

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TRI MITRA MEKANINDO DI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : PRASETYO
NPM : 1805160210
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 11 Oktober 2022, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : PRASETYO
NPM : 1805160210
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI MITRA MEKANINDO DI MEDAN

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

Penguji II

(MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M.)

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.)

Pembimbing

(ASSOC. PROF. RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. IANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : PRASETYO
N P M : 1805160210
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KIENRJA KARYAWAN PADA PT. TRI MITRA MEKANINDO DI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

ASSOC. PROF. RAIHANAH DAULAY, SE., M. Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

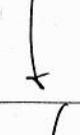
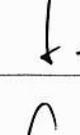
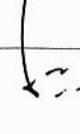
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Dr. JANURGE, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : PRASETYO
N.P.M : 1805160210
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Nama Dosen Pembimbing : ASSOC. PROF. RAIHANAH DAULAY, SE., M. Si.
Judul Penelitian : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI MITRA MEKANINDO DI MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Penulisan esai ni peltoman skripsi Perbaiki permasalahan & fokus variabel	9/3 2022	
BAB 2	Tambah sub, perbaiki indikator Perbaiki kerangka konseptual	15/7 2022	
BAB 3	Perbaiki definisi operasional, rumus regresi, uji asumsi klasik	22/7 2022	
BAB 4	Perbaiki deskripsi, uji asumsi klasik, perbaiki kerangka uji t Tambah artikel / teori pd analisis data	20/9 2022	
BAB 5	Perbaiki kesimpulan dan saran	22/9 2022	
Daftar Pustaka	Perbaiki mendeley dan tambah artikel Dosen	}	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau		28/9 2022

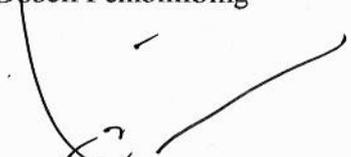
Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, September 2022

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing



(Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M. Si.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PRASETYO
NPM : 1805160210
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI MITRA MEKANINDO

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 04 Oktober 2022

Yang membuat pernyataan



PRASETYO

ABSTRAK

Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Mitra Mekanindo Di Medan

Prasetyo
Manajemen
p.tyo260200@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan. Masalah dalam penelitian ini adalah apakah Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tri Mitra Mekanindo, Sebanyak 30 karyawan sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling jenuh, semua populasi dijadikan sample sebanyak 30 karyawan PT. Tri Mitra Mekanindo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, dan kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software IBM SPSS Statistic 23*. Hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, secara simultan kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan. Nilai R Square 0,649 menunjukkan kontribusi kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 64,9%.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Work Ability, Workload and Work Environment on Employee Performance At PT. Tri Mitra Mekanindo in Medan

***Prasetyo
Management
p.tyo260200@gmail.com***

This study aims to determine and analyze the effect of work ability, workload and work environment on performance at PT. Tri Mitra Mekanindo in Medan. The problem in this study is whether work ability, workload and work environment on performance at PT. Tri Mitra Mekanindo in Medan. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were employees of PT. Tri Mitra Mekanindo, A total of 30 employees while the sample in this study using saturated sampling, all the population was sampled as many as 30 employees of PT. Tri Mitra Mekanindo. Data collection techniques in this study used interview techniques, and questionnaires were tested for validity and reliability. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Test, Hypothesis Testing (T Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this study used the IBM SPSS Statistic 23 software program. The results found that partially work ability had a positive and significant effect on performance, partially workload had a positive and significant effect on performance, partially the work environment had a negative and significant effect on performance, simultaneously work ability, workload and work environment have a positive and significant effect on performance at PT. Tri Mitra Mekanindo in Medan. R Square value of 0.649 indicates the contribution of work ability, workload and work environment to performance of 64.9%.

Keywords: Work Ability, Workload, Work Environment and Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillahirrobil'alamin Puji dan Syukur diucapkan kehadirat Allah Subhanahu wa ta'ala. Berkat Rahmat dan Karunia-Nya pada akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang disusun dengan tujuan memenuhi salah satu mata kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul “ **Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan**”.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka untuk itu dengan besar hati dan dengan tangan terbuka menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Dalam menyelesaikan laporan Skripsi ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari semua pihak baik bantuan moral maupun material.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan tulus kepada :

1. Teristimewa kepada Ayahanda Alm. Mukhraji dan Ibunda Rini Meilisa, Dra serta Kakak Tania Frilia, Amd tercinta yang telah menjadi motivasi penulis untuk dapat menyelesaikan perkuliahan serta memberikan bantuan moral dan materil, dorongan semangat serta doa sehingga terselesaikannya skripsi ini.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kepada
6. Bapak Jasman Syarfuddin, SE, M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada Ibu Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu dan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada Bapak/Ibu dosen serta seluruh para Karyawan/Wati Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
10. Kepada Teman Saya Dian Maulana, Afrizal, Dimas Wicaksono dan Teman-teman yang telah membantu dan menyemangati saya dalam menyelesaikan Skripsi ini.

11. Kepada seluruh karyawan PT. Tri Mitra Mekanindo Medan yang telah membantu saya dalam melakukan riset.

Akhir kata penulis berharap Skripsi ini dapat berguna bagi kita semua. Kiranya Allah Subhanahu wa ta'ala yang dapat membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Medan, Juli 2022
Hormat Saya,

PRASETYO
1805160210

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1.3.1. Batasan Masalah	5
1.3.2. Rumusan Masalah	5
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4.1. Tujuan Penelitian	6
1.4.2. Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN TEORI	9
2.1. Landasan teoritis	9
2.1.1. Kinerja	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	10
2.1.1.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja	15
2.1.2. Kemampuan Kerja	17
2.1.2.1. Pengertian Kemampuan Kerja.....	17
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	18
2.1.2.3. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja	20
2.1.2.4. Indikator Kemampuan Kerja	21
2.1.3. Beban Kerja	24
2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja.....	24
2.1.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	26
2.1.3.3. Pengukuran Beban Kerja.....	27
2.1.3.4. Indikator Beban Kerja	30
2.1.4. Lingkungan Kerja.....	31
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	31
2.1.3.2. Manfaat Lingkungan Kerja	32
2.1.3.3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	33
2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja	36
2.2. Kerangka Konseptual	38

2.3. Hipotesis	41
BAB 3 METODELOGI PENELITIAN	42
3.1. Pendekatan Penelitian	42
3.2. Definisi Operasional	42
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.3.1. Tempat Penelitian	44
3.3.2. Waktu Penelitian	44
3.4. Populasi dan Sampel	45
3.4.1. Populasi	45
3.4.2. Sampel	45
3.5. Teknik Pengumpulan Data	46
3.6. Teknik Analisis Data.....	51
BAB 4 HASIL PENELITIAN	57
4.1. Deskripsi Data.....	57
4.1.1. Deskripsi Data Penelitian	57
4.1.2. Karakteristik Responden Penelitian	57
4.1.2.1. Karakteristik Berdasarkan Usia	58
4.1.2.2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.1.2.3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
4.1.2.4. Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja	60
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
4.1.3.1. Variabel Kinerja.....	61
4.1.3.2. Variabel Kemampuan Kerja	62
4.1.3.3. Variabel Beban Kerja	64
4.1.3.4. Variabel Lingkungan Kerja	66
4.1.4. Pengujian Hipotesis	68
4.1.4.1. Analisis Linier Berganda	68
4.1.4.2. Uji Asumsi Klasik	70
4.1.4.3. Uji Hipotesis	73
4.1.4.4. Koefisien Determinasi	76
4.2. Analisis Data	77
4.2.1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja.....	77
4.2.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	78
4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	78
4.2.4. Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Lingkunga Kerja Terhadap Kinerja	79
BAB 5 PENUTUP.....	80
5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran.....	81
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja (Y)	43
Tabel 3.2 Indikator Kemampuan Kerja (X1)	43
Tabel 3.3.Indikator Beban Kerja (X2)	44
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja (X3)	44
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	45
Tabel 3.6 Skala Likert	46
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Kinerja	48
Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja	48
Tabel 3.9 Uji Validitas Variabel Beban Kerja	49
Tabel 3.10 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	49
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	60
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)	61
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kemampuan Kerja (X1).....	63
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2)	65
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	67
Tabel 4.9 Uji Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.11 Uji t	74
Tabel 4.12 Uji F	76
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan	39
Gambar 2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	39
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	40
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian.....	41
Gambar 4.1 Uji Normalitas P-Plot	71
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling penting bagi sebuah perusahaan agar mereka dapat memenuhi tujuan dan misi perusahaan. Oleh karena itu penting sekali untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan serta keterampilan yang luas dan dengan kinerja yang baik. Sedangkan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal diperlukan dukungan yang sesuai dimulai dengan pendidikan, penyediaan fasilitas sosial, dan ketersediaan kesempatan serta lapangan pekerjaan yang memadai. Salah satu permasalahan umum yang dihadapi oleh perusahaan di Indonesia adalah menemukan sumber daya manusia dengan kualitas yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu mempertimbangkan bagaimana agar tetap dapat memperoleh sumber daya manusia dengan kualitas yang dapat diandalkan, agar perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuannya.

Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, peran manajemen akan begitu diperlukan untuk membantu mengembangkan dan membina sumber daya manusia yang telah ada agar kualitas dan kinerja mereka bertambah baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pentingnya kinerja, sehingga manajemen berperan untuk mampu nantinya memperhatikan kinerja karyawan agar terus meningkat. Pemimpin atau atasan harus dapat menggerakkan para bawhaannya agar dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam proses untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan harus mampu mengelola karyawannya dengan baik sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan merasa senang. Salah satu yang harus dipertimbangkan perusahaan adalah kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fransiska & Tupti, 2020). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu kemampuan kerja, beban kerja serta lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan kerja, kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik (Soelaiman, 2010). Dengan kemampuan kerja yang baik maka akan mempengaruhi dari kinerja karyawan, dimana karyawan dengan mudah memahami *job desk* serta tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan Pengalaman kerja, keterampilan kerja tentu menjadi faktor pendukung kemampuan bekerja dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu yaitu Beban kerja. (Sembiring et al., 2021) menyampaikan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan definisi dari beban kerja. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja karyawan agar terdapat keseimbangan antara kinerja karyawan dengan beban kerja. Pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan kepada karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Dengan lingkungan kerja yang memadai serta mendukung dalam bekerja tentu akan menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT. Tri Mitra Mekanindo adalah perusahaan Pelaksanaan konstruksi berbentuk PT. Tri Mitra Mekanindo beralamat di Jl. Metal, Komplek Cemara Hijau Blok Ruko. 08, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara. PT. Tri Mitra Mekanindo adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional, PT. Tri Mitra Mekanindo dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi : BG003 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Gudang dan Industri, BG009 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Gedung Lainnya. Tujuan dari PT. Tri Mitra Mekanindo yaitu menjadi perusahaan konstruksi yang maju, handal dan berpengalaman serta dapat dikenal masyarakat luas dalam jasa konstruksi.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan peneliti, PT. Tri Mitra Mekanindo mempunyai masalah pada kinerja karyawannya. Dimana kinerja karyawan yang belum optimal yang dapat terlihat dari belum tercapainya target yang diberikan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kemampuan kerja yang tidak maksimal

disebabkan terdapat beberapa karyawan mendapatkan beban kerja yang berlebihan serta lingkungan kerja yang kurang memadai.

Masalah pada Kemampuan kerja terlihat dari karyawan kurang memiliki kemampuan kerja sehingga lambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang berdampak pada kurangnya kinerja. Masalah pada beban kerja dapat dilihat dari bertambahnya pekerjaan beberapa karyawan disebabkan adanya kekosongan bagian pekerjaan tertentu sehingga berdampak menurunnya kinerja pada karyawan. Masalah pada Lingkungan kerja dapat dilihat dari terdapat beberapa karyawan yang kurang harmonis antar karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu kurangnya memadai fasilitas penunjang pekerjaan yang sangat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kemampuan kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah diiktisarkan atau diintisarikan dari latar belakang masalah (Astuti & Lesmana, 2018) Berdasarkan uraian diatas, PT. Tri Mitra Mekanindo perlu mendorong para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, maka pihak pimpinan harus dapat memperhatikan Kemampuan Kerja, Beban Kerja maupun Lingkungan Kerja. Agar kinerja yang dihasilkan optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Adapun masalah-masalah yang ditemukan pada PT. Tri Mitra Mekanindo dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang belum optimal.
2. Ketidaksesuaian kemampuan karyawan dengan *job description* sehingga berdampak pada kinerja karyawan.
3. Beban kerja dirasakan semakin besar, disebabkan bertambahnya volume pekerjaan, akibat adanya kekosongan bagian yang diisi oleh karyawan yang sama.
4. Kondisi fasilitas penunjang yang kurang memadai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Batasan masalah berkaitan erat dengan identifikasi masalah, Jika dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, masalah – masalah yang telah diidentifikasi mungkin tidak dapat diteliti semuanya, melainkan hanya beberapa saja yang dipilih atau dibatasi (Anita et al., 2013). Berdasarkan identifikasi masalah diatas agar fokus pada permasalahan, maka penulis hanya membatasi pada masalah variabel- variabel Kemampuan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan subbab yang sangat berkaitan dengan batasan masalah. Masalah yang telah dibatasi sebelumnya, perlu dirumuskan sebagai upaya memberikan arah, bahwa apa sebenarnya fokus yang hendak diteliti oleh peneliti (Sugiyono S, 2017).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah sebagai berikut ;

1. Apakah ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan ?
2. Apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan ?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan ?
4. Apakah ada pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan ?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah hal – hal objektif apa sebenarnya yang ingin dicapai oleh peneliti, berkaitan dengan hal – hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah (Juliandi, 2014)

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah subbab dimana peneliti mengemukakan manfaat atau kegunaan yang bisa diperoleh apabila tujuan penelitian dicapai (Juliandi, 2014).

Manfaat dari tujuan penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
- 2) Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

b. Manfaat Praktis

Bagi PT. Tri Mitra Mekanindo Medan Khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berdampak pada kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengetahui pentingnya pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.

BAB 2

KAJIAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Saripuddin, 2018a), sedangkan menurut (Mardiana et al., 2021, p. 58) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu karyawan dalam sebuah perusahaan dan digunakan sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan atau target dalam perusahaan tersebut.

Menurut (Nabawi, 2019, p. 172) kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Pendapat lain menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya. Selain kinerja karyawan yang memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan, produktivitas kerja akan memberikan pengaruh akan keberhasilan perusahaan (Daulay & Manaf, 2017, p. 115).

Dari pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu karyawan dalam sebuah perusahaan dan digunakan sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan atau target dalam perusahaan tersebut.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut (Siahaan & Bahri, 2019) tujuan dan manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian 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 subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem

yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

Menurut (Saripuddin, 2018b) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka Motivasi kepada konsumen/*public* sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Menurut (H. Tanjung, 2018) penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.

Artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

2. Keputusan penempatan.

Bagi karyawan yang telah di nilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu di

perhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3. Perencanaan dan pengembangan karir.

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar lebih baik lagi.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6. *Inventori* kompetensi karyawan

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data – data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.

7. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.

8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan.

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.

9. Budaya kerja.

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak akan bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

10. Menerapkan sanksi

Di samping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan.

Sebagaimana menurut (H. Tanjung & Rosmaini, 2019) menyebutkan “faktor yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”.

Sedangkan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Juliandi, 2014) adalah :

- 1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut,
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan,
- 3) Dukungan organisasi.

Dan menurut (Khairani, 2020) ada rumus yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi faktor lain yaitu P (kinerja/*performance*) = A (kemampuan/*ability*) x E (Usaha/*effort*) x S (dukungan/*support*).

(Handayani & Daulay, 2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari,

- 1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja.
- 2) Pengalaman, tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan.
- 3) Kepribadian, merupakan kondisi di dalam diri seseorang menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Selanjutnya menurut (Muis et al., 2018) mengemukakan dalam melaksanakan kinerja manajer harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu factor internal organisasi, faktor eksternal dan faktor dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sembiring et al., 2021).

(Mardiana et al., 2021) merumuskan indikator indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas, seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
- 2) Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang telah diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya, seberapa jauh sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.

- 5) Kebutuhan untuk supervisi, seberapa jauh seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
- 6) Dampak interpersonal. seberapa jauh karyawan meningkatkan harga diri itikad baik dan kerjasama santar sesama karyawan dan bawahan.

(Jufrizen & Hadi, 2021) merumuskan indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja karyawan, hasil kerja yang telah dilakukan karyawan.
- 2) Standar professional, apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP.
- 3) Kuantitas kerja karyawan, seberapa banyak jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.
- 4) Kreativitas karyawan, seberapa kreativitas karyawan dalam melaksanakan tugas.

Menurut Simamora dalam (Senen, 2021) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu:

- 1) Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
- 2) Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
- 4) Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu

yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.”

Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

2.1.2. Kemampuan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Didalam (Sembiring et al., 2021) dikatakan bila motivasi dan kemampuan kerja karyawan tidak kuat tidak akan mungkin mereka mampu menyenangi pekerjaan yang diberikan kepada mereka dan bila mereka tidak menyenangi pekerjaan mereka maka tidak akan mungkin instansi dapat mewujudkan cita-cita atau visi, misi mereka. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh para karyawan yang juga akan berpengaruh ke kinerja perusahaan.

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Pratama & Wardani, 2018, p. 8). Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan (Rinoldy, 2013, p. 53).

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik (Ghozali, 2017, p. 132). kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Jaya, 2012, p. 38).

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Sinaga, 2020), yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Memberikan 5 (lima) kategori kemampuan yang terdiri dari *taskachievement*, *relationship*, *personal attribute*, *managerial* dan *leadership* yang dapat dijelaskan sebagai berikut (R. Tanjung & Manalu, 2019):

1. *Task achievement*.
2. *Relationship*.
3. *Personal attribute*.
4. *Managerial*.
5. *Leadership*.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Seperti, orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan, berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Seperti, kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas

budaya.

3. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* meliputi, integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa; memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi byang berkenaan dengan leadership meliputi; kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar dan nilai-nilai.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja, kualitas hasil kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dibawah ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja tersebut terdiri dari, (Sembiring et al., 2021) :

- 1) Kemampuan Potensi: Kemampuan potensi (IQ) yang ada dari karyawan untuk bekerja sama dalam tim maupun perseorangan dalam menyelesaikan

tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

- 2) Kemampuan reality (*knowledge + skill*) di mana kemampuan akan tercipta apabila ada dukungan yaitu pendidikan, pelatihan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sehari-hari.

Sedangkan pendapat lain menurut (Zamrodah, 2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai – nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*), (A. M. Siregar, 2021).

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan karyawan itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.1.2.4. Indikator Kemampuan Kerja

Suatu alat ukur untuk mengetahui kemampuan dari seorang karyawan dapat atau tidaknya dikatakan sudah mencapai standar kemampuan yang dapat dijadikan indikator kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah mencapai standar maupun masih dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu: (Nurhaedah et al., 2018)

- 1) Kemampuan intelektual: kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tes mental (IQ) misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual seseorang.
- 2) Kemampuan fisik: kemampuan yang khususnya memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan dan lebih terbukanya dengan sukses.
- 3) Kemampuan emosional: kemampuan yang mengkhhususkan diri pada pengendalian dan pengenalan diri dengan perubahan pekerjaan dan mampu menghadapi stres.

Berdasarkan pendapat di atas, diketahui bahwa untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dapat dilihat dari alat ukur tersebut, bahwa dengan adanya kemampuan intelektual, fisik emosional dari karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka dengan didukungnya potensi yang mereka miliki akan tercipta apabila ada dukungan seperti pendidikan, pelatihan, yang memenuhi tanggung jawabnya sehari-hari.

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator. Menurut (Prasetyo et al., 2015) Indikator kemampuan kerja sebagai berikut :

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar karyawan dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja (Rachmawati et al., 2016).

1) Kemampuan berinteraksi yang meliputi indicator:

- a) Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi
- b) Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif
- c) Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja
- d) Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan

dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan.

2) Kemampuan konseptual (*Conceptual ability*)

- a) Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi
- b) Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas
- c) Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
- d) Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi

3) Kemampuan Teknis

- a. Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif
- b. Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu
- c. Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran
- d. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

2.1.3. Beban Kerja

2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja

Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan. Jadi, Beban kerja segala yang

menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

(Handoko, 2013, p. 117) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan (Indajang et al., 2020) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

(Mardiana et al., 2021) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan selama bertugas disuatu unit pelayanan. Beban kerja terdiri dari beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik didefinisikan sebagai reaksi manusia untuk pekerjaan fisik eksternal. Beban kerja fisik tergolong kedalam beban kerja eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari pekerjaan yang sedang dilakukan (Anita et al., 2013).

Ketika pekerjaan eksternal adalah kerja fisik, reaksi tubuh yang terdiri dari penyesuaian fisiologis dan adaptasi diperlukan. Fisiologi secara umum mempelajari bagaimana fisik manusia dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Penyesuaian dan adaptasi ini dapat diukur dan dihitung, melalui analisis dasar untuk penilaian kuantitatif beban kerja fisik (Sembiring et al., 2021).

Beban kerja mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. (Sitepu, 2013). Beban kerja mental dapat diklasifikasikan atas dasar metode pengukuran obyektif dan metode pengukuran subyektif. Pengukuran secara obyektif dapat dilakukan dengan beberapa anggota tubuh antara lain melalui pengukuran denyut jantung, kedipan mata, dan ketegangan otot. Sedangkan dalam pengukuran beban kerja mental secara subyektif didasarkan pada persepsi para pekerja (Syahputra & Jufrizen, 2019)

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

(Sutrisno, 2012) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.

2. Faktor Internal

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

Faktor yang mempengaruhi beban kerja mental seseorang dalam suatu pekerjaan antara lain dapat berupa jenis-jenis pekerjaan, situasi pekerjaan, waktu respon, waktu penyelesaian yang tersedia, serta faktor individu yang dapat berupa tingkat motivasi, keahlian, kelelahan, kejenuhan, dan toleransi performansi yang diijinkan (Anita et al., 2013).

Beban kerja memiliki empat Aspek yaitu aspek bekerja terlalu intensif, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang semakin kompleks, dan aspek kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan (Mardiana et al., 2021).

2.1.3.3. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja adalah teknik yang diciptakan untuk menetapkan waktu bagi seorang pekerja yang *qualified* (memenuhi persyaratan) dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu pada suatu tingkat prestasi yang telah

ditetapkan. Menurut (Nabawi, 2019) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1. Work Sampling

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada work sampling kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

2. Study Time and Motion

Teknik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

3. *Daily Log*

Daily log merupakan bentuk sederhana dari *work sampling*, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang

Sedangkan menurut (Sugiharjo & Aldata, 2018), pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam tiga jenis, yaitu:

a. Pengukuran subjektif

Pengukuran subjektif adalah pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

b. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

c. Pengukuran fisiologis

Pengukuran fisiologis adalah pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja

sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.1.3.4. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (R. Siregar et al., 2021, p. 117) yang meliputi antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

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

3) Standar Pekerjaan

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

Indikator beban kerja menurut (Fahmi, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari

analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas bekerja didalam perusahaan. Lingkungan kerja mampu membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bisa bekerja.

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2020, p. 6) adalah “sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan”. Sedangkan menurut pendapat (H. Tanjung, 2018) lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Adapun (Khair & Siagian, 2018) mengatakan

lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Dan ada pula (Hasibuan & Bahri, 2018) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.1.4.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain (Khair & Siagian, 2018).

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut (H. Tanjung, 2018) adapun manfaat lingkungan kerja yaitu

1. Meningkatkan produktifitas karna menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
2. Meningkatnya efisien kualitas kerja
3. Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi
4. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar

Sedangkan menurut pendapat (Khair & Siagian, 2018) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang dapat termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang dihadapi karyawan di tempat kerja yang mencakup bahan yang dihadapi, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun dalam tim serta sarana dan prasarana yang memadai menjadi kondisi kerja yang kondusif, (Pranata, 2021)

Menurut (Dewi & Frianto, 2013) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah motivasi dan kemampuan. Motivasi terdiri dari sikap dan situasi, sementara kemampuan terdiri dari pengetahuan dan situasi. Sedangkan menurut (Handayani & Daulay, 2020) mengemukakan faktor lingkungan kerja adalah:

1) Suhu

Suhu dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Karna suhu dapat disesuaikan dan kenyamanan karyawan.

2) Kebisingan

Kebisingan bukti dari telah tentang suara yang menunjukkan suara yang konstanta atau dapat diramalkan pada umumnya tidak dapat menurunkan prestasi kerja sebaliknya dari efek suara yang tidak diramalkan

3) Penerangan

Penerangan bekerja pada penerangan yang sama akan membuat penglihatan karyawan menjadi terganggu.

Menurut (Pranata, 2021) Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen

yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak kehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kabisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adaya bau-baun di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai “*air conditioner*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja. Dapat memanfaatkan tenaga satuan petugaspengaman.

Dari beberapa pendapat diatas tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan karyawan, tersedianya fasilitas bagi karyawan, penerangan, sirkulasi

udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.1.4.4. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menjadi tempat karyawan menghabiskan waktu selama bekerja sehingga harus diatur sebaik mungkin karena lingkungan kerja akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalani beban yang dikerjakan. Perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi dan lingkungan yang ada dalam perusahaan baik diluar maupun didalam ruangan sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan aman ketika bekerja. menurut (Khair & Siagian, 2018)

Indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1) Suasana kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2) Hubungan karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

3) Tersedianya fasilitas bagi karyawan

Dalam hal ini tentu saja berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja,

pendinginruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut (H. Tanjung, 2018) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalamikerusakan.

2. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3. Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan

yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

2.2. Kerangka Konseptual

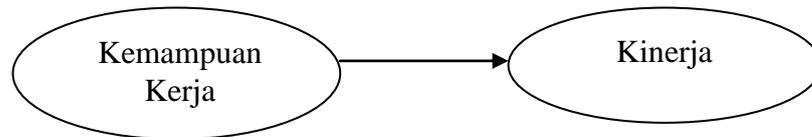
Berdasarkan uraian teoritis yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian yaitu :

2.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan kemampuan kerja yang baik maka akan mempengaruhi dari kinerja karyawan, dimana karyawan dengan mudah memahami *job desk* serta tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan Pengalaman kerja, keterampilan kerja tentu menjadi faktor pendukung kemampuan bekerja dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Hasil penelitian (Pratama & Wardani, 2018), (Rinoldy, 2013) (Daulay & Kurnia, 2021) dan (Ghozali, 2017) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

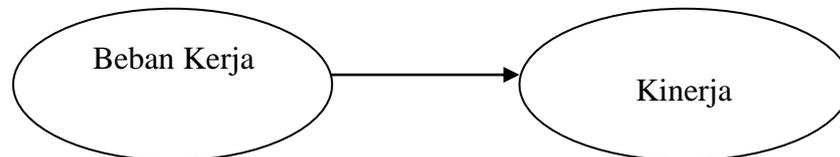


Gambar : 2.1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja karyawan agar terdapat keseimbangan antara kinerja karyawan dengan beban kerja. Pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan kepada karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal.

Hasil penelitian (Nusantara & Rusdianti, 2017) dan (Hardani, 2016) bahwa Beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.



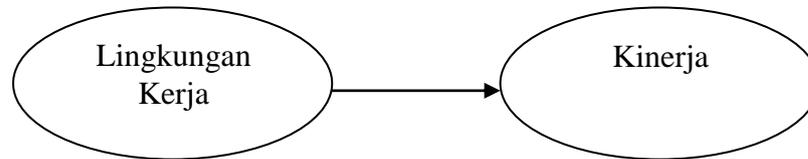
Gambar : 2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Dengan lingkungan kerja yang memadai serta mendukung dalam bekerja tentu akan menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian (H. Tanjung, 2018), (Khair & Siagian, 2018) (Handayani & Daulay, 2020), (Saripuddin, 2015), (Julita & Arianty, 2018), (Farisi & Utari,

2017), (Farisi & Fani, 2019) dan (Hasibuan & Bahri, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

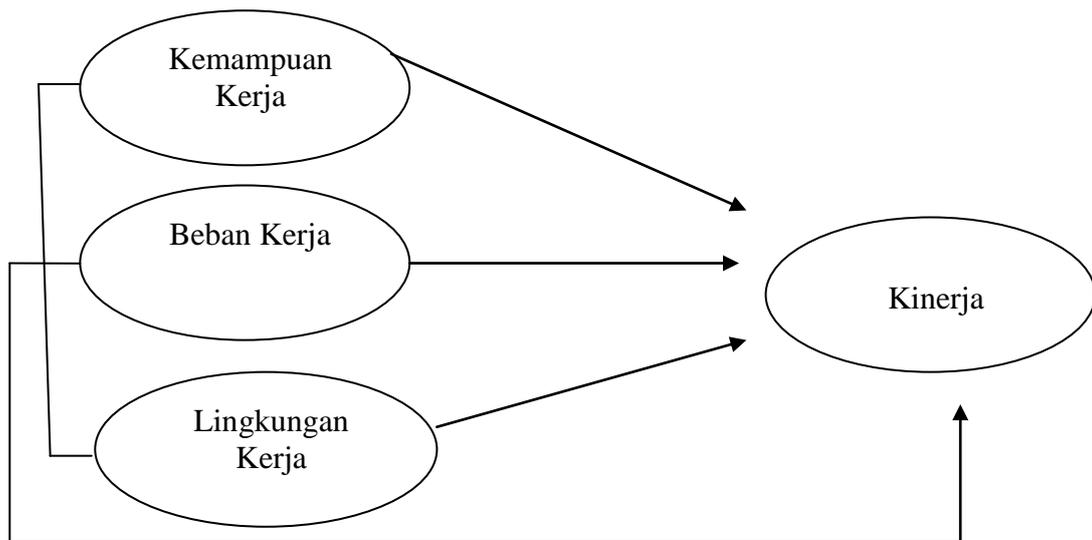


Gambar : 2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4. Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil peneliti bahwa Kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja. Dimana dengan kemampuan kerja yang mumpuni dari karyawan serta didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif akan menghasilkan kerja yang optimal, serta beban kerja yang sesuai dan tidak berlebihan maka kinerja yang dihasilkan akan optimal.

Secara keseluruhan, kerangka konseptual pengaruh Kemampuan terhadap kinerja, pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja serta pengaruh Kemampuan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja, dapat digambar sebagai berikut:



Gambar : 2.4. Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Menurut (Juliandi, 2014) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi kebenarannya.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.
4. Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut (Sugiyono S, 2017) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variable dari satu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu karyawan dalam sebuah perusahaan dan digunakan sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan atau target dalam perusahaan tersebut, (Mardiana et al., 2021, p. 58).

Indikator Kinerja Menurut (Mardiana et al., 2021, p. 60) Meliputi:

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan Waktu

Sumber: (Mardiana et al., 2021, p. 60)

2. Kemampuan Kerja (X1) merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Pratama & Wardani, 2018, p. 8).

Indikator Kemampuan Kerja meliputi :

Tabel 3.2 Indikator Kemampuan Kerja

No	Indikator
1	Kemampuan Intelektual
2	Kemampuan Fisik
3	Kemampuan Emosional

Sumber : (Nurhaedah et al., 2018, p. 8)

3. Beban Kerja (X2) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Handoko, 2013, p. 117)

Indikator Beban Kerja meliputi :

Tabel 3.3 Indikator Beban Kerja

No	Indikator
1	Target Yang Harus Dicapai
2	Kondisi Pekerjaan
3	Standar Pekerjaan

Sumber : (R. Siregar et al., 2021, p. 117)

4. Lingkungan Kerja (X3) adalah “sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan”, (Bukhari & Pasaribu, 2020, p. 6).

Indikator Lingkungan Kerja meliputi :

Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Suasana Kerja
2	Hubungan Karyawan
3	Tersedianya Fasilitas

Sumber : (Khair & Siagian, 2018, p. 6)

3.3. Tempat Dan Waktu penelitian

3.3.1. Tempat penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah di PT. Tri Mitra Mekanindo yang terletak di Jl. Metal, Komplek Cemara Hijau Blok Ruko. 08, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan Juni 2022 sampai dengan Oktober 2022. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset		■	■																	
2	Penyusunan proposal				■																
3	Perbaikan proposal						■	■	■												
4	Seminar proposal								■												
5	Pengumpulan data										■	■	■								
6	Penyusunan skripsi														■	■	■				
7	Bimbingan skripsi															■	■				
8	Sidang Meja hijau																		■		

3.4. Teknik Penelitian Sampel

3.4.1. Populasi

Pengertian populasi menurut (Juliandi, 2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah karyawan PT. Tri Mitra Mekanindo yaitu 30 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut (Juliandi et al., 2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Sugiyono S, 2017) bahwa bila populasi <100 maka sample yang diambil adalah seluruh populasi atau sample jenuh, Oleh karena itu untuk teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dengan demikian sample dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1) Studi dokumentasi

Penulis mendokumentasikan kegiatan penelitian

2) Observasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti : dokumen – dokumen yang ada pada PT. Tri Mitra Mekanindo.

3) Kuesioner / Angket

(Solimun S & Nurjanah N, 2017) menyatakan questioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini menurut (Solimun S & Nurjanah N, 2017) teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan/ Pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan di PT. Tri Mitra Mekanindo dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi 5 yaitu :

Tabel 3.6 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Data yang dikumpulkan kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya sebagai berikut :

a) Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total (Y), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono S, 2017)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x y$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak H0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha 0,05$)
- Terima H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha 0,05$) (Sugiyono S, 2017)

Dari penelitian yang peneliti lakukan, maka telah diperoleh hasil yang telah disebarkan kepada karyawan PT. Tri Mitra Mekanindo adalah sebagai berikut :

1) Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Kinerja

No Item	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,399	0,296	0,029 < 0,05	Valid
Item 2	0,658	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,658	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,587	0,296	0,001 < 0,05	Valid
Item 5	0,762	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,666	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,669	0,296	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel kinerja, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan diatas valid dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian.

2) Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja

Tabel 3.8
Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja

No Item	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,394	0,296	0,031 < 0,05	Valid
Item 2	0,518	0,296	0,003 < 0,05	Valid
Item 3	0,673	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,692	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,599	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,76	0,296	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel kemampuan kerja, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan diatas valid dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian.

3) Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Tabel 3.9
Uji Validitas Variabel Beban Kerja

No Item	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,653	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,829	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,609	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,818	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,867	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,768	0,296	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel beban kerja, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan diatas valid dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian.

4) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3.10
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No Item	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,876	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,722	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,704	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,665	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,680	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,858	0,296	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,635	0,296	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel kinerja, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan diatas valid dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian.

b). Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk melihat apakah instumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

(Juliandi, 2014) pengujian reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach alpha*, dikatakan reliabel bila hasil alpha $\geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi, 2014).

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini ada sebagai berikut :

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Cronbach' Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Kinerja (Y)	0,759	0,6	Reliabel
Kemampuan Kerja (X1)	0,741	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,79	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,781	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai Cronbach's Alpha >0,60.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja.

3.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

(Sugiyono S, 2017)

Keterangan :

Y = kinerja

a = konstanta

X1 = Kemampuan Kerja

X2 = Beban Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

B1-b2 = Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

Penggunaan Model Regresi Linear Berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain:

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a). Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b). Uji Multikolineritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolineritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolineritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandingkan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk :
 - a) Jika $H_0: b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
 - b) Jika $H_0: b_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independenn terhadap variabel dependen secara parsial.
- 2) Menghitung nilai signifikan t dengan rumus :

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji T:

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

(Sugiyono S, 2017)

Keterangan :

- t = Nilai t hitung
 r = Koefisien korelasi
 n = Banyaknya sampel

Kriteria Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, arti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifinance level taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan rumus :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono S, 2017)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Independent

n = Jumlah Anggota Sampel

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu :

Ho : $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar Pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka Ho ditolak, arti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

3.6.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat di jelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

$(R_{yx1x2})^2$ = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data dalam bentuk kuesioner, dimana variabel (Y) adalah kinerja yang didalamnya terdapat 7 butir pernyataan, variabel (X1) adalah kemampuan kerja yang didalamnya terdapat 6 butir pernyataan, variabel (X2) adalah beban kerja yang didalamnya terdapat 6 butir pernyataan, variabel (X1) adalah lingkungan kerja yang didalamnya terdapat 7 butir pernyataan. Kuesioner disebarakan kepada 30 orang, yang dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert. Ketentuan skala Likert berlaku untuk menghitung variabel kinerja (Y), Kemampuan kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

4.1.2. Karakteristik Responden Penelitian

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT. Tri Mitra Mekanindo yang terdiri dari beberapa karakteristik, diantaranya berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Lama Kerja.

4.1.2.1 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-23 tahun	9	30	30	30
	24-26 tahun	11	36,7	36,7	36,7
	>28 tahun	10	33,3	33,3	33,3
	Total	30	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Dari tabel diatas terdapat 30 responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 24-26 tahun sebanyak 11 orang (36,7%), responden yang berusia >28 tahun sebanyak 10 orang (33,3%), responden yang berusia 19-23 tahun sebanyak 9 orang (30%). Dengan demikian frekuensi mayoritas responden pada penelitian ini berusia 24-26 tahun yaitu sebanyak 11 orang (36,7%).

4.1.2.2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	16	53,3	53,3	53,3
	Laki-laki	14	46,7	46,7	46,7
	Total	30	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Dari tabel diatas terdapat 30 responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang (53,3%), responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang (46,7%). Dengan demikian frekuensi mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 16 orang (53,3%).

4.1.2.3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	13	43,3	43,3	43,3
	D3	2	6,7	6,7	6,7
	SLTA	15	50	50	50
	Total	30	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Dari tabel diatas terdapat 30 responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa responden yang tingkat pendidikan SLTA sebanyak 15 orang (50%), responden yang tingkat pendidikan S1 sebanyak 13 orang (43,3%),

responden yang tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang (6,7%) Dengan demikian frekuensi mayoritas responden pada penelitian ini tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 15 orang (50%).

4.1.2.4. Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 tahun	16	53,4	53,4	53,4
4-6 tahun	7	23,3	23,3	23,3
>7 tahun	7	23,3	23,3	23,3
Total	30	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Dari tabel diatas terdapat 30 responden berdasarkan lama kerja, dapat diketahui bahwa lama kerja responden 1-3 tahun sebanyak 16 orang (53,4%), lama kerja responden 4-6 tahun sebanyak 7 orang (23,3%), lama kerja responden >7 tahun sebanyak 7 orang (23,3%). Dengan demikian frekuensi mayoritas lama kerja responden pada penelitian ini yaitu 1-3 tahun sebanyak 16 orang (53,4%).

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu Kinerja (Y), Kemampuan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Deskripsi dari setiap pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1. Variabel Kinerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel

Kinerja (Y) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	13,3	23	76,7	3	10	0	0	0	0	30	100,0
2	8	26,7	20	66,7	2	6,7	0	0	0	0	30	100,0
3	6	20,0	18	60,0	5	16,7	1	3,33	0	0	30	100,0
4	5	16,7	19	63,3	5	16,7	1	3,33	0	0	30	100,0
5	6	20,0	20	66,7	4	13,3	0	0	0	0	30	100,0
6	6	20,0	20	66,7	3	10	1	3,33	0	0	30	100,0
7	6	20,0	17	56,7	7	23,3	0	0	0	0	30	100,0

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jawaban pada butir pernyataan pertama mengenai responden tentang “Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (76,7%).
- 2) Jawaban pada butir pernyataan kedua mengenai responden tentang “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (66,7%).
- 3) Jawaban pada butir pernyataan ketiga mengenai responden tentang “Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (60,0%).

- 4) Jawaban pada butir pernyataan keempat mengenai responden tentang “Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan target yang ditentukan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (63,3%).
- 5) Jawaban pada butir pernyataan kelima mengenai responden tentang “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (66,7%).
- 6) Jawaban pada butir pernyataan keenam mengenai responden tentang “Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan yang sudah ada” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (66,7%).
- 7) Jawaban pada butir pernyataan ketujuh mengenai responden tentang “Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan tugas” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (56,7%).

Dari jawaban responden diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar menjawab setuju dan sangat setuju. Hasil angket memperlihatkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu menjadi indikator kinerja. Oleh karena itu PT. Tri Mitra Mekanindo harus tetap memperhatikan kinerja karyawan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

4.1.3.2. Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel Kemampuan Kerja (X1) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kemampuan Kerja (X1)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	10,0	25	83,3	2	6,67	0	0	0	0	30	100,0
2	6	20,0	16	53,3	7	23,3	1	3,33	0	0	30	100,0
3	5	16,7	19	63,3	6	20,0	0	0	0	0	30	100,0
4	7	23,3	20	66,7	3	10,0	0	0	0	0	30	100,0
5	3	10,0	20	66,7	7	23,3	0	0	0	0	30	100,0
6	4	13,3	20	66,7	6	20	0	0	0	0	30	100,0

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jawaban pada butir pernyataan pertama mengenai responden tentang “Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan SOP yang diterapkan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (83,3%).
- 2) Jawaban pada butir pernyataan kedua mengenai responden tentang “Karyawan mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (53,3%).
- 3) Jawaban pada butir pernyataan ketiga mengenai responden tentang “Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (63,3%).
- 4) Jawaban pada butir pernyataan keempat mengenai responden tentang “Karyawan mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (66,7%).

- 5) Jawaban pada butir pernyataan kelima mengenai responden tentang “Karyawan dapat bekerja dibawah tekanan yang berlaku di perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (66,7%).
- 6) Jawaban pada butir pernyataan keenam mengenai responden tentang “Karyawan dapat membantu memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (66,7%).

Dari jawaban responden diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar menjawab setuju dan sangat setuju. Hasil angket memperlihatkan kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan kemampuan emosional menjadi indikator kemampuan kerja. Oleh karena itu PT. Tri Mitra Mekanindo harus tetap memperhatikan kemampuan kerja karyawan dalam bekerja, dimana tugas yang diberikan haruskan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dari karyawan tersebut demi menghasilkan kinerja yang optimal.

4.1.3.3. Variabel Beban Kerja (X2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel Beban Kerja (X2) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	16,7	20	66,7	5	16,7	0	0	0	0	30	100,0
2	5	16,7	19	63,3	4	13,3	2	6,67	0	0	30	100,0
3	8	26,7	19	63,3	3	10,0	0	0	0	0	30	100,0
4	4	13,3	15	50,0	10	33,3	1	3,33	0	0	30	100,0
5	3	10,0	15	50,0	7	23,3	4	13,3	1	3,33	30	100,0
6	4	13,3	21	70,0	5	16,7	0	0	0	0	30	100,0

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jawaban pada butir pernyataan pertama mengenai responden tentang “Hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (66,7%).
- 2) Jawaban pada butir pernyataan kedua mengenai responden tentang “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (63,3%).
- 3) Jawaban pada butir pernyataan ketiga mengenai responden tentang “Karyawan selalu segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (63,3%).
- 4) Jawaban pada butir pernyataan keempat mengenai responden tentang “Setiap karyawan mampu melakukan pekerjaan meskipun dalam kondisi sibuk” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (50%).

- 5) Jawaban pada butir pernyataan kelima mengenai responden tentang “Karyawan dapat mengerjakan tugas mendadak dengan jangka waktu yang singkat” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (50%).
- 6) Jawaban pada butir pernyataan keenam mengenai responden tentang “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (70%).

Dari jawaban responden diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar menjawab setuju dan sangat setuju. Hasil angket memperlihatkan target yang haru dicapai, kondisi kerja dan stadar kerja menjadi indikator beban kerja. Oleh karena itu PT. Tri Mitra Mekanindo harus tetap memperhitungkan beban kerja yang diterima oleh karyawan sehingga beban kerja yang diterima tidak menjadi hambatan kinerja dalam bekerja.

4.1.3.4. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel Lingkunga Kerja (X3) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	20,0	18	60,0	5	16,7	1	3,33	0	0	30	100,0
2	7	23,3	19	63,3	4	13,3	0	0	0	0	30	100,0
3	6	20,0	20	66,7	4	13,3	0	0	0	0	30	100,0
4	5	16,7	23	76,7	2	6,7	0	0	0	0	30	100,0
5	4	13,3	19	63,3	5	16,7	2	6,67	0	0	30	100,0
6	8	26,7	18	60,0	3	10	1	3,33	0	0	30	100,0
7	8	26,7	22	73,3	0	0,0	0	0	0	0	30	100,0

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jawaban pada butir pernyataan pertama mengenai responden tentang “Keselamatan & kesehatan kerja sudah sesuai harapan karyawan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (60%).
- 2) Jawaban pada butir pernyataan kedua mengenai responden tentang “Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (63,3%).
- 3) Jawaban pada butir pernyataan ketiga mengenai responden tentang “Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (66,7%).
- 4) Jawaban pada butir pernyataan keempat mengenai responden tentang “Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (76,7%).
- 5) Jawaban pada butir pernyataan kelima mengenai responden tentang “Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (63,3%).

- 6) Jawaban pada butir pernyataan keenam mengenai responden tentang “Fasilitas yang tersedia sudah mendukung aktivitas kerja” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (60%).
- 7) Jawaban pada butir pernyataan ketujuh mengenai responden tentang “Fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran kinerja karyawan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (73,3%).

Dari jawaban responden diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar menjawab setuju dan sangat setuju. Hasil angket memperlihatkan suasana kerja, hubungan kerja dan tersedianya fasilitas menjadi indikator lingkungan kerja. Oleh karena itu PT. Tri Mitra Mekanindo harus meningkatkan lingkungan kerja baik dari sarana dan prasana, hubungan antar karyawan serta fasilitas yang memadai.

4.1.4. Pengujian Hipotesis

Bagian ini dilakukan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

4.1.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pembahasan ini, penulis menggunakan analisis statistik asosiatif untuk melihat besarnya pengaruh dan hubungan antar variabel penelitian, apakah hubungan yang dibangun merupakan hubungan yang positif ataupun negatif sehingga dapat diinterpretasikan ke dalam model persamaan. Adapun alat uji klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan dari hasil pengolahan

data dengan menggunakan program *statistic for social science* (SPSS) versi 23 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,383	3,689		2,272	,032
	Kemampuan Kerja (X1)	,709	,202	,569	3,516	,002
	Beban Kerja (X2)	,348	,130	,431	2,665	,013
	Lingkungan Kerja (X3)	-,196	,118	-,233	-1,655	,110

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan pada tabel diatas, maka diperoleh model penelitian sebagai berikut :

$$Y = 8,383 + 0,709 X_1 + 0,348 X_2 + (-0,196) X_3$$

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Jika kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja bernilai 8,383.
- 2) Jika kemampuan kerja ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,709 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

- 3) Jika beban kerja ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,348 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 4) Jika lingkungan kerja berkurang maka akan diikuti dengan kinerja menurun sebesar 0,196 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4.1.4.2. Uji Asumsi Klasik

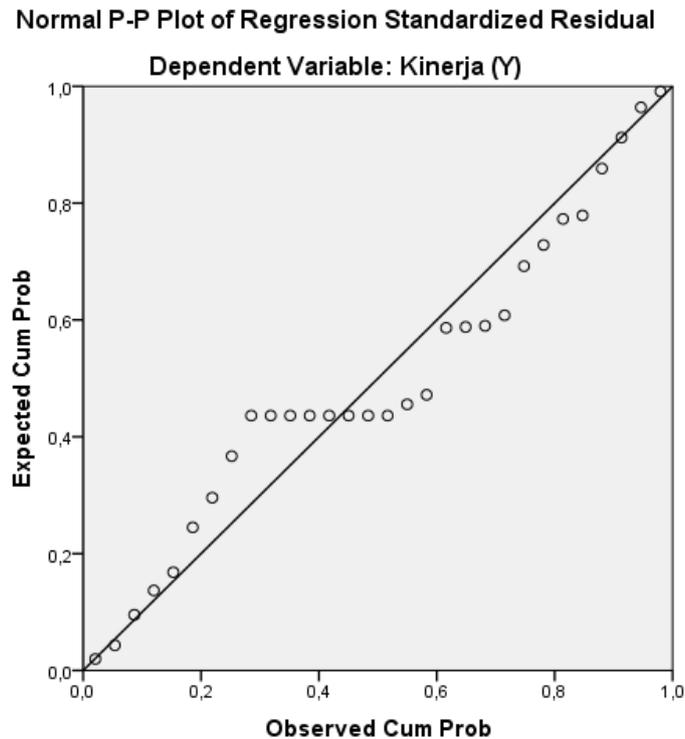
Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tentang kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan menggunakan model regresi linier berganda dipersyaratkan untuk menggunakan asumsi klasi, yaitu sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Ada 2 (dua) cara mendeteksi apakah residual distribusi normal atau tidak yaitu analisis statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b) Jika menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pada distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan pada hasil transformasi data, peneliti melakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut :



Sumber : Hasil Penelitian (2022)
Gambar 4.1 Uji Normalitas P-Plot

Pada gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi linier berganda telah memenuhi asumsi normalitas, yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dan telah terdistribusikan secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier berganda ini ditemukan adanya korelasi antara variabel independen yang memiliki kemiringan dengan variabel independen lainnya. Dapat diketahui dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen, dapat dilihat dari *tolerance* alue dan nilai *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	8,383	3,689		2,272	,032		
	Kemampuan Kerja (X1)	,709	,202	,569	3,516	,002	,517	1,935
	Beban Kerja (X2)	,348	,130	,431	2,665	,013	,516	1,938
	Lingkungan Kerja (X3)	-,196	,118	-,233	-1,655	,110	,679	1,473

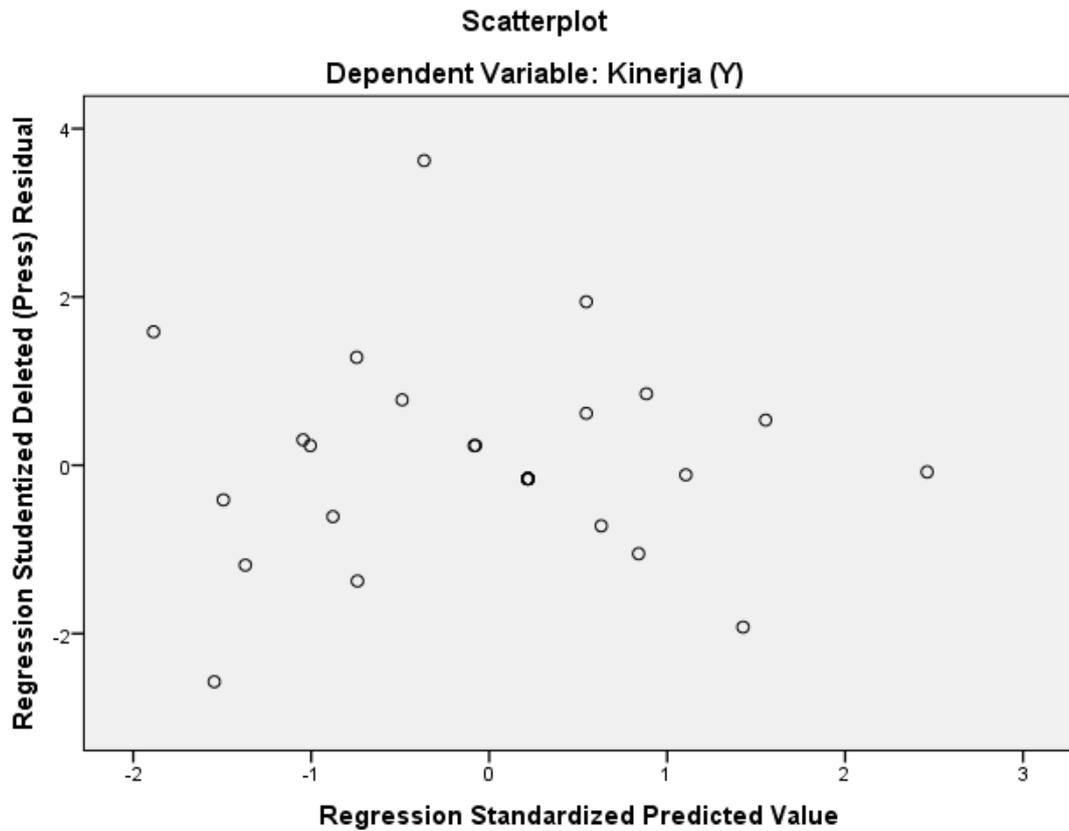
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil Collonearity Statistics dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika VIF <10. Hasil perhitungan ,menghasilkan nilai VIF untuk Kemampuan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dibawah angka <10 dengan toleransi sebesar 0,517 variabel kemampuan kerja, selanjutnya dengan toleransi 0,516 variabel beban kerja, dan toleransi 0,679 variabel lingkungan kerja, batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan VIF >10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi linier berganda ini.



Sumber : Hasil Penelitian (2022)
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas

Pada gambar diatas yang ditampilkan bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini terjadi heterokedastisitas atau tidak. Hal ini dapat dilihat dari titik-titik yang berbentuk pola atau tidak. Dari hasil output SPSS *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik tidak ada yang berbentuk pola tertentu. Jika data dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa bebas heterokedastisitas.

4.1.4.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini seperti yang dijabarkan sebagai berikut :

1) Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Dengan bantuan program SPSS versi 23, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level taraf nyata* 0.05 ($\alpha = 5\%$).

**Tabel 4.11 Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,383	3,689		2,272	,032
	Kemampuan Kerja (X1)	,709	,202	,569	3,516	,002
	Beban Kerja (X2)	,348	,130	,431	2,665	,013
	Lingkungan Kerja (X3)	-,196	,118	-,233	-1,655	,110

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, kriteria uji t dilakukan pada tingkat ($\alpha = 5\%$) dengan dua arah (0,05). Nilai t tabel untuk $n=30$ adalah 1,697 dan derajat keabsahan ($dk = n - k = 30-4=26$). Dimana pengujiannya sebagai berikut :

1) Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kemampuan kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Dari pengolahan data dengan SPSS 23, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$t_{hitung} = 3,516$ sedangkan $t_{tabel} = 1,697$

dari tabel diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 3,516 > t_{tabel} 1,697$ dan mempunyai angka positif dan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Dari pengolahan data dengan SPSS 23, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = 2,665 \text{ sedangkan } t \text{ tabel} = 1,697$$

dari tabel diatas dapat dilihat bahwa $t \text{ hitung} = 2,665 > t \text{ tabel } 1,697$ dan mempunyai angka positif dan signifikan sebesar $0,013 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Dari pengolahan data dengan SPSS 23, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = -1,665 \text{ sedangkan } t \text{ tabel} = -1,697$$

dari tabel diatas dapat dilihat bahwa $t \text{ hitung} = -1,665 > t \text{ tabel } 1,697$ dan mempunyai angka negatif dan signifikan sebesar $0,110 > 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.

4) Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.12 Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,434	3	45,145	15,999	,000 ^b
	Residual	73,366	26	2,822		
	Total	208,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X1), Beban Kerja (X2)

Dari tabel diatas diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar Fhitung 15,999 > Ftabel 4,17 dan probability 0,000 < 0,05 menunjukkan Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.

4.1.4.4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R-Square pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.13 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 ^a	,649	,608	1,67981	2,172

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X1), Beban Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square sebesar 0,805 atau 80,50%. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh

kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,649 \times 100\% \\ &= 64,9\% \end{aligned}$$

Nilai R Square diatas diketahui bernilai 0,649 artinya menunjukkan bahwa sekitar 64,9% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja pada PT. Tri Mitra Mekanindo sebesar 64,9% sementara sisanya 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Analisis Data

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja), untuk hasil analisis dan pengujian yang lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil uji parsial (uji-t) mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3,516 > t_{tabel} = 1,697$, mempunyai angka positif dan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pada PT. Tri Mitra Mekanindo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Pratama & Wardani, 2018) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan definisi dari Kemampuan kerja,

kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik (Ghozali, 2017, p. 132). kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

4.2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil uji parsial (uji-t) mengenai beban kerja terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,665 > t_{tabel} = 1,697$, mempunyai angka positif dan signifikan sebesar $0,013 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pada PT. Tri Mitra Mekanindo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Hardani, 2016) yang menyimpulkan bahwa Beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. (Handoko, 2013, p. 117) menyatakan bahwa beban kerja adalah bagian dari kegiatan yang ditargetkan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan (Indajang et al., 2020) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil uji parsial (uji-t) mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} = -1,655 < t_{tabel} = -1,697$, mempunyai angka negatif dan tidak signifikan sebesar $0,110 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang negatif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Tri Mitra Mekanindo.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian (Khair & Siagian, 2018) dan (Handayani & Daulay, 2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Khair & Siagian, 2018) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

4.2.4. Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil uji simultan mengenai adanya pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang menunjukkan nilai uji F sebesar F hitung $15,999 > F_{tabel} 4,17$ dan probability $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil keputusan dari penelitian mengenai kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bahwa kemampuan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.
- 2) Bahwa beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.
- 3) Bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.
- 4) Bahwa secara simultan kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Tri Mitra Mekanindo di Medan.

- 1) PT. Tri Mitra Mekanindo sebaiknya memperhatikan kemampuan kerja karyawan, dimana harus sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing kemampuan dari karyawan agar kinerja yang dihasilkan optimal.
- 2) PT. Tri Mitra Mekanindo harus memperhatikan beban kerja karyawan, karyawan sebaiknya mendapatkan beban kerja yang rata demi meminimalisir terjadinya menurunnya kinerja.
- 3) PT. Tri Mitra Mekanindo sebaiknya meningkatkan/menambah fasilitas baik sarana dan prasarana kerja di lingkungan kerja demi mempermudah dalam menjalankan tugas yang diberikan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Jumlah responden hanya 30 karyawan, tentunya kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
- 2) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.
- 3) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih meningkatkan dan mengembangkan penelitian ini. Maka disarankan selanjutnya

mengidentifikasi dan meneliti faktor-faktor yang berada dalam mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 2(1), 67–77.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 10–18.
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 2(1), 833–842.
- Daulay, R., & Manaf, A. (2017). *Strategi dan Workshop Kewirausahaan*. Medan: Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1–7.
- Fahmi, M. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Medan: Mitra Wacana Medika.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *Internasional Journal Of Business and Management Studies*, 7(1), 69–81.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.

- Handayani, S., & Daulay, R. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEE. Medan.
- Hardani, R. T. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 15(2), 1–23.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jaya, I. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, 14(1), 37–46.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A. (2014). Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(01), 34–48.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi Umsu pers*. Medan.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja karyawan Pada PT. Jasa Marga (PERSERO) Tbk Cabang Belmera Medan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Bisnis*, 1(4), 195–205.
- Khair, H., & Siagian, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

- Khairani, J. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan SIM Pro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. . Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11.
- Nusantara, G. W., & Rusdianti, E. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Badan Kekaryawanan Daerah Kabupaten Rembang). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 51–65.
- Pranata, S. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pada PT . Mahkota Group Tbk Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 275–283.
- Prasetyo, D. T., Musadieg, M. A., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . Tembakau Djajasakti Sari Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–9.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–125.

- Rachmawati, E., Y., W., & Hidayat, Z. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 89–97.
- Rinoldy, Z. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Peternakan Perikanan Dan Kehutanan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(1), 48–63.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Saripuddin, J. (2018a). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 3–21.
- Saripuddin, J. (2018b). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 2–17.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.
- Senen, S. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 45–50.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sinaga, H. I. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(1), 72–84.
- Siregar, A. M. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Badam Pendapatan daerah Kabupaten Deli serdang. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(2), 56–62.
- Siregar, R., Gulo, N., & Nurintan. (2021). Hubungan Kinerja Karyawan dari Perspektif Rotasi Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Pada PT. Kapuas Besar. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 39–47.

- Sitepu, A. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1123–1133.
- Solimun S, & Nurjanah N. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodalan Persamaan Struktural*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugiyono S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tanjung, H., & Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359.
- Zamrodah, Y. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuab Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawab di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 3(1), 12–21.



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TRI MITRA MEKANINDO DI MEDAN**

Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Mohon Kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi anda.

Bapak/Ibu/Sdra/Sdri diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Data dibutuhkan untuk keperluan study/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi penulis.

Akhirnya penulis sampaikan terima kasih atas kerjasamanya

Peneliti

PRASETYO
1805160210

Angket (Kuesioner)

Kuesioner Penelitian

Identitas Responden :

1. No. Responden : _____
2. Usia : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Tingkat Pendidikan : SMA/SMK, ,D3, D4/S1
5. Lama Kerja : _____ Tahun

Keterangan

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

Petunjuk Pengisian Angket:

1. Bapak/Ibu/Sdra/Sdri diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat Bapak/Ibu/Sdra/Sdri bukan berdasarkan pendapat umum ataupun pendapat orang lain.
2. Berilah tanda checklish (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu/Sdra/Sdri anggap sesuai dengan tanggapan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri sendiri.

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban					
			STS	TS	N	S	SS	
			1	2	3	4	5	
1	KINERJA (Y)	Kualitas						
		Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan						
		2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
		3	Kuantitas					
			Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan					
		4	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan target yang ditentukan					
		5	Ketepatan Waktu					
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu								
6	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan yang sudah ada							
7	Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan tugas							

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	KEMAMPUAN KERJA (X1)	Kemampuan Intelektual					
		Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan SOP yang diterapkan					
2		Karyawan mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
3		Kemampuan Fisik					
		Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
4		Karyawan mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
5		Kemampuan Emosional					
		Karyawan dapat bekerja dibawah tekanan yang berlaku di perusahaan					
6		Karyawan dapat membantu memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan					

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	BEBAN KERJA (X2)	Target Yang Harus Dicapai					
		Hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan					
2		Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan					
3		Kondisi Kerja					
		Karyawan selalu segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan					
4		Setiap karyawan mampu melakukan pekerjaan meskipun dalam kondisi sibuk					
5		Standar Pekerjaan					
		Karyawan dapat mengerjakan tugas mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
6	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan						

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	LINGKUNGAN KERJA (X3)	Suasana Kerja					
		Keselamatan & kesehatan kerja sudah sesuai harapan karyawan					
		Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada					
		Hubungan Karyawan					
		Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis					
		Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya					
		Tersedianya Fasilitas					
5	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai						
6	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung aktivitas kerja						
7	Fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran kinerja karyawan						

LAMPIRAN HASIL KUESIONER RESPONDEN

Timestamp	Email Address	Usia Responden	Jenis Kelamin Responden	Tingkat Pendidikan	Lama Kerja Responden
24/08/2022 21:53	bebbysekararum09@gmail.com	24 - 27 Tahun	Perempuan	D3	1 - 3 Tahun
25/08/2022 11:49	blacktew33@gmail.com	19 - 23 Tahun	Perempuan	D4 / S1	1 - 3 Tahun
26/08/2022 13:24	sarayasha.suloca@gmail.com	> 28 Tahun	Perempuan	D4 / S1	>7 Tahun
26/08/2022 13:26	dwiarisanjaya92@gmail.com	> 28 Tahun	Laki - Laki	D4 / S1	4 - 6 Tahun
26/08/2022 13:30	putrihusada96@gmail.com	24 - 27 Tahun	Perempuan	D4 / S1	1 - 3 Tahun
26/08/2022 13:32	hendroputratunggal157@gmail.com	19 - 23 Tahun	Laki - Laki	SMA / SMK	1 - 3 Tahun
26/08/2022 13:34	irfanmajid1211@gmail.com	19 - 23 Tahun	Laki - Laki	SMA / SMK	1 - 3 Tahun
26/08/2022 14:06	josuahenry99@gmail.com	19 - 23 Tahun	Laki - Laki	SMA / SMK	1 - 3 Tahun
28/08/2022 19:27	frans.ritonga24@gmail.com	24 - 27 Tahun	Laki - Laki	D4 / S1	1 - 3 Tahun
30/08/2022 22:31	p.tyo260200@gmail.com	19 - 23 Tahun	Laki - Laki	SMA / SMK	1 - 3 Tahun
31/08/2022 8:51	wieka1818@gmail.com	> 28 Tahun	Perempuan	D4 / S1	>7 Tahun
31/08/2022 12:54	bilal.siregar1979@gmail.com	> 28 Tahun	Laki - Laki	SMA / SMK	>7 Tahun
31/08/2022 14:28	yutiehasibuan98@gmail.com	24 - 27 Tahun	Perempuan	D4 / S1	4 - 6 Tahun
02/09/2022 9:46	admin@trimekanindo.com	> 28 Tahun	Perempuan	SMA / SMK	>7 Tahun
05/09/2022 13:44	ekobrahmajaya@gmail.com	24 - 27 Tahun	Laki - Laki	SMA / SMK	1 - 3 Tahun
06/09/2022 11:50	ferryhidayat296@gmail.com	> 28 Tahun	Laki - Laki	SMA / SMK	1 - 3 Tahun
07/09/2022 18:30	nowansyahfathdly@gmail.com	24 - 27 Tahun	Laki - Laki	D4 / S1	1 - 3 Tahun
07/09/2022 23:15	farahdba98@gmail.com	24 - 27 Tahun	Perempuan	D4 / S1	1 - 3 Tahun
07/09/2022 23:23	dwii.puspitta@gmail.com	24 - 27 Tahun	Perempuan	SMA / SMK	1 - 3 Tahun
08/09/2022 18:24	ninagusmita@gmail.com	24 - 27 Tahun	Perempuan	SMA / SMK	1 - 3 Tahun
08/09/2022 18:29	mushlihariefdwiutomo@gmail.com	24 - 27 Tahun	Laki - Laki	D4 / S1	1 - 3 Tahun
10/09/2022 13:26	herlinanasution746@gmail.com	19 - 23 Tahun	Perempuan	SMA / SMK	1 - 3 Tahun
10/09/2022 22:29	ayuchairunnisa09juni@gmail.com	19 - 23 Tahun	Perempuan	SMA / SMK	1 - 3 Tahun

11/09/2022 0:09	dwi29handoyo@gmail.com	24 - 27 Tahun	Laki - Laki	D4 / S1	4 - 6 Tahun
12/09/2022 15:26	sales@primatatadaya.com	> 28 Tahun	Perempuan	SMA / SMK	>7 Tahun
12/09/2022 15:33	divina_peliangi@ymail.com	> 28 Tahun	Perempuan	D4 / S1	>7 Tahun
14/09/2022 19:08	susantimwiz@gmail.com	> 28 Tahun	Perempuan	SMA / SMK	>7 Tahun
14/09/2022 20:02	suwitoliu@gmail.com	> 28 Tahun	Laki - Laki	D4 / S1	4 - 6 Tahun
14/09/2022 22:35	putrinatasyalubis26@gmail.com	19 - 23 Tahun	Perempuan	SMA / SMK	4 - 6 Tahun
16/09/2022 12:10	oji.indrawan@gmail.com	19 - 23 Tahun	Laki - Laki	SMA / SMK	4 - 6 Tahun

No Responden	Kinerja (Y)							Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	4	5	4	4	4	5	4	30
2	4	5	4	4	5	4	5	31
3	4	4	3	3	3	4	4	25
4	3	3	3	3	3	3	3	21
5	4	5	5	5	5	4	3	31
6	5	4	5	2	4	4	4	28
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	3	4	5	5	5	5	5	32
9	5	5	5	5	4	4	5	33
10	4	4	4	3	3	3	3	24
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	5	5	2	4	4	3	5	28
14	4	4	3	3	4	3	5	26
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	5	4	4	4	4	4	30
18	3	3	3	4	3	4	3	23
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	5	4	3	4	4	4	28
26	4	5	5	5	5		4	28
27	4	4	4	4	3	4	3	26
28	4	4	5	5	4	5	5	32
29	4	4	3	4	3	3	3	24
30	4	4	4	4	4	3	3	26

No Responden	Kemampuan Kerja (X1)						Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	5	4	4	4	5	26
2	4	2	4	5	4	5	24
3	4	4	3	5	4	4	24
4	4	4	4	4	3	3	22
5	4	3	4	5	5	5	26
6	4	4	5	5	4	4	26
7	4	3	3	5	5	4	24
8	4	5	4	4	4	4	25
9	4	5	5	5	5	5	29
10	4	3	3	3	3	3	19
11	3	4	4	4	4	3	22
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	5	3	4	27
14	4	5	3	4	3	4	23
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	5	4	4	4	25
18	3	4	4	4	3	3	21
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	3	3	22
26	5	3	3	4	4	4	23
27	4	3	3	3	3	3	19
28	5	5	5	4	4	4	27
29	4	3	4	3	4	4	22
30	4	3	4	4	4	4	23

No Responden	Beban Kerja (X2)						Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	5	4	4	5	4	26
2	4	2	5	1	1	4	17
3	4	3	4	3	2	4	20
4	3	2	3	3	2	3	16
5	5	5	5	4	4	5	28
6	5	4	5	5	4	5	28
7	4	4	5	5	4	4	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	3	4	4	4	4	4	23
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	4	5	3	3	4	24
14	4	3	3	4	3	4	21
15	4	3	4	3	3	4	21
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	3	3	4	22
26	5	5	5	3	3	3	24
27	4	4	4	3	2	3	20
28	4	5	5	5	5	5	29
29	3	4	4	3	3	4	21
30	3	4	4	3	2	3	19

No Responden	Lingkungan Kerja (X3)							Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
1	4	5	4	3	4	4	5	29
2	2	4	4	4	2	2	4	22
3	5	4	5	5	4	5	5	33
4	3	4	4	4	3	4	4	26
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	4	5	5	4	2	5	4	29
7	4	4	4	4	3	4	4	27
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	5	4	4	4	5	5	32
10	3	4	4	4	4	4	4	27
11	3	3	3	4	3	3	5	24
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	5	5	4	5	4	5	4	32
14	4	5	5	4	5	5	5	33
15	4	4	4	4	3	3	4	26
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	3	3	3	3	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	3	3	3	4	4	4	4	25
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	4	4	3	3	4	26
28	5	4	4	5	5	5	5	33
29	4	3	3	4	4	4	4	26
30	4	4	5	4	4	4	4	29

**LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS
PT. TRI MITRA MEKANINDO
VARIABEL (Y) KINERJA**

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	,613**	,101	-,095	,129	-,115	,319	,399*
	Sig. (2-tailed)		,000	,595	,618	,498	,552	,086	,029
	N	30	30	30	30	30	29	30	30
Y.2	Pearson Correlation	,613**	1	,279	,308	,580**	,180	,393*	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000		,136	,098	,001	,349	,032	,000
	N	30	30	30	30	30	29	30	30
Y.3	Pearson Correlation	,101	,279	1	,412*	,571**	,619**	,141	,658**
	Sig. (2-tailed)	,595	,136		,024	,001	,000	,457	,000
	N	30	30	30	30	30	29	30	30
Y.4	Pearson Correlation	-,095	,308	,412*	1	,502**	,447*	,219	,587**
	Sig. (2-tailed)	,618	,098	,024		,005	,015	,245	,001
	N	30	30	30	30	30	29	30	30
Y.5	Pearson Correlation	,129	,580**	,571**	,502**	1	,425*	,525**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,498	,001	,001	,005		,022	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	29	30	30
Y.6	Pearson Correlation	-,115	,180	,619**	,447*	,425*	1	,367	,666**
	Sig. (2-tailed)	,552	,349	,000	,015	,022		,050	,000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29
Y.7	Pearson Correlation	,319	,393*	,141	,219	,525**	,367	1	,669**
	Sig. (2-tailed)	,086	,032	,457	,245	,003	,050		,000
	N	30	30	30	30	30	29	30	30
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,399*	,658**	,658**	,587**	,762**	,666**	,669**	1
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	29	30	30

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

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

**LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS
PT. TRI MITRA MEKANINDO
VARIABEL (X1) KEMAMPUAN KERJA**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Kemampuan Kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	,121	,140	,126	,019	,295	,394*
	Sig. (2-tailed)		,525	,461	,506	,919	,113	,031
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,121	1	,436*	,111	-,111	,062	,518**
	Sig. (2-tailed)	,525		,016	,558	,558	,744	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,140	,436*	1	,308	,183	,282	,673**
	Sig. (2-tailed)	,461	,016		,098	,333	,131	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,126	,111	,308	1	,479**	,545**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,506	,558	,098		,007	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,019	-,111	,183	,479**	1	,697**	,599**
	Sig. (2-tailed)	,919	,558	,333	,007		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,295	,062	,282	,545**	,697**	1	,760**
	Sig. (2-tailed)	,113	,744	,131	,002	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Kemampuan Kerja (X1)	Pearson Correlation	,394*	,518**	,673**	,692**	,599**	,760**	1
	Sig. (2-tailed)	,031	,003	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

**LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS
PT. TRI MITRA MEKANINDO
VARIABEL (X2) BEBAN KERJA**

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Beban Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,464**	,694**	,281	,302	,528**	,653**
	Sig. (2-tailed)		,010	,000	,133	,105	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,464**	1	,499**	,603**	,723**	,400**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,010		,005	,000	,000	,028	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,694**	,499**	1	,174	,209	,541**	,609**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005		,358	,267	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,281	,603**	,174	1	,868**	,571**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,133	,000	,358		,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,302	,723**	,209	,868**	1	,605**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,105	,000	,267	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,528**	,400**	,541**	,571**	,605**	1	,768**
	Sig. (2-tailed)	,003	,028	,002	,001	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Beban Kerja (X2)	Pearson Correlation	,653**	,829**	,609**	,818**	,867**	,768**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

**LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS
PT. TRI MITRA MEKANINDO
VARIABEL (X3) LINGKUNGAN KERJA**

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Lingkungan Kerja (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	,561**	,499**	,609**	,568**	,748**	,455*	,876**
	Sig. (2-tailed)		,001	,005	,000	,001	,000	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	,561**	1	,759**	,319	,190	,534**	,404*	,722**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,086	,314	,002	,027	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	,499**	,759**	1	,467**	,185	,482**	,324	,704**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,009	,328	,007	,080	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	,609**	,319	,467**	1	,336	,474**	,351	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,086	,009		,069	,008	,057	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	,568**	,190	,185	,336	1	,616**	,445*	,680**
	Sig. (2-tailed)	,001	,314	,328	,069		,000	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	,748**	,534**	,482**	,474**	,616**	1	,452*	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,007	,008	,000		,012	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	,455*	,404*	,324	,351	,445*	,452*	1	,635**
	Sig. (2-tailed)	,011	,027	,080	,057	,014	,012		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Lingkungan Kerja (X3)	Pearson Correlation	,876**	,722**	,704**	,665**	,680**	,858**	,635**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

**LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS
PT. TRI MITRA MEKANINDO
VARIABEL (Y) KINERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	96,7
	Excluded ^a	1	3,3
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	8

**LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS
PT. TRI MITRA MEKANINDO
VARIABEL (X1) KEMAMPUAN KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	7

**LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS
PT. TRI MITRA MEKANINDO
VARIABEL (X2) BEBAN KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	7

**LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS
PT. TRI MITRA MEKANINDO
VARIABEL (X3) LINGKUNGAN KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	8

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	27,8000	2,68328	30
Kemampuan Kerja (X1)	23,8333	2,15092	30
Beban Kerja (X2)	23,2333	3,32891	30
Lingkungan Kerja (X3)	28,4333	3,20219	30

Correlations

		Kinerja (Y)	Kemampuan Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1,000	,735	,689	,283
	Kemampuan Kerja (X1)	,735	1,000	,665	,517
	Beban Kerja (X2)	,689	,665	1,000	,517
	Lingkungan Kerja (X3)	,283	,517	,517	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	,000	,000	,065
	Kemampuan Kerja (X1)	,000	.	,000	,002
	Beban Kerja (X2)	,000	,000	.	,002
	Lingkungan Kerja (X3)	,065	,002	,002	.
N	Kinerja (Y)	30	30	30	30
	Kemampuan Kerja (X1)	30	30	30	30
	Beban Kerja (X2)	30	30	30	30
	Lingkungan Kerja (X3)	30	30	30	30

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 ^a	,649	,608	1,67981	2,172

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X1), Beban Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,434	3	45,145	15,999	,000 ^b
	Residual	73,366	26	2,822		
	Total	208,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X1), Beban Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,383	3,689		2,272	,032		
	Kemampuan Kerja (X1)	,709	,202	,569	3,516	,002	,517	1,935
	Beban Kerja (X2)	,348	,130	,431	2,665	,013	,516	1,938
	Lingkungan Kerja (X3)	-,196	,118	-,233	-1,655	,110	,679	1,473

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficient Correlations^a

Model		Lingkungan Kerja (X3)	Kemampuan Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)
1	Correlations			
	Lingkungan Kerja (X3)	1,000	-,270	-,272
	Kemampuan Kerja (X1)	-,270	1,000	-,543
	Beban Kerja (X2)	-,272	-,543	1,000
1	Covariances			
	Lingkungan Kerja (X3)	,014	-,006	-,004
	Kemampuan Kerja (X1)	-,006	,041	-,014
	Beban Kerja (X2)	-,004	-,014	,017

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kemampuan Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)
1	1	3,981	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,010	19,896	,23	,00	,64	,03
	3	,006	25,587	,21	,05	,03	,97
	4	,003	37,297	,56	,95	,33	,00

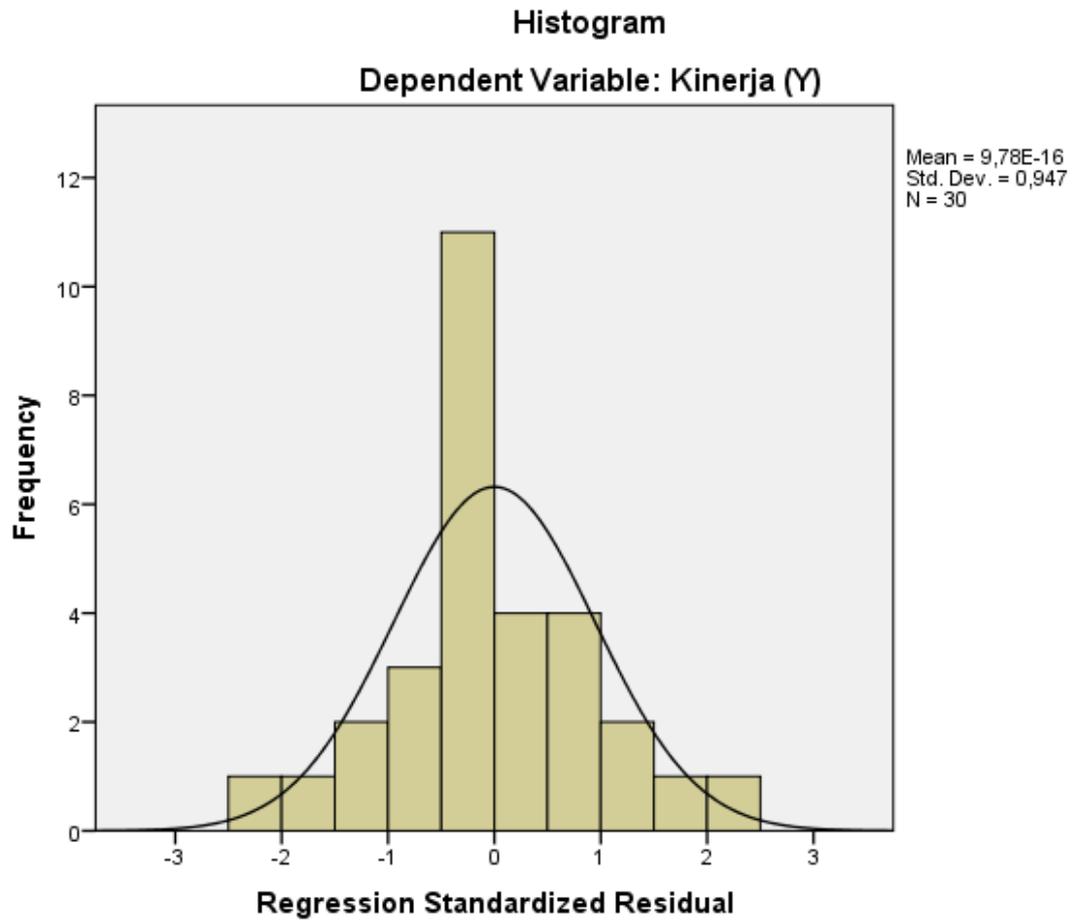
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23,7241	33,1187	27,8000	2,16105	30
Std. Predicted Value	-1,886	2,461	,000	1,000	30
Standard Error of Predicted Value	,328	1,021	,574	,219	30
Adjusted Predicted Value	23,0546	33,1577	27,7399	2,24340	30
Residual	-3,46163	3,98979	,00000	1,59055	30
Std. Residual	-2,061	2,375	,000	,947	30
Stud. Residual	-2,333	2,991	,015	1,068	30
Deleted Residual	-4,43573	6,32540	,06012	2,04381	30
Stud. Deleted Residual	-2,572	3,621	,030	1,164	30
Mahal. Distance	,142	9,741	2,900	2,800	30
Cook's Distance	,000	1,309	,083	,245	30
Centered Leverage Value	,005	,336	,100	,097	30

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

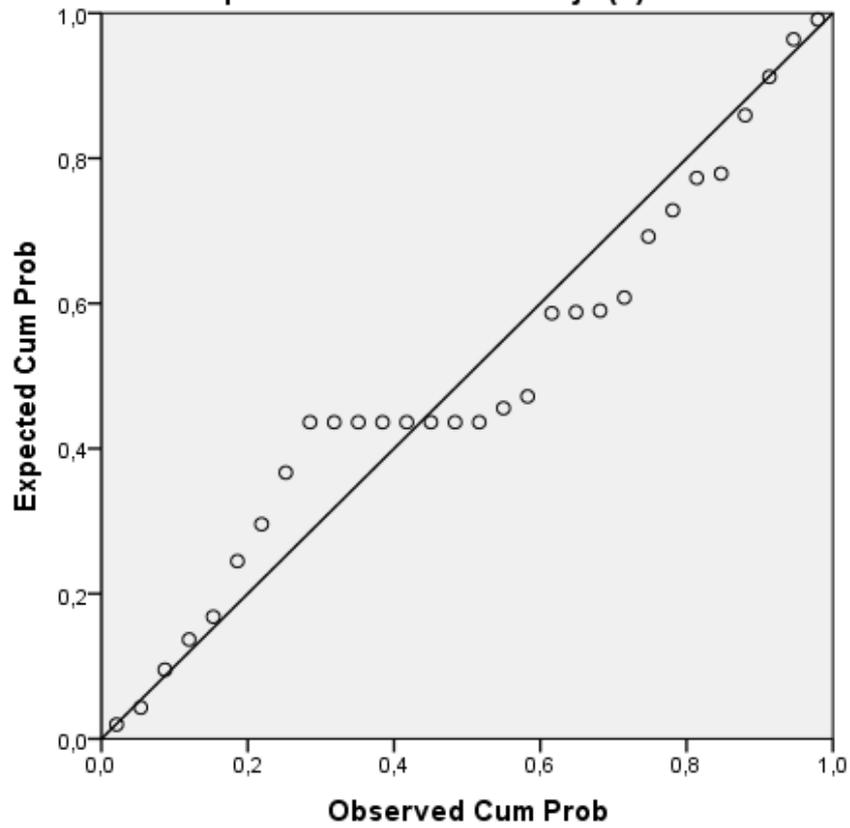
LAMPIRAN UJI HISTOGRAM



LAMPIRAN UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja (Y)



LAMPIRAN UJI HETEROKEDASTISITAS

