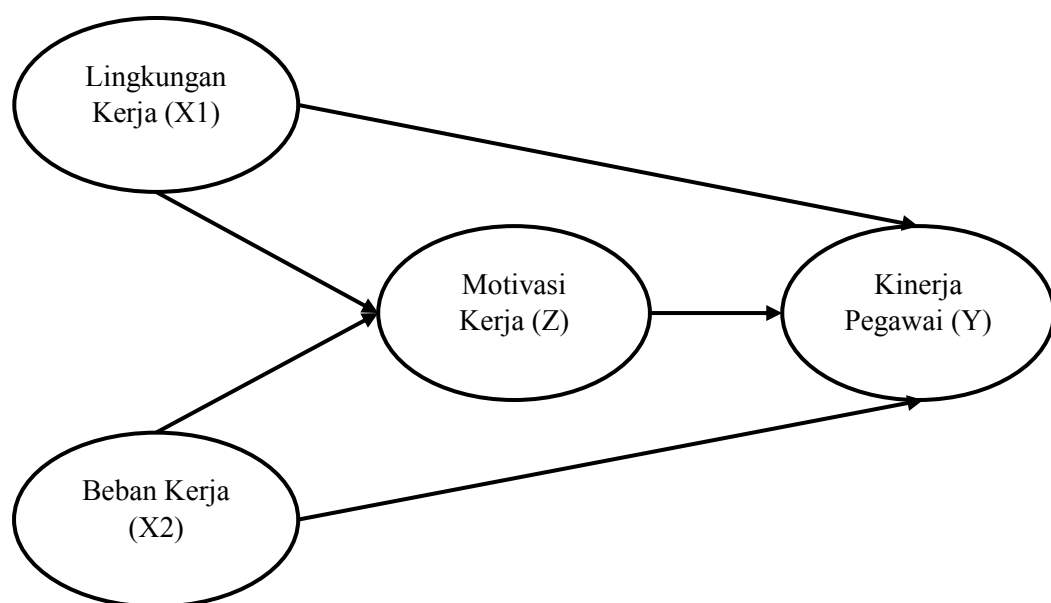
2.2.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat berdampak negatif terhadap kinerja, sementara beban kerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas. Namun, hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak selalu bersifat langsung. Motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang dapat mempengaruhi bagaimana beban kerja diterjemahkan menjadi kinerja. Karyawan dengan motivasi tinggi lebih mampu mengelola beban kerja mereka secara efektif, bahkan ketika beban tersebut cukup berat. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah mungkin mengalami penurunan kinerja meskipun beban kerjanya normal (Nasution & Rizky, 2024). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan motivasi kerja dan semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja yang dilakukan pegawai. Dengan adanya motivasi dalam bekerja dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan beban kerja yang ada.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Nugraheni et al., 2022) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hasil penelitian (Machzunah et al., 2025) juga menyatakan Motivasi kerja mampu memediasi beban kerja dan kinerja karyawan, hal ini bisa terjadi ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka beban kerja

yang sangat tinggi dapat diselesaikan dan akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan seorang karyawan harus menyadari bahwa tugas-tugas yang diberikan oleh atasan merupakan sebuah tanggung jawab yang wajib diselesaikan, oleh sebab itu peran motivasi sangat penting dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut agar terciptanya kinerja yang baik.

2.2.8 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atas suatu permasalahan yang sedang diteliti. Karena masih berupa “dugaan sementara”, maka hipotesis harus dibuktikan kebenarannya menggunakan data yang dikumpulkan dan diolah menggunakan metode analisis statistik. Jika hipotesis telah terbukti kebenarannya, maka disebut sebagai “Teori”. Hipotesis ini baru dugaan dari rumusan masalah penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya bukan kenyataannya (Zulfikar et al., 2024).

Berdasarkan pada landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir yang terurai diatas, peneliti menyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
- H2 : Ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
- H3 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
- H4 : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
- H5 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
- H6 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
- H7 : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif lalu data diolah menggunakan metode kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019).

Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang terstruktur dan menyatakan data kedalam jumlah satuan angka/kuantifikasi agar dapat dianalisis serta menggeneralisasikan temuannya (Muin, 2023). Menurut (Soesana et al., 2023) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi.

3.2 Definisi Operasional

Penyusunan definisi operasional diperlukan sebab definisi operasional tersebut akan menentukan alat pengambilan data yang sesuai untuk dipakai (Muin, 2023). Dalam penelitian ini penulis menggunakan 4 variabel yang terdiri dari 2 variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2), 1 variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dan 1 variabel intervening yaitu motivasi (Z). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	No. Item
1	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya yang dilakukan individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks perusahaan, kinerja karyawan berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena target atau visi perusahaan hanya dapat tercapai jika karyawan memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.	1. Kualitas	1,2
			2. Kuantitas	3,4
			3. Ketepatan Waktu	5,6
			4. Komitmen Kerja	7,8
			(Nuriadini & Hadiprajitno, 2022)	
2	Motivasi Kerja (Z)	Motivasi kerja pegawai merupakan daya pendorong yang mendorong seseorang untuk mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal, seperti dorongan dalam diri sendiri, maupun faktor eksternal, seperti pengaruh dari orang lain, lingkungan, dan situasi sekitar. Motivasi bekerja sebagai penggerak yang menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan terintegrasi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.	1. kerja keras	9,10
			2. orientasi masa depan	11,12
			3. tingkat cita-cita yang tinggi	13,14
			4. orientasi tugas atau sasaran	15,16
			5. usaha untuk maju	17,18
			6. ketekunan	19,20
			7. pemanfaatan waktu	21,22
			8. rekan kerja yang dipilih	23,24
			(Zebua et al., 2022)	
3	Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi tugas-tugas yang diemban oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat mendorong gairah dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah yang memungkinkan pekerja untuk melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, serta dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka.	1. suasana kerja	25,26
			2. hubungan dengan rekan	27,28
			3. hubungan antara bawahan dan pemimpin	29,30
			4. ketersediaan fasilitas untuk karyawan	31,32
			(Nikmatin et al., 2019)	
4	Beban Kerja (X ₂)	Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tuntutan tugas atau kewajiban yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu di suatu perusahaan. Beban kerja mencakup banyaknya kewajiban pekerjaan, target yang harus tercapai, serta sekumpulan	1. Kondisi Pekerjaan	33,34
			2. Waktu Kerja	35,36
			3. Target	37,38
			4. Beban Fisik	39,40
			5. Beban Mental	41,42

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari makhluk hidup, benda, gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian dapat pula diartikan sebagai keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Unit analisis adalah unit/satuan yang akan diteliti atau dianalisis (Abdullah et al., 2022).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 163 pegawai. Jumlah populasi tersebut terdiri dari beberapa bidang yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3 Populasi Penelitian

No	Bidang Kerja	Jumlah
1	Sekretariat	46
2	Riset Inovasi	25
3	Perekonomian dan Sumber Daya Alam	23
4	Pemerintahan dan Pembangunan Manusia	23
5	Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah	23
6	Infrastruktur dan Kewilayahan	23
Total		163

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena mempunyai keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang mewakili (Abdullah et al., 2022).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teknik Probability Sampling, Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2019). Jenis probability sampling yang digunakan yaitu Proportional Random Sampling yang diartikan sebagai Teknik penentuan sampel dengan populasi yang terbagi menjadi beberapa kelompok namun tidak ada strata dan jenjang didalamnya, tidak ada satu kelompok lebih tinggi dari kelompok lainnya (Juliandi et al., 2014). Adapun hasil penentuan Proportional Random Sampling dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4 Proportional Random Sampling

No	Bidang Kerja	Populasi	Sampel
1	Riset Inovasi	25	25
2	Pemerintahan dan Pembangunan Manusia	23	23
3	Infrastruktur dan Kewilayahan	23	23
Total		71	71

Berdasarkan tabel 3.4 diatas dapat disimpulkan bahwa Proportional Random Sampling yang penulis tetapkan sebagai sampel pada penelitian ini adalah 3 bidang kerja yaitu : Riset Inovasi, Pemerintahan dan Pengembangan Manusia, dan Infrastruktur dan kewilayahan yang totalnya terdiri dari 71 orang. Maka, sampel pada penelitian ini terdiri dari 3 bidang yang berjumlah 71 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah

pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3.5.2 Angket

Angket atau yang disebut juga dengan kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh mereka. Teknik pengumpul data ini terbilang efisien jika peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden (Muin, 2023).

Lembaran Angket atau kuesioner yang ada pada penelitian ini diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 respon yaitu “sangat setuju” dengan skor 5 sampai “sangat tidak setuju” dengan skor 1. Skala likert yang telah dijelaskan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5 Skala Likert

No	Keterangan	Skala
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) yang bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Setiap hipotesis akan dianalisis menggunakan software smartPLS untuk menguji hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya.

PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Terdapat 3 tahap uji dalam analisis data SEM-PLS yaitu :

3.6.1 Outer Model

Analisis Outer Model untuk memberikan spesifikasi antara variabel laten dan variabel manifestnya, atau dengan kata lain bagaimana hubungan setiap indikator dengan variabel latennya. Berikut ini adalah tahapan-tahapan dalam uji outer model adalah sebagai berikut :

a. Convergent Validity

Pengujian Convergent Validity terdapat dari masing-masing indikator konstruk dan dihitung dengan PLS (Partial Least Square). Suatu indikator dikatakan reabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0.70 sedangkan pada nilai loading factor 0.50 sampai 0.60 dapat dianggap cukup (Hair et al., 2022). Bersumber pada kriteria ini apabila loading factor dibawah 0.50 lalu didrop dari model.

b. Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity jika nilai HTMT $< 0,9$, maka suatu konstruk memiliki validitas yang baik (Hair et al., 2022).

c. Composite Reliability

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi (Hair et al., 2022).

d. Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$ (Hair et al., 2022)..

3.6.2 Inner Model

Tahapan pengujian inner model menggunakan smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. R-square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriterianya adalah Jika nilai $R^2 = 0,75$ artinya Model adalah substansial (kuat), Jika nilai $R^2 = 0,50$ artinya Model adalah moderate (sedang) dan Jika nilai $R^2 = 0,25$ artinya Model adalah lemah (buruk) (Sihombing et al., 2024).

2. F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang

dipengaruhi (endogen). Nilai F-Square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat structural (Wong, 2013).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan terdiri dari 2 teknik analisis yaitu direct effect dan indirect effect, yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Hair et al., 2022). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect menurut Haryono (2016) adalah seperti terlihat pada penjelasan di bawah ini :

Pertama, koefisien jalur (path coefficient) :

- a. Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
- b. Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat atau naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun atau rendah.

Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) : Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan namun Jika nilai PValues > 0.05 , maka tidak signifikan.

2. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai atau dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Hair et al., 2022).

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dalam bentuk angket menggunakan skala likert yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 16 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (Z), 8 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), dan 12 pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X2). Angket tersebut disebarakan kepada 71 orang pegawai BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian.

4.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	64.8	64.8	64.8
	Perempuan	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin Laki-laki berjumlah 46 orang (64,8%) dan responden dengan jenis kelamin Perempuan berjumlah 25 orang (35,2%). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden pada BAPPELITBANG adalah berjenis kelamin Laki-laki dengan jumlah 46 orang (64,8%).

4.1.1.2 Usia Responden

Tabel 4.2 Usia Responden

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-34 Tahun	33	46.5	46.5	46.5
	35-49 Tahun	28	39.4	39.4	85.9
	> 50 Tahun	10	14.1	14.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan usia 20-34 Tahun tahun berjumlah 33 orang (46,5%), responden dengan usia 35-49 tahun berjumlah 28 orang (39,4%), dan responden dengan usia > 50 tahun berjumlah 10 orang (14,1%). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden pada BAPPELITBANG adalah berusia 20-34 tahun dengan jumlah 33 orang (46,5%).

4.1.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	17	23.9	23.9	23.9
	Diploma	4	5.6	5.6	29.6
	Sarjana	39	54.9	54.9	84.5
	> Magister	11	15.5	15.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat berjumlah 17 orang (23,9%), responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 4 orang (5,6%), responden dengan pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 39 orang (54,9%), dan responden dengan pendidikan terakhir Magister keatas berjumlah 11 orang (15,5%). Maka, dapat

diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden pada BAPPELITBANG adalah memiliki pendidikan terakhir Sarjana dengan jumlah 39 orang (54,9%).

4.1.1.4 Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	21	29.6	29.6	29.6
	6-10 Tahun	24	33.8	33.8	63.4
	11-15 Tahun	16	22.5	22.5	85.9
	> 16 Tahun	10	14.1	14.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 21 orang (29,6%), responden dengan lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 24 orang (33,8%), responden dengan lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 16 orang (22,5%), dan responden dengan lama bekerja lebih dari 16 Tahun berjumlah 10 orang (14,1%). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden pada BAPPELITBANG memiliki lama bekerja 6-10 tahun dengan jumlah 24 orang (33,8%).

4.1.2 Distribusi Jawaban

Berdasarkan penyebaran angket yang penulis lakukan pada BAPPELITBANG, diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) , Motivasi Kerja (Z), Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2). Skor jawaban dari angket yang telah diberikan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban Kinerja Pegawai (Y)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	54,9	26	36,6	2	2,8	4	5,6	0	0	71	100
2	28	39,4	38	53,5	1	1,4	4	5,6	0	0	71	100
3	31	43,7	33	46,5	3	4,2	4	5,6	0	0	71	100
4	36	50,7	30	42,3	1	1,4	4	5,6	0	0	71	100
5	42	59,2	24	33,8	2	2,8	3	4,2	0	0	71	100
6	34	47,9	29	40,8	4	5,6	4	5,6	0	0	71	100
7	30	42,3	35	49,3	1	1,4	5	7	0	0	71	100
8	34	47,9	30	42,3	2	2,8	4	5,6	1	1,4	71	100

Adapun penjelasan dari tabel 4.5 diatas mengenai skor angket Kinerja Pegawai (Y) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan pertama yaitu “Saya selalu berusaha memastikan bahwa hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan” sebanyak 39 orang (54,9%).
2. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan kedua yaitu “Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kualitas yang baik” sebanyak 38 orang (53,5%).
3. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan ketiga yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditentukan” sebanyak 33 orang (46,5%)
4. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan keempat yaitu “Saya sering mendapatkan tugas tambahan karena kinerja saya yang produktif” sebanyak 36 orang (50,7%).
5. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan kelima yaitu “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan” sebanyak 42 orang (59,2%).

6. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan keenam yaitu “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya” sebanyak 34 orang (47,9%).
7. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan ketujuh yaitu “Saya selalu menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan” sebanyak 35 orang (49,3%).
8. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan kedelapan yaitu “Saya bersedia bekerja lebih keras dan melakukan yang terbaik untuk mendukung tujuan organisasi” sebanyak 34 orang (47,9%).

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban Motivasi Kerja (Z)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	45,1	32	45,1	4	5,6	3	4,2	0	0	71	100
2	36	50,7	28	39,4	4	5,6	3	4,2	0	0	71	100
3	27	38	38	53,5	3	4,2	3	4,2	0	0	71	100
4	30	42,3	33	46,5	4	5,6	3	4,2	1	1,4	71	100
5	27	38	37	52,1	4	5,4	3	4,2	0	0	71	100
6	28	39,4	35	49,3	5	7	3	4,2	0	0	71	100
7	26	36,6	37	52,1	5	7	3	4,2	0	0	71	100
8	44	62	22	31	2	2,8	3	4,2	0	0	71	100
9	42	59,2	23	32,4	3	4,2	3	4,2	0	0	71	100
10	35	49,3	30	42,3	3	4,2	3	4,2	0	0	71	100
11	27	38	40	56,3	1	1,4	3	4,2	0	0	71	100
12	30	42,3	33	46,5	4	5,6	3	4,2	1	1,4	71	100
13	26	36,6	39	54,9	3	4,2	3	4,2	0	0	71	100
14	30	42,3	34	47,9	4	5,6	3	4,2	0	0	71	100
15	37	52,1	29	40,8	2	2,8	3	4,2	0	0	71	100
16	29	40,8	37	52,1	2	2,8	3	4,2	0	0	71	100

Adapun penjelasan dari tabel 4.6 diatas mengenai skor angket Motivasi Kerja (Z) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) dan setuju (S) Pada pernyataan pertama yaitu “Saya selalu bekerja dengan penuh semangat untuk menyelesaikan tanggung jawab saya” sebanyak 32 orang (45,1%).
2. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan kedua yaitu “Saya bersedia bekerja melebihi jam kerja jika diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 36 orang (50,7%).
3. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan ketiga yaitu “Saya memiliki rencana jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan saya di tempat kerja” sebanyak 38 orang (53,3%).
4. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan keempat yaitu “Saya selalu berusaha untuk menghubungkan pekerjaan saat ini dengan tujuan karier saya di masa depan” sebanyak 33 orang (46,5%).
5. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan kelima yaitu “Saya memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai prestasi tertinggi di bidang pekerjaan saya” sebanyak 37 orang (52,1%).
6. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan keenam yaitu “Saya termotivasi untuk terus berkembang dan mencapai posisi yang lebih tinggi di organisasi” sebanyak 35 orang (49,3%).
7. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan ketujuh yaitu “Saya fokus pada pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan” sebanyak 37 orang (52,1%).
8. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan kedelapan yaitu “Saya selalu memastikan pekerjaan saya mendukung tujuan keseluruhan organisasi” sebanyak 44 orang (62%).

9. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan kesembilan yaitu “Saya secara aktif mencari cara untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi saya” sebanyak 42 orang (59,2%).
10. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan kesepuluh yaitu “Saya selalu berupaya memperbaiki hasil kerja saya dari waktu ke waktu” sebanyak 35 orang (49,3%).
11. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan kesebelas yaitu “Saya tetap fokus dan terus bekerja keras meskipun menghadapi hambatan dalam pekerjaan” sebanyak 38 orang (40%).
12. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan keduabelas yaitu “Saya jarang menyerah sebelum pekerjaan selesai dengan baik” sebanyak 33 orang (46,5%).
13. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan ketigabelas yaitu “Saya memanfaatkan waktu kerja dengan efisien untuk menyelesaikan tugas” sebanyak 39 orang (54,9%).
14. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan keempatbelas yaitu “Saya tidak menunda pekerjaan yang bisa segera diselesaikan” sebanyak 34 orang (47,9%).
15. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan kelimabelas yaitu “Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja yang saya pilih untuk tugas-tugas tertentu” sebanyak 37 orang (52,1%).
16. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan keenambelas yaitu “Saya percaya bahwa memilih rekan kerja yang tepat membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik” sebanyak 37 orang (52,1%).

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban Lingkungan Kerja (X1)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	45,1	30	42,3	3	4,2	5	7	1	1,4	71	100
2	29	40,8	31	43,7	4	5,6	5	7	2	2,8	71	100
3	33	46,5	30	42,3	2	2,8	4	5,6	2	2,8	71	100
4	35	49,3	26	36,6	4	5,6	5	7	1	1,4	71	100
5	28	39,4	34	47,9	4	5,6	2	2,8	3	4,2	71	100
6	30	42,3	32	45,1	4	5,6	4	5,6	1	1,4	71	100
7	32	45,1	30	42,3	4	5,6	3	4,2	2	2,8	71	100
8	29	40,8	32	45,1	5	7	3	4,2	2	2,8	71	100

Adapun penjelasan dari tabel 4.7 diatas mengenai skor angket Lingkungan Kerja (X1) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan pertama yaitu “Suasana kerja ditempat saya terasa nyaman dan mendukung proses kerja saya” sebanyak 32 orang (45,1%).
2. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan kedua yaitu “Suasana kerja di tempat saya mendorong kerja sama antar karyawan” sebanyak 31 orang (43,7%).
3. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan ketiga yaitu “Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tim saya” sebanyak 33 orang (46,5%).
4. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan keempat yaitu “Rekan kerja saya selalu siap membantu ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan” sebanyak 35 orang (49,3%).
5. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan kelima yaitu “Pemimpin saya memberikan arahan yang jelas dan mendukung kebutuhan saya sebagai bawahan” sebanyak 34 orang (47,9%).

6. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan keenam yaitu “Saya merasa dihargai dan didukung oleh atasan saya dalam menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 32 orang (45,1%).
7. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan ketujuh yaitu “Fasilitas yang tersedia di tempat kerja memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas saya” sebanyak 32 orang (45,1%).
8. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan kedelapan yaitu “Saya merasa fasilitas kerja seperti ruang kantor, peralatan, dan teknologi cukup lengkap dan berfungsi baik” sebanyak 32 orang (45,1%).

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Beban Kerja

Alternatif Jawaban Beban Kerja (X2)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	43,7	30	42,3	5	7	5	7	0	0	71	100
2	32	45,1	29	40,8	5	7	5	7	0	0	71	100
3	27	38	33	46,5	6	8,5	5	7	0	0	71	100
4	25	35,2	37	52,1	5	7	4	5,6	0	0	71	100
5	23	32,4	38	53,5	6	8,5	4	5,6	0	0	71	100
6	22	31	39	54,9	6	8,5	4	5,6	0	0	71	100
7	22	31	38	53,5	6	8,5	5	7	0	0	71	100
8	23	32,4	38	53,3	6	8,5	4	5,6	0	0	71	100
9	21	29,6	40	56,3	6	8,5	4	5,6	0	0	71	100
10	23	32,4	37	52,1	5	7	6	8,5	0	0	71	100
11	20	28,2	42	59,2	6	8,5	3	4,2	0	0	71	100
12	24	33,8	37	52,1	6	8,5	4	5,6	0	0	71	100

Adapun penjelasan dari tabel 4.7 diatas mengenai skor angket Lingkungan Kerja (X1) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan pertama yaitu “Kondisi kerja saya mendukung saya dalam bekerja dengan baik” sebanyak 31 orang (43,7%).

2. Mayoritas responden menjawab sangat setuju (SS) Pada pernyataan kedua yaitu “Saya merasa kondisi kerja yang ada memungkinkan saya untuk bekerja dengan nyaman” sebanyak 32 orang (45,1%).
3. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan ketiga yaitu “Saya merasa waktu kerja yang ditentukan perusahaan sudah sesuai dengan kapasitas saya” sebanyak 33 orang (46,5%).
4. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan keempat yaitu “Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas saya setiap hari” sebanyak 37 orang (52,1%).
5. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan kelima yaitu “Target kerja yang diberikan kepada saya realistis dan dapat dicapai” sebanyak 38 orang (53,5%).
6. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan keenam yaitu “Saya merasa termotivasi oleh target yang ditetapkan oleh perusahaan” sebanyak 39 orang (54,9%).
7. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan ketujuh yaitu “Beban fisik dalam pekerjaan saya masih dalam batas yang wajar” sebanyak 38 orang (53,5%).
8. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan kedelapan yaitu “Saya jarang merasa kelelahan secara fisik setelah menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 32 orang (45,1%).
9. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan kesembilan yaitu “Saya merasa mampu mengelola tekanan mental yang muncul dari pekerjaan saya” sebanyak 40 orang (56,3%).

10. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan kesepuluh yaitu “Saya jarang merasa stres berlebihan akibat tanggung jawab pekerjaan” sebanyak 37 orang (52,1%).
11. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan kesebelas yaitu “Beban kerja saya di tempat kerja terdistribusi dengan adil” sebanyak 42 orang (59,2%).
12. Mayoritas responden menjawab setuju (S) Pada pernyataan keduabelas yaitu “Saya merasa tingkat beban kerja yang ada masih mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi” sebanyak 37 orang (52,1%).

4.2 Analisis Data

4.2.1 Outer Model

Analisis Outer Model digunakan untuk memberikan spesifikasi antara variabel laten dan variabel manifestnya, atau dengan kata lain bagaimana hubungan setiap indikator dengan variabel latennya. Pengujian Outer Model terdiri dari 3 Uji, berikut adalah hasil uji yang telah penulis lakukan :

4.2.1.1 Convergent Validity

Adapun hasil uji convergent validity menggunakan outer loading dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9 Outer Loading

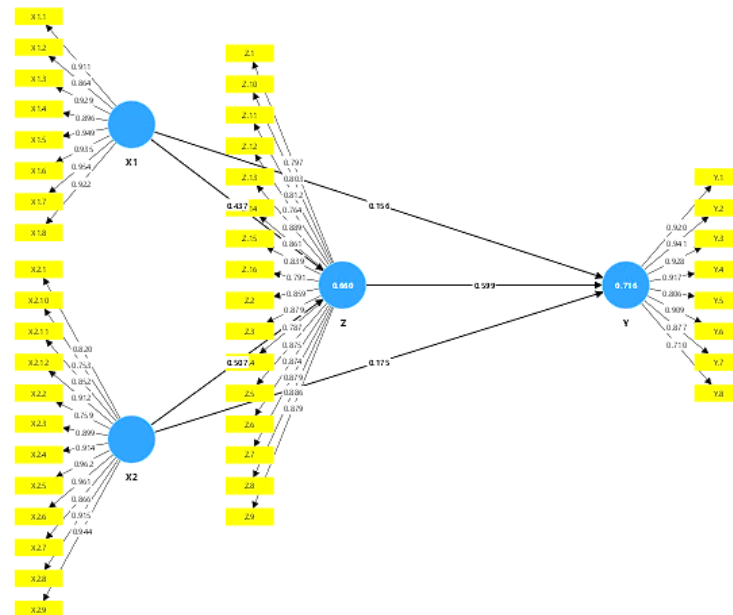
	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.911			
X1.2	0.864			
X1.3	0.929			
X1.4	0.896			
X1.5	0.949			
X1.6	0.935			
X1.7	0.954			

X1.8	0.922			
X2.1		0.820		
X2.10		0.753		
X2.11		0.852		
X2.12		0.912		
X2.2		0.759		
X2.3		0.899		
X2.4		0.914		
X2.5		0.962		
X2.6		0.961		
X2.7		0.866		
X2.8		0.915		
X2.9		0.944		
Y.1			0.920	
Y.2			0.941	
Y.3			0.928	
Y.4			0.917	
Y.5			0.806	
Y.6			0.909	
Y.7			0.877	
Y.8			0.710	
Z.1				0.797
Z.10				0.803
Z.11				0.812
Z.12				0.764
Z.13				0.889
Z.14				0.861
Z.15				0.839
Z.16				0.791
Z.2				0.859
Z.3				0.879
Z.4				0.787
Z.5				0.875
Z.6				0.874
Z.7				0.879
Z.8				0.886
Z.9				0.879

Sumber : Olah data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian Convergent Validity pada tabel 4.9 di atas, terlihat semua nilai loading factor indikator sudah berada di atas 0,50, 0,60 bahkan lebih tinggi dari 0,70 dan nilai loading factor sudah berwarna hijau, dapat

disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel memiliki reabilitas yang baik
Adapun gambaran dari grafik penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1 Grafik Convergent Validity

4.2.1.2 Discriminant Validity

Adapun hasil uji Discriminant Validity menggunakan HTMT – Matrix dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10 HTMT Discriminant Validity

	Beban Kerja	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Beban Kerja				
Kinerja Pegawai	0.702			
Lingkungan Kerja	0.488	0.667		
Motivasi Kerja	0.733	0.857	0.696	

Sumber : Olah data Smartpls 4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian Discriminant Validity pada tabel 4.10 di atas, dapat dilihat semua nilai HTMT sudah berada dibawah 0,9 (berwarna hijau). Maka dapat dikatakan konstruk tersebut memiliki validitas yang baik.

4.2.1.3 Composite Reliability

Adapun hasil uji Composite Reliability menggunakan cronbach's alpha dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11 Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0.973	0.974	0.977	0.779
Kinerja Pegawai	0.957	0.961	0.964	0.773
Lingkungan Kerja	0.974	0.975	0.978	0.847
Motivasi Kerja	0.973	0.973	0.975	0.711

Sumber : Olah data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian Composite reliability pada tabel 4.11 di atas, seluruh konstruk memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,70. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi.

4.2.2 Inner Model

Tahapan yang dilakukan untuk pengujian inner model menggunakan smart PLS Terdiri dari 2 uji yaitu R-square dan F-square, berikut adalah hasil uji yang telah penulis lakukan :

4.2.2.1 R-square

Adapun hasil pengujian R-square yang telah penulis lakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12 R-square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.716	0.703
Motivasi Kerja	0.660	0.650

Sumber : Olah data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian R-square pada tabel 4.12 diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai R-Square 0,716 atau dalam kata lain model terbilang sedang. Artinya adalah variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja sebesar 71,6%, selebihnya 28,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai R-Square 0,660 atau dalam kata lain model terbilang sedang. Artinya adalah variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja sebesar 66%, selebihnya 34% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.2.2 F-square

Adapun hasil pengujian R-square yang telah penulis lakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13 F-square

	Beban Kerja	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Kinerja Pegawai				
Lingkungan Kerja		0.046		0.436
Beban Kerja		0.052		0.586
Motivasi Kerja		0.429		

Sumber : Olah data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian F-square pada tabel 4.13 diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai F-square 0,436. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang kuat.
2. Variabel Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai F-square 0,586. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang kuat.
3. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai F-square 0,046. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang lemah.
4. Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai F-square 0,052. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang lemah.
5. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai F-square 0,429. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang kuat.

4.2.3 Uji Hipotesis

4.2.3.1 Direct Effect

Adapun hasil pengujian Direct Effect yang telah penulis lakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14 Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Kinerja Pegawai	0.175	0.168	0.082	2.141	0.032
Beban Kerja -> Motivasi Kerja	0.507	0.500	0.069	7.407	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.156	0.153	0.074	2.097	0.036

Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.437	0.433	0.079	5.548	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.599	0.599	0.095	6.338	0.000

Sumber : Olah data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian direct effect atau Pengaruh Langsung pada tabel

4.14 diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,437 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
2. Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,507 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,156 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar $0,036 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,175 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar $0,032 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,599 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga

dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.3.2 Indirect Effect

Adapun hasil pengujian Indirect Effect yang telah penulis lakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15 Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.262	0.259	0.063	4.185	0.000
Beban Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.304	0.300	0.065	4.686	0.000

Sumber : Olah data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung) pada tabel 4.15 diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening memiliki koefisien jalur sebesar 0,262 (positif) dan memiliki nilai P Values sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening memiliki koefisien jalur sebesar 0,304 (positif) dan memiliki nilai P Values sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan

bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,437 (positif) dan nilai P-Values $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki pegawai, maka akan semakin meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wiryawan et al (2020) dan Adinda et al (2023) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

4.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,507 (positif) dan nilai P-Values $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa semakin banyak beban kerja yang dimiliki pegawai, maka akan semakin meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arita & Agustin (2022) dan Rudyanto et al (2021) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara dengan koefisien jalur

sebesar 0,156 (positif) dan nilai P-Values $0,036 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuliantari & Prasasti (2020) Marbun & Jufrizen (2022), dan Sihalohe & Siregar (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,175 (positif) dan nilai P-Values $0,032 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa semakin banyak beban kerja yang dimiliki pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan beban kerja yang dibebankan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhandayani (2022) dan Widodo & Widiyawan (2021) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,599 (positif) dan nilai P-Values $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nursyam & Rahmawati (2021), Rini Astuti & Suhendri (2020), Rayyan & Paryanti, (2021), Jintar (2023),

dan Saripuddin & Handayani (2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,262 (positif) dan nilai P-Values $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, lalu dengan meningkatnya motivasi pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purnama et al (2020), Sari & Aziz (2019), dan Nirvandhi et al (2023) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

4.3.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,304 (positif) dan nilai P-Values $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat beban kerja yang diberikan maka akan meningkatkan motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan. lalu dengan meningkatnya motivasi pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

Nugraheni et al (2022) dan Machzunah et al (2025) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis jelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.
7. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BAPPELITBANG Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan latar belakang masalah dan penemuan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai, Maka instansi disarankan untuk memberikan lingkungan kerja yang lebih baik lagi terhadap pegawai seperti memperbaiki akses pada peralatan kerja pegawai.
2. Beban kerja yang diberikan harus sesuai takaran dan kemampuan yang dimiliki pegawai, karena beban kerja yang berlebihan dan diluar kemampuan pegawai akan memberikan dampak negatif bagi karyawan, hal ini perlu disesuaikan oleh instansi guna menjaga tingkat motivasi dan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Instansi perlu melakukan promosi jabatan secara transparan terhadap pegawai yang sesuai kriteria dan berkompeten, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan jenjang karir yang diinginkan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penulis mengalami beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian, adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi yaitu :

1. Perusahaan memiliki peraturan atau kebijakan ketat yang membatasi akses peneliti ke data atau informasi internal, seperti data kinerja pegawai, data perawatan alat kerja dll sehingga penulis mengalami kesulitan dalam menentukan fenomena penelitian.

2. Responden seringkali lupa untuk mengisi kuesioner atau memberikan tanggapan karena kurangnya kesadaran akan pentingnya partisipasi mereka dalam penelitian sehingga penulis membutuhkan waktu yang lama dalam mengumpulkan data penelitian.
3. Responden yang merupakan pegawai mungkin sibuk dengan tugas-tugas pekerjaan mereka, sehingga memiliki waktu luang yang sedikit untuk berpartisipasi dalam memberikan tanggapan atas kuesioner yang telah dibagikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Masita, Taqwin, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra (ed.); 1st ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adinda, F., Agimat, E., Agustinus, W., Ventje, A., Program, T., Ilmu, S., Bisnis, A., & Ilmu, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado*. 4(1), 81–88.
- Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Arita, S., & Agustin, F. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *EcoGen*, 5(4), 544–554. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 9986(September), 461–464. <https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/article/view/221>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang

- Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- De Haan, P. L. M., Bidjuni, H., & Kundre, R. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*, 7(2). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i2.27475>
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Junral Niara*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Fajri, C., & Terza Rahman, Y. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220.
- Fristy, A. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 91–97. <https://sak.akademimanajemen.or.id/>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72. <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693–7696. <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jip.v3i9.2466>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* (F. Zulkarnain (ed.); 1st ed.). UMSU PRESS.
- Laia, E., & Waruwu, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Hilimegai Kabupaten Nias Selatan. 7(1), 165–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jim.v7i1.1746>
- Machzunah, A., Sumarni, S., & Widiastuti, F. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jambi. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 104–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jurma.v3i1.2953>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Marbun, H. S., & Jufrizen. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Muin, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. Maulana (ed.); 1st ed.). CV. Literasi Nusantara Abadi. www.penerbitlitnus.co.id
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Najib, M., Oktariansyah, O., & Heryati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 442. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i3.9468>
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selat. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(September), 172–190. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21424> Published
- Nikmatin, N., Darwin, D., & Purba, S. (2019). *The Influence of Utilization of Information and Communication Technology, Career Development and Work Environment on Teacher Job Stress in SDN Cluster 1 and 3 Bandar Subdistrict, Bener Meriah Regency, Aceh Province*. <https://doi.org/10.4108/eai.3-11-2018.2285645>
- Ningsih, W. K. (2023). *Stress kerja dan beban kerja teradap kinerja karyawan pada perusahaan*. April.
- Nirvandhi, N. S., Setyariningsih, E., & Dwihandoko, T. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Eko Plastik. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 226–241. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.209>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan

karyawan%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Akaryawan terseb

- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 8(4), 1304.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nuriadini, A., & Hadiprajitno, P. T. B. (2022). Manfaat Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan TAM. *Diponegoro Journal of Accounting*, 11(1), 1–11.
- Nursyam, N., & Rahmawati, D. (2021). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2), 485–490. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.920>
- Okvi Maharani, & Ida Rindaningsih. (2023). Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 159–170. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1626>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Praselia, I. S. E. (2023). The Influence of School Culture, Competence, And Quality Of Work Life Against High School Teacher Work Motivation in Talawi District Batu Bara District. *Jurnal EduTech*, 9(1), 61–72.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i1.3>

- Ramadhani, I., Dipoadmodjo, T. S. P., & Burhanuddin. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Plasa Telkom Group Maros. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 215–221.
- Ratmono, R., Nasikah, D., & Achmad, S. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Lapangan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *UMMagelang Conference Series*, 2021, 499–504. <https://doi.org/10.31603/conference.12034>
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.162-172>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sagala, S. A., & Siagian, V. (2021). Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada Perusahaan Sektor Farmasi Sebelum dan Semasa Covid (2019-2020) yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Perspektif*, 19(2), 145–149. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i2.11269>
- Sari, A., Putra, I. B. U., SE, M. M., Amerta, I. M. S., & SS, M. P. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*.
- Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, 1–18.
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>
- Saripuddin, J. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan Jasman. *Sustainability (Switzerland)*, 3(2), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi Sebagai Pengubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 81–97. <https://doi.org/10.24952/paedagogik.v12i2.3156>
- Soesana, A., Subakt, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Abdul Karim (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (19th ed.). Alfabeta, CV. www.cvalfabeta.com
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(1), 63–75.
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1, 18–27.
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., & ... (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan ...*, 7, 10462–10468.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja

- Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Widodo, J., & Widiyawan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(2), 124–132.
- Wiryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>
- Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Fadilah, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode Dan Praktik)* (E. Damayanti (ed.); 1st ed.). Widina Media Utama.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4276/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 19/10/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Reza Ami Wardana
NPM : 2105160105
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul 1 :

1. Ruangan kerja yang kurang nyaman dengan penataan yang kurang baik
2. Beban kerja yang tidak merata antar pegawai, Pembagian tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi
3. Jumlah SDM yang tidak sebanding dengan beban pekerjaan, target kerja yang terlalu tinggi dengan waktu yang terbatas dan Suasana kerja yang kurang kondusif sehingga

Judul 2 :

1. Kurangnya ketegasan pemimpin dalam mengambil keputusan
2. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja, sistem pemberian tunjangan yang belum transparan, kurangnya apresiasi terhadap kinerja pegawai
3. Gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dengan kondisi organisasi, keterlambatan dalam pemberian kompensasi

Judul 3:

1. Kurangnya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja
2. Tingginya tekanan kerja yang menyebabkan stres, kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan posisi/jabatan
3. Kurangnya program pengembangan kompetensi, beban mental yang tinggi dalam pekerjaan, ketidakmampuan mengelola stres kerja

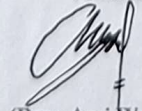
Rencana Judul : 1. 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Asn Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

atau mediasi
interpreting
melalui variabel

Objek/Lokasi Penelitian : Bappelitbang Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Reza Ami Wardana)

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4276/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/10/2024

Nama Mahasiswa : Reza Ami Wardana
NPM : 2105160105
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 19/10/2024
Nama Dosen Pembimbing : Rini Astuti, SE, MN

Judul Disetujui**

Pengaruh lingkungan Kerja dan Beban Kerja
terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja
sebagai variabel Intervening Pada Badan Perencanaan
Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan
Provinsi Sumatera Utara

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 12 NOVEMBER 2024

Dosen Pembimbing

(Rini Astuti, S.E., M.M.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 2977 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2024

Lampiran :

Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 10 Jumadil Awwal 1446 H

12 November 2024 M

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

Bappelitbang Provsu

Jl.Pangeran Diponegoro No.21 A Madras Hulu

Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Reza Ami Wardana

Npm : 2105160105

Jurusan : Manajemen

Semester : VII (Tujuh)

Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Baban Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.

NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal



Dipindai dengan CamScanner



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

gala merencanakan masa depan dengan visi yang jelas

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[f/umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2977 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **19 Oktober 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : **Reza Ami Wardana**
N P M : **2105160105**
Semester : **VII (Tujuh)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Baban Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara**

Dosen Pembimbing : **Rini Astuti, SE., M.M.**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **12 November 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : **Medan**
Pada Tanggal : **10 Jumadil Awwal 1446 H**
12 November 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal.





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jalan Pangeran Diponegoro Nomor 21-A Medan, Kode Pos 20152
e-mail: bappelitbang@sumutprov.go.id;
Homepage: <http://www.bappelitbang.sumutprov.go.id>

Medan, 5 Desember 2024

Nomor : 400.14.5.4/1009/BAPPELITBANG/XII/2024
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 2977/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 12 November 2024 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan bahwa:

Nama : Reza Ami Wardana
Npm : 2105160105
Jurusan : Manajemen
Institusi : S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dapat melaksanakan Riset di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara dengan Judul:

"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara".

Demikian hal ini disampaikan, atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan,
Penelitian dan Pengembangan



Ir. Alfi Syahriza, S.T., M.Eng.Sc
Pembina Utama Madya/IV.d
NIP. 197106252000031005

Tembusan:

1. Bapak Pj. Gubernur Sumatera Utara;
2. Bapak Pj. Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- 3.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : REZA AMI WARDANA
NPM : 2105160105
Dosen Pembimbing : Rini Astuti, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappelitbang Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Gunakan template proposal Feo unmu - Perbaiki permasalahan agar lebih jelas lagi - Apa sebenarnya yang terjadi di Bappelitbang.	27/12-24	Li
Bab 2	- Tambahkan referensi untuk setiap bab - Perbaiki kerangka konseptual serta hipotesis	10/12-24	Li
Bab 3	- Perbaiki definisi operasional - Perbaiki Populasi serta jml sampel yg digunakan	19/12-25	Li
Daftar Pustaka	- Seleksi referensi yang sesuai pada Daftar Pustaka, hitung Artikel penelitian unmu	28/12-25	Li
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- Menggunakan Angket	7/1-25	Li
Persetujuan Seminar Proposal	- Ace Seminar proposal	13/1-25	Li

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Januari 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.SI

RINI ASTUTI, S.E., M.M.

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 17 Januari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Reza Ami Wardana
N.P.M. : 2105160105
Tempat / Tgl.Lahir : BANDAR KHALIPAH / 10 OKTOBER 2002
Alamat Rumah : JLN. BENTENG HILIR NO.17, MEDAN TEMBUNG
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappelitbang Provinsi Sumatera Utara.

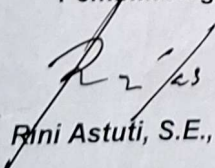
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Perbaiki susunan judul, berbentuk piramid terbalik. <i>Alasan mahasiswa & prodi, susunannya, lengkap, buku pedoman Baku buku Pendidikan & Prodi UMSU</i>
Bab I	Perbaiki Rumus, klasifikasi, kalimatnya disederhanakan dan <i>agor hipotesis, susunannya susunannya lengkap konsepnya</i>
Bab II	Perbaiki kerangka konseptual, susunannya susunannya lengkap <i>gambarkan kerangka konseptualnya dari H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7 & H8</i>
Bab III	Hubungkan antar variabel harus ada pendapat penulis <i>dan kutip ahli pendapat ahli atau penelitian terdahulu</i>
Lainnya	Definisi operasional <i>Definisi operasional susunannya susunannya</i>
Kesimpulan	Susun tabel dan penyertaan judul buku di daftar <i>Rustika gambar format title use</i>
	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

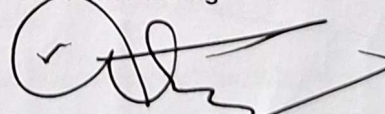
Medan, *Jumat, 17 Januari 2025*

TIM SEMINAR

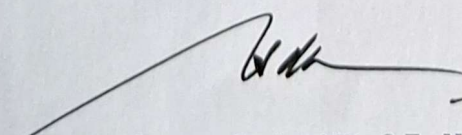
Pembimbing


Rini Astuti, S.E., M.M

Pembanding


Dr. Aswin Bascin, S.E., M.Pd.

Ketua Prodi


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat*, 17 Januari 2025 menerangkan bahwa:

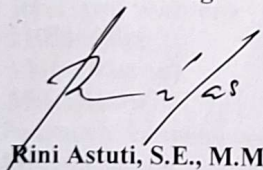
Nama : Reza Ami Wardana
N.P.M. : 2105160105
Tempat / Tgl.Lahir : BANDAR KHALIPAH / 10 OKTOBER 2002
Alamat Rumah : JLN. BENTENG HILIR NO.17, MEDAN TEMBUNG No.28
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappelitbang Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : Rini Astuti, S.E., M.M

Medan, Jumat, 17 Januari 2025

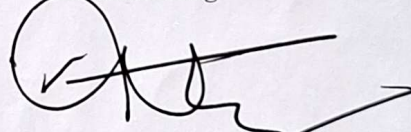
TIM SEMINAR

Pembimbing



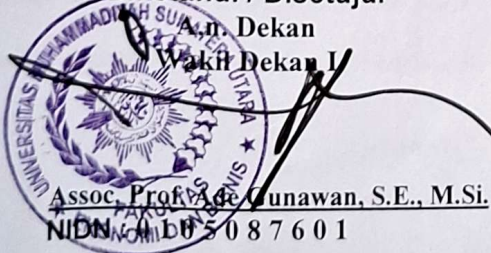
Rini Astuti, S.E., M.M

Pembanding



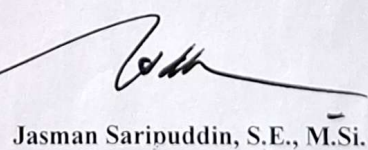
Dr. Aswin Bascin, S.E., M.Pd.

Diketahui / Disetujui



Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN 0015087601

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[fumsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

Nomor : 885 /II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 12 Ramadhan 1446 H
12 Maret 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Bappelitbang Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Reza Ami Wardana**
N P M : **2105160105**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Padan Baban Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertiinggal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jalan Pangeran Diponegoro Nomor 21-A Medan, Kode Pos 20152
e-mail: bappelitbang@sumutprov.go.id;
Homepage: <http://www.bappelitbang.sumutprov.go.id>

Medan, 13 Maret 2025

Nomor : 400.14.5.4/258/BAPPELITBANG/III/2025
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Penyampaian Selesai Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat

Berdasarkan Surat Saudara Nomor 885/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 12 Maret 2025 perihal Menyelesaikan Riset dengan data:

Nama : Reza Ami Wardana
Npm : 2105160105
Jurusan : Manajemen
Institusi : S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Menerangkan bahwa Mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan Riset Penelitian di Kantor Bappelitbang Provinsi Sumatera Utara dengan Judul:

"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara".

Demikian surat Penyampaian Selesai Riset Penelitian ini diterbitkan dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sekretaris Badan Perencanaan Pembangunan,
Penelitian dan Pengembangan



Dr. Diky Anugerah, S.Sos, M.SP
Pembina / IV.a
NIP. 198111132006041004

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

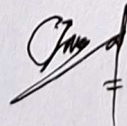
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Reza Ami Wardana
NPM : 2105160105
Tempat/ Tanggal Lahir : Bandar Khalipah, 10 Oktober 2002
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat Rumah : Jl. Benteng Hilir Dusun XIV
Program Studi : Manajemen
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Email : wardanareza41@gmail.com
HP : 0823-6016-3108
2. Nama Orang Tua
Ayah : Supratmin
Ibu : Sugiati
3. Jenjang Pendidikan
 - SD Swasta Al-Mukmin Tahun 2011
 - MTS Swasta Ali Imron Medan Tahun 2017
 - SMA Negeri 11 Medan Tahun 2020
 - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2025 sampai sekarang.

Medan, April 2025

Hormat Saya



Reza Ami Wardana