

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PADA PT. JUANG JAYA ABDI ALAM

SUMATERA UTARA

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (SM) Program
Manajemen*



OLEH :

NAMA : MUTIARA PUTRI
NPM : 1805160436
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : 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. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 23 Agustus 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUTIARA PUTRI
N P M : 1805160436
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JUANG JAYA
ABDI ALAM SUMATERA UTARA
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. JUTRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M.)

Pembimbing

(JASMAN SARIPPUDIN HSB, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Pd.)

Sekretaris

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





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

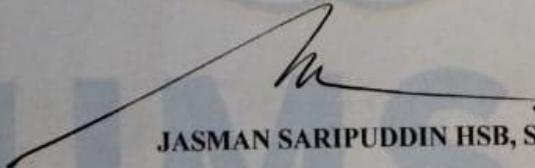
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUTIARA PUTRI
N.P.M : 1805160436
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JUANG JAYA
ABDI ALAM SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

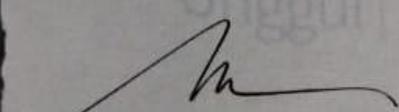
Pembimbing Skripsi


JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis 


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




H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Mutiara Putri
PM : 1805160436
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------|
| Bab 1 | - Sistematis penulisan disesuaikan dgn buku Dendron - teori - lem disempurnakan | | J |
| Bab 2 | - landasan teori berikan pernyataan, tujuan dan manfaat - faktor 3 dan indikator variabel lain 3 | | J |
| Bab 3 | - Definisi Operasional diperbaiki - gambar Uji t dan Uji F dibuat | 24/2022 /09 | J |
| Bab 4 | hasil pembahasan di bentuk di tem journal, skripsi, dan artikel, penerbitan | | J |
| Bab 5 | Kesimpulan dan saran diperbaiki | | J |
| Daftar Pustaka | | | J |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Aksi siap memenangi format utk dippt Ujian skripsi | 10/8-20 | J |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Mutiara Putri
NPM : 1805160436
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 26 Maret 2022
Pembuat Pernyataan



Mutiara Putri
Mutiara Putri

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JUANG JAYA ABDI ALAM SUMATERA UTARA

Mutiara Putri
Program Studi Manajemen
Email : mutiara22092000@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara yang berjumlah 35 orang, dimana dengan teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara yang berjumlah 35 Karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara (*interview*), studi dokumentasi dan angket (*questioner*). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh signifikan beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara

Kata Kunci : Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT**THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. JUANG JAYA ABDI
ALAM, NORTH SUMATRA**

Mutiara Putri
Management Study Program
Email : mutiara22092000@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload on employees, to determine and analyze the effect of motivation on employees and to determine and analyze the effect of workload and motivation simultaneously on employee performance at PT. Juang Jaya Abdi Alam, North Sumatra. The population in this study are all employees who work at PT. Juang Jaya Abdi Alam, North Sumatra, totaling 35 people, where the sample collection technique used was a saturated sample, where all members of the population were used as samples, namely all employees of PT. Juang Jaya Abdi Alam North Sumatra, totaling 35 employees. Data collection techniques used in this study were interviews (interviews), documentation studies and questionnaires (questionnaires). The analysis technique used in this study is multiple linear regression, classical assumptions, hypothesis testing and coefficient of determination. The conclusion of this study proves that there is a negative and significant effect of workload on employee performance, there is a positive and significant influence of work motivation on employee performance and simultaneously there is a significant influence of workload and work motivation on employee performance at PT. Juang Jaya Abdi Alam North Sumatra

Keywords: Workload, Work Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamua 'laikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah Swt yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik serta Shalawat kepada Nabi Muhammad Saw selaku panutan umat beragama Islam. Skripsi ini sangat dibutuhkan untuk salah satu kelengkapan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JUANG JAYA ABDI ALAM SUMATERA UTARA”**

Dengan menyelesaikan skripsi ini tak lepas penulis banyak menerima bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Ayahanda tercinta **SUGIONO** dan Ibunda **HOTMIAN** yang sangat saya sayangi dan cintai, yang tak pernah letih memberikan dukungan moral dan material serta selalu menyertai saya dengan doa sampai saya dapat menyelesaikan 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 **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE,M.Si**, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak **Dr. Hasrudy S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak **Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si** selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Serta sebagai Dosen Pembimbing skripsi saya.
7. Bapak **Assoc Dr. Jufrizen S.E., M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Kepada **Teman-teman** saya yang bernama Ainun, Aisyah, Firra, Rani, Adevia, Adinda mereka telah banyak memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Seluruh Bapak/Ibu **Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara** dan beserta **Staff Biro** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.
10. Kepada pihak **PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatra Utara** yang telah memberi kan izin kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan informasi lainnya.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Agustus 2022
Penulis

MUTIARA PUTRI
1805160436

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------------------------------------------|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | viii |
| | |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.3. Batasan Masalah | 5 |
| 1.4. Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.5. Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.6. Manfaat Penelitian | 6 |
| | |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1. Landasan Teori | 7 |
| 2.1.1. Kinerja Karyawan | |
| 2.1.1.1. Pengertian Kinerja | 7 |
| 2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 8 |
| 2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan | 11 |
| 2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan..... | 10 |
| 2.1.2. Beban Kerja | 13 |
| 2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja | |
| 2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja | 14 |
| 2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Beban Kerja | 15 |
| 2.1.2.4. Indikator Beban Kerja | 16 |
| 2.1.3. Motivasi Kerja | 17 |
| 2.1.3.1. Pengertian Motivasi | |
| 2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja . | 18 |
| 2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja | 19 |
| 2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja | 20 |
| 2.2. Kerangka Berpikir Konseptual | 21 |
| 2.3. Hipotesis | 24 |
| | |
| BAB 3 METODE PENELITIAN..... | 25 |
| 3.1. Jenis Penelitian | 25 |
| 3.2. Definisi Operasional | 25 |
| 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 26 |
| 3.4. Teknik Pengambilan Sampel | 27 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data | 28 |
| 3.6. Teknik Analisis Data | 36 |
| | |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 38 |
| 4.1. Hasil Penelitian | 38 |

| | |
|-----------------------------------------|----|
| 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian | 38 |
| 4.1.2 Analisa Variabel Penelitian | 40 |
| 4.1.3 Analisis Data..... | 46 |
| 4.2. Pembahasan | 53 |

| | |
|------------------------------------|-----------|
| BAB 5 PENUTUP..... | 56 |
| 5.1. Kesimpulan | 56 |
| 5.2. Saran | 57 |
| 5.3. Keterbatasan Penelitian | 58 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3.1. Indikator Kinerja Karyawan..... | 25 |
| Tabel 3.2. Indikator Beban Kerja..... | 26 |
| Tabel 3.3. Indikator Motivasi..... | 26 |
| Tabel 3.4. Waktu Penelitian..... | 27 |
| Tabel 3.5. Daftar Karyawan di PT. Juang Jaya Abdi Alam..... | 27 |
| Tabel 3.6. Skala Pengukuran..... | 29 |
| Tabel 3.7 Uji Validitas Beban Kerja | 30 |
| Tabel 3.8 Uji Validitas Motivasi..... | 31 |
| Tabel 3.9 Uji Validitas Kinerja Karyawan..... | 31 |
| Tabel 3.10 Reliabilitas | 32 |
| Tabel 4.1 Skala Likert | 38 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 39 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Pendidikan..... | 39 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja | 40 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja..... | 41 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja..... | 42 |
| Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan | 43 |
| Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas..... | 48 |
| Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda..... | 49 |
| Tabel 4.10 Uji t | 50 |
| Tabel 4.11 Uji F | 51 |
| Tabel 4.12 Koefisien Detrminasi | 52 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 22 |
| Gambar 2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 23 |
| Gambar 2.3. Paradigma Penelitian..... | 24 |
| Gambar 3.1 Uji t..... | 35 |
| Gambar 3.2 Uji F | 36 |
| Gambar 4.1 Grafik Histrogram | 46 |
| Gambar 4.2 P-Plot..... | 47 |
| Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas | 49 |
| Gambar 4.4 Hasil Kurva Pengujian Hipotesis | 65 |
| Gambar 4.5 Hasil Kurva Pengujian Hipotesis | 66 |
| Gambar 4.6 Hasil Kurva Pengujian Hipotesis | 67 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya , setiap perusahaan sudah pasti sangat membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Tanpa adanya sumber daya maka perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan dengan maksimal. Sumber daya yang dibutuhkan salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi, mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik eksternal maupun internal. Manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan, maka dari itu dibutuhkan manajemen yang baik dari setiap organisasi maupun perusahaan.

Istilah manajemen sumber daya manusia sering disepadankan dengan istilah manajemen personalia, manajemen sumber daya insani, manajemen kepegawaian, manajemen tenaga kerja, administrasi personil, administrasi kepegawaian, dan berbagai istilahnya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dengan adanya kinerja yang baik maka berkembang perusahaan akan meningkat. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Saripuddin & Handayani, 2014).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Jufrizen, 2018).

Fenomena yang terjadi pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara adalah dimana para karyawan memiliki banyak kegiatan. Adapun kegiatan yang dilakukan untuk proses penggemukan sapi yaitu proses pembibitan yaitu pendataan sapi yang didatangkan dari pusat atau dari Sumatera Utara. Dengan menggunakan pengelolaan data saat ini, masih menyebabkan data tidak terintegrasi antar data hasil rekapan admin dengan data yang diserahkan oleh kepala bagian pengelola, sehingga hasil informasi pemantauan sapi menjadi tidak valid.

Tidak adanya keakuratan data dalam membuat laporan dengan mencari dan menginputkan satu persatu data sehingga mengakibatkan kinerja membutuhkan waktu yang cukup lama data yang disimpan menjadi tidak teratur, kurangnya ketepatan waktu karena lamanya proses pembuatan laporan maka sering terjadi keterlambatan informasi yang akan diberikan kepada pimpinan, pencarian data pada proses pengarsipan data mengakibatkan pencarian sulit dilakukan dikarenakan harus mencari data yang dibutuhkan yang memiliki jumlah yang sangat banyak.

Kinerja penting untuk organisasi karena kinerja karyawan mengarahkan pada kesuksesan bisnis. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh

seseorang (Rivai & Sagala, 2013). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja dan motivasi kerja. Beban kerja adalah suatu hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu (Kurnia & Daulay, 2021)..

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi adalah motif yang merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Antaka, 2018).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, peneliti memilih PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara sebagai tempat untuk penelitian. PT. Juang Jaya Abdi Alam merupakan sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 2002 dalam usaha *joint venture* antara CPC dan AGP yang saat ini mengoperasikan dua *feedlot* yang berlokasi di Lampung (Lampung Selatan) dan Medan (Sumatera Utara). Peneliti menjadikan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara sebagai tempat dalam penelitian.

PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara adalah perusahaan yang memprogramkan penggemukan sapi. Alamat perusahaan terletak di jalan Talun Kenaj, Kec. Sinembah Tj. Muda Hilir, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20363. Dari hasil observasi dan wawancara peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja

karyawan yang belum maksimal dapat dilihat dari kinerja karyawan yang menurun, pada saat karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam memiliki perhatian yang rendah terhadap peternakan ketika mereka berada di masa pertanian yang sibuk.

Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga membutuhkan waktu diluar jam kerja. Selain itu, kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Hal ini perlu menjadi perhatian dari pimpinan perusahaan agar kondisi seperti ini tidak berlangsung terus-menerus. Apabila karyawan tetap bekerja seperti itu terus akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan bisa menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun beberapa permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang tidak akurat menjadi beban kerja yang diselesaikan dalam waktu lebih lama
2. Motivasi kerja yang rendah karena kondisi kerja yang diterima karyawan tidak mendukung sehingga kinerja karyawan tidak optimal
3. Kinerja karyawan yang belum maksimal dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah pada variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada perusahaan PT. Juang Jaya Abdi Alam.

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara?
3. Apakah beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan wawasan yang luas dalam mengembangkan ilmu, khususnya ilmu tentang ketenagakerjaan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam dalam merumuskan kebijakan untuk mewujudkan peningkatan kinerja karyawan dengan baik.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan seseorang dapat dilihat dari tingkat kinerja, pengertian kinerja banyak didefinisikan dari beberapa pendapat dari para ahli. Kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Jufrizen, 2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan secara individu, dapat diukur kualitas dan kuantitasnya sesuai beban dan tanggung jawab yang diamanahkan perusahaan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan

dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021).

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019).

Kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai (Sitepu, 2013). Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Arnisyah, 2021).

Menurut Undang-undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasilnya kerjanya itu sesuai dengan profesi atau

pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya (Sugiharjo & Aldata, 2018).

Karyawan merupakan unsur sumber daya manusia yang amat penting bagi perusahaan. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat. Dalam pelaksanaannya perusahaan memerlukan informasi tentang kinerja karyawan. Informasi tersebut bermanfaat untuk beberapa keperluan, misalnya untuk meningkatkan gaji, kebutuhan promosi, mutasi atau untuk melakukan pengendalian atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi (Ishaya, 2018).

Dari penjelasan tentang pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggirendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja dan rekan kerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian kinerja Karyawan

Rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja perusahaan, atau dengan kata lain kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam (Leatemia, 2018) perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai dengan tujuan antara lain :

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi sebelumnya.

3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya, serta meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaannya saat ini.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja karyawan menurut (Ricardianto, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Merupakan kegiatan yang hasilnya dapat dijadikan dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama.
2. Menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi.
3. Menghasilkan informasi sebagai umpan balik (*feed back*) bagi pekerjaan dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan atau kekeliruannya dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau yang tidak dilakukan karyawan (Mathis & Jackson, 2015). Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas dari hasil.

2. Kualitas dari hasil.
3. Ketepatan waktu dari hasil.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan bekerja sama..

Menurut (Mangkunegara, 2017) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

1. Kualitas kerja

adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan.

2. Kuantitas kerja

adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Keandalan

adalah seorang karyawan merupakan penilaian diri kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti intruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4. Sikap

adalah sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja

Penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat. Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang (Nasution, 2019)

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2008). Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Fransiska & Tupti, 2020).

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Tingkat perbedaan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energy yang berlebihan dan akan menyebabkan terjadinya overstress pada karyawan tersebut (Hamimi, 2019).

Menurut (Setianingsih, 2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Tambengi, Kojo, & Rumokoy, 2016) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja adalah suatu besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan

(Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022). Beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurung waktu tertentu (Pratiwi, 2016). Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang medis berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Ada pun beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut (Nurhasanah et al., 2022)

1. Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja yaitu:
 - a. Tugas (*Task*) tugas bersifat fisik seperti., Tata ruang, tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 - b. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

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

2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Tujuan beban kerja adalah untuk memperoleh seberapa besar beban kerja relatif dari seorang pegawai atau karyawan, suatu jabatan (pekerjaan), suatu unit kerja (seksi, bagian, divisi, cabang, wilayah) bahkan suatu organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018). Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam beberapa prosedur. Secara garis besar ada tiga pengukuran beban kerja yaitu (Paramitadewi, 2017):

1. Pengukuran subjektif yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelapor oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kerja yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.
3. Pengukuran fisiologis yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

2.1.2.4. Indikator Beban Kerja

Menurut Arika dalam (Mahendrawan & Indrawati, 2015) adapun indikator dari beban kerja yang dirasakan karyawan adalah :

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.

3. Waktu kerja dan waktu istirahat

Indikator ini diukur dari sisi tingkat tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan.

4. Kerja secara bergilir

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap jadwal shift kerja yang diberikan karyawan.

5. Pelimpahan tugas dan wewenang

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan.

6. Faktor somatis (kondisi kesehatan)

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari perusahaan.

Sedangkan menurut (Tambengi et al., 2016) adapun dalam indikator untuk beban kerja adalah :

1. Waktu Kerja
2. Jumlah Pekerjaan
3. Tugas yang diberikan

4. Mengerjakan Tugas dengan Baik

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Menurut (Umam, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Motif merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2017). Motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan defenisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Y.S.A & Haryani, 2020).

Menurut (Afandi, 2018) motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Jufrizen, 2018)

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, 2015). Kebanyakan psikolog meyakini bahwa semua motivasi berasal dari suatu ketegangan yang terjadi jika satu atau lebih kebutuhan penting kita tidak terpenuhi (Dessler, 2015).

Teori motivasi dua faktor dari Herzberg, bahwa hanya kondisi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan atas yaitu penghargaan dan aktualisasi diri sendiri akan meningkatkan motivasi kerja, dua faktor terdiri faktor yang

memotivasi dan faktor intrinsik dan ekstrinsik (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019), begitu juga dengan motivasi McClellan, kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana orang atau karyawan termotivasi untuk mengerjakan tugas yang diamanahkan kepadanya. Teori motivasi ini terdiri atas kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor (Sutrisno, 2017) faktor- faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Faktor Internal yang dapat mempengaruhi pemberian Motivasi pada antara lain
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor Eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan

- e. Adanya penghargaan atas prestasi peraturan yang fleksibel

Menurut (Suwanto & Koesmono, 2018) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Faktor yang Bersifat Internal

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti : Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

2. Faktor yang Bersifat Eksternal

Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi

Tujuan Pemberian Motivasi Adapun tujuan motivasi menurut (Sutrisno, 2017) yaitu :

1. Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
2. Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi
3. Membagi sesuai tugasnya kemampuan para pegawainya
4. Memberikan umpan balik dari hasil pekerjaannya
5. Memberikan kesempatan bawahan untuk maju dan berkreatifitas.

Selain indikator diatas, ada pun tujuan motivasi yang dikemukakan oleh (Kadarisman, 2014) yaitu :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja

3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi

2.1.3.4. Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut (Siswanto & Sucipto, 2015) adalah :

1. Kinerja,
Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.
2. Penghargaan,
Pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulasi yang kuat.
3. Tantangan,
Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulasi kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
4. Tanggung jawab
Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
5. Pengembangan
Kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulasi kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

6. Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak suara dari karyawan.

Sedangkan menurut (Robins, 2015) ada beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu :

1. Penghargaan

Penghargaan adalah suatu bentuk motivasi atau dorongan yang diberikan pimpinan kepada karyawan.

2. Hubungan social

Hubungan social adalah motivasi yang didapat dari sesama rekan kerja

3. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan hidup adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan sebagai salah satu cara bagi karyawan salah satunya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

4. Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja artinya apa yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu :

1. Kerja Keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu

mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2. Orientasi Masa Depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3. Usaha Untuk Maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai

4. Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan

5. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

2.2. Kerangka Bepikir Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka penulis membuat penelitian ini pada PT. Juang Jaya Abdi Alam dari seluruh kegiatan yang dilakukan, pada akhirnya berakhir jika beban kerja dan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume

kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energy yng berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understressja Terhadap Kinerja Karyawan (Sunyoto, 2015).

Hasil penelitian (Fransiska & Tupti, 2020); (Nabawi, 2019); (Nurhasanah et al., 2022); (Paramitadewi, 2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengembangan hipotesis yang dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:



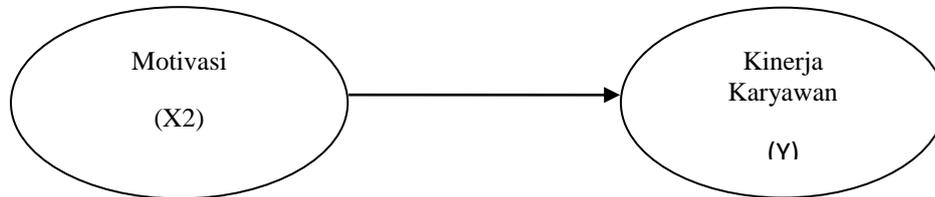
Gambar 2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya.

Hasil penelitian (Kurnia et al., 2019); (Hasibuan & Bahri, 2018); (Saripuddin, 2018) ; (Astuti & Suhendri, 2019); (Fachrezi & Khair, 2020); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Saripuddin & Handayani, 2014); (Bahri & Nisa, 2017); (Gultom, 2014); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengembangan hipotesis yang dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:



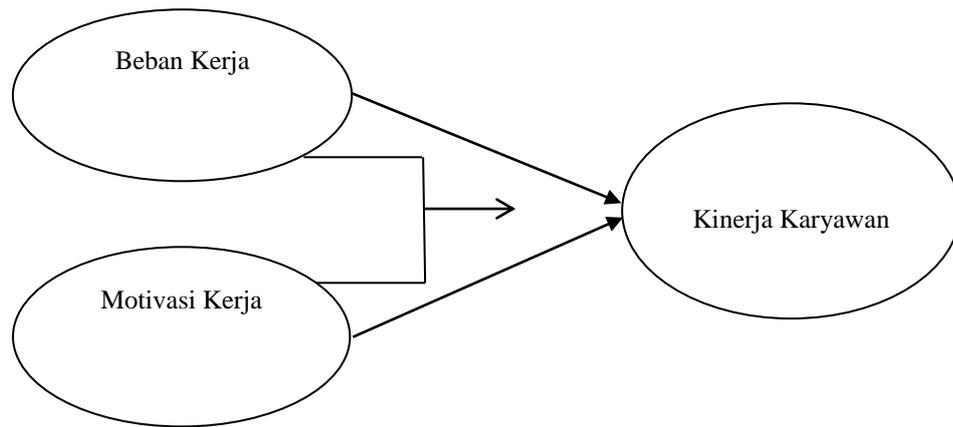
Gambar 2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Orang yang kurang beban kerja cenderung merasa kurang dimanfaatkan, lalu tertekan dan mudah jatuh kedalam konflik dengan orang lain, sedangkan orang yang kelebihan beban kerja cenderung merasa terbebani, tertekan, mudah lelah dan mudah tersulut konflik dengan orang lain.

Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan (Amirullah, 2015) .

Hasil penelitian (Fransiska & Tupti, 2020); (Sitepu, 2013); (Y.S.A & Haryani, 2020); (Sugiharjo & Aldata, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3. Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) menyatakan hipotesis merupakan suatu dugaan, atau kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah.

5. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatra Utara.
6. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatra Utara.
7. Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan adalah metode penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variable dengan variabel pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel terikat (Juliandi et al., 2014).

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Terdapat 3 variabel yaitu beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3.2.1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standart dan persyaratan atribut yang disepakati:

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

| No. | Indikator |
|------------|------------------|
| 1. | Kualitas Kerja |
| 2. | Kuantitas Kerja |
| 3. | Kehandalan |
| 4. | Sikap |

(Mangkunegara, 2017)

3.2.2. Beban Kerja Sebagai Variabel Bebas (X_1)

Beban kerja (X_1) merupakan pekerjaan yang harus dipikul oleh jabatan atau unit organisasi yang indikasikan oleh kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapainya pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatra Utara.

Tabel 3.2. Indikator Beban Kerja

| No. | Indikator |
|-----|-------------------------------|
| 1. | Waktu Kerja |
| 2. | Jumlah Pekerjaan |
| 3. | Tugas yang diberikan |
| 4. | Mengerjakan Tugas dengan Baik |

(Tambengi et al., 2016)

3.2.3. Motivasi Kerja Sebagai Variabel Bebas (X_2)

Motivasi adalah suatu dorongan yang harus diberikan kepada karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara. Dorongan berasal dari atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 3.3. Indikator Motivasi

| No. | Indikator |
|-----|----------------------------|
| 1. | Penghargaan |
| 2. | Hubungan Sosial |
| 3. | Kebutuhan Hidup |
| 4. | Keberhasilan Dalam Bekerja |

(Robins, 2015)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara. Alamat perusahaan terletak di jalan Talun Kenaj, Kec. Sinembah Tj. Muda Hilir, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20363.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan pada bulan Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022.

Tabel 3.4. Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Mar | | | | Apr | | | | Mei | | | | Jun | | | | Jul | | | | Agus | | | |
|----|---------------------|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan judul | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengambilan data | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Proposal | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Riset | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengolahan data | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 6 | Penulisan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 8 | ACC Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan pada perusahaan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 35 orang. Berikut tabel karyawan di perusahaan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara:

Tabel 3.5. Daftar Karyawan di PT. Juang Jaya Abdi Alam

| No. | Unit Kerja | Jumlah |
|-----|------------------------------------------------------|----------|
| 1. | Direktur | 1 orang |
| 2. | Divisi Hrd | 2 orang |
| 3. | Divisi Keuangan | 2 orang |
| 4. | Divisi Teknik | 7 orang |
| 5. | Gudang(<i>feeding</i>) | 3 orang |
| 6. | Divisi Kandang (<i>cattle</i>) | 7 orang |
| 7. | Divisi <i>Inventory</i> | 2 orang |
| 8. | Divisi <i>purcisesing</i> | 1 orang |
| 9. | Divisi <i>Marketing</i> | 1 orang |
| 10. | Divisi <i>Weightrich</i> (timbangan) | 1 orang |
| 11. | Divisi <i>Farming</i> (lahan) | 2 orang |
| 12. | Divisi <i>Awo</i> (<i>Animal walefare officer</i>) | 5 orang |
| 13. | Dokter Hewan | 1 orang |
| | Total | 35 orang |

Sumber : Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil, melainkan hanya sebagian dari populasi dikarenakan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang sangat banyak (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (benar-benar mewakili). Banyaknya 35 jumlah populasi, maka penulis menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung

kepada karyawan mengenai hal – hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah, perusahaan struktur organisasi, data – data jumlah karyawan yang ada diperusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Angket (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam Provinsi Sumatera Utara . Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Angket / kuesioner, yaitu pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT.Juang Jaya Abdi Alam Provinsi Sumatera Utara, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut

Tabel 3.6 Skala Pengukuran

| PERNYATAAN | BOBOT |
|---------------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas dengan menggunakan SPSS untuk pengolahan data :

a. Uji Validitas

Uji validitas penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan data dan ketelitian. Instrument dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Berikut Rumus yang digunakan untuk Uji Validasi:

Rumus:

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

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05).
2. Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α0,05).

Berikut tabel hasil skor jawaban responden penulis sebarakan yaitu:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X₁)

| Item | r _{hitung} | r _{table} | Probabilitas | Keterangan |
|------|---------------------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | 0,685 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |
| 2 | 0,666 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |
| 3 | 0,564 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |
| 4 | 0,629 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |
| 5 | 0,468 | 0,334 | 0,005<0,05 | Valid |
| 6 | 0,760 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |
| 7 | 0,670 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |
| 8 | 0,684 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 8 yaitu dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel beban kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

| Item | r _{hitung} | r _{table} | Probabilitas | Keterangan |
|------|---------------------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | 0,630 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |
| 2 | 0,742 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |
| 3 | 0,708 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |
| 4 | 0,595 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |
| 5 | 0,591 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |
| 6 | 0,490 | 0,334 | 0,003<0,05 | Valid |
| 7 | 0,540 | 0,334 | 0,001<0,05 | Valid |
| 8 | 0,615 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 8 yaitu dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel motivasi kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

| Item | r _{hitung} | r _{table} | Probabilitas | Keterangan |
|------|---------------------|--------------------|--------------|------------|
|------|---------------------|--------------------|--------------|------------|

| | | | | |
|---|-------|-------|------------|-------|
| 1 | 0,515 | 0,334 | 0,002<0,05 | Valid |
| 2 | 0,613 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |
| 3 | 0,554 | 0,334 | 0,001<0,05 | Valid |
| 4 | 0,678 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |
| 5 | 0,479 | 0,334 | 0,004<0,05 | Valid |
| 6 | 0,582 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |
| 7 | 0,544 | 0,334 | 0,001<0,05 | Valid |
| 8 | 0,589 | 0,334 | 0,000<0,05 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 8 yaitu dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula (Ghozali, 2018). Pengujian reliabilitas menggunakan teknik Cronbach Alpha yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabel menurut (Ghozali, 2018) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha > 0.6 maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha < 0.6 maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.10
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Cronbach Alpha | Status |
|--------------------------|----------------|----------|
| Beban Kerja (X_1) | 0,784 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X_2) | 0,763 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,699 | Reliabel |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument beban kerja (Variabel X_1) sebesar 0,784 (reliabel), Instrument motivasi kerja (variabel X_2) sebesar 0,763 (reliabel), kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,699 (reliabel)

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik SPSS .

1. Uji Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data penelitian ini adalah:

Metode analisi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Beban kerja dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) akan digunakan metode analisis regresi berganda.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga

model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

a) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2014). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2014). Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.
3. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b) Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolineritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawanya, dan variance inflation faktor (VIF). Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolineritas apabila nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 .

c) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik scatterplot. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heteroskedastisitas apabila grafik scatterplot terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji secara Parsial/Individual (Uji-t)

Uji parsial atau uji-t adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikatnya.

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

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika t hitung > t tabel maka, H_a diterima pada $\alpha = 5\%$. Artinya Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Jika t hitung < t tabel maka, H_0 ditolak, Artinya Beban Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar3.1. Uji t

2. Uji secara Simultan/Serempak (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat.

Rumus dari Uji F adalah sebagai berikut :

$$f = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K)}$$

Dimana :

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

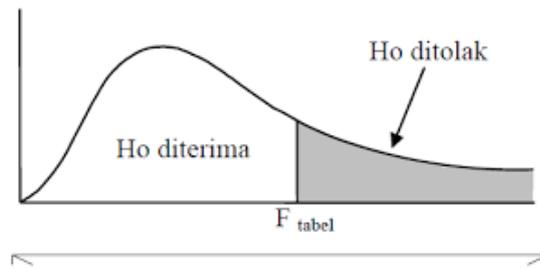
N : Banyaknya Sampel

K : Banyaknya variabel bebas

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Beban Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.



Gambar 3.4. Uji F

3.7. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R-Square) Koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2=0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh (0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2= 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi variabel bebas. Karena itu r^2 letak berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat partial correlation dari tabel coefficient.

Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau adjusted R square. Nilai adjusted R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2018).

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

($R_{yx1.x2}$) = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Beban Kerja (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2), maupun variabel Kinerja Karyawan (Y). Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara yang berjumlah sebanyak 35 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

| PERNYATAAN | BOBOT |
|-----------------------|-------|
| - Sangat Setuju | 5 |
| - Setuju | 4 |
| - Kurang Setuju | 3 |
| - Tidak setuju | 2 |
| - Sangat Tidak setuju | 1 |

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Kategori | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|-----------|------------------|----------------|
| 1. | Laki-Laki | 21 | 60 |
| 2. | Perempuan | 14 | 40 |
| Total | | 35 | 100 |

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 21 orang (60%) dan perempuan sebanyak 14 orang (40%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 3 kelompok yakni : SMA, Diploma dan Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

| No. | Kategori | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|----------|------------------|----------------|
| 1. | SMA | 6 | 17 |
| 2. | D3 | 11 | 31 |
| 3. | Strata-1 | 18 | 51 |
| Total | | 35 | 100 |

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 18 orang (51%) sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara adalah Sarjana.

3. Karakteristik Responden menurut Masa Kerja

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden untuk masa kerja dibawah 1 tahun, 2-3 tahun, 4-5 tahun, dan diatas 6 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

| No. | Kategori | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|-----------------|------------------|----------------|
| 1. | Dibawah 1 tahun | 7 | 20 |
| 2. | 2-3 tahun | 12 | 34 |
| 3. | 4-5 tahun | 14 | 40 |
| 4. | Di atas 6 tahun | 2 | 6 |
| Total | | 35 | 100 |

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan masa kerja, dimana kelompok yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja sekitaran 4 sampai 5 tahun yakni sebanyak 14 orang (40%), kemudian disusul responden yang berusia antara 2 sampai 3 tahun dengan jumlah responden sebanyak 12 orang (34%).

4.1.2 Analisa Variabel Penelitian

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan

aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai masalah beban kerja dan motivasi kerja. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai variabel beban kerja karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja
PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara

| No Per | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-----------|--------------------|----|----|----|----|----|----|---|-----|---|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 17 | 49 | 17 | 49 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 2 | 17 | 49 | 17 | 49 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 3 | 22 | 63 | 12 | 34 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 4 | 19 | 54 | 16 | 46 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 5 | 13 | 37 | 17 | 49 | 5 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 6 | 16 | 46 | 19 | 54 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 7 | 21 | 60 | 14 | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 8 | 16 | 46 | 18 | 51 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49%
2. Dari jawaban kedua mengenai menggunakan waktu kerja dengan sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 49%

3. Dari jawaban ketiga mengenai jumlah pekerjaan yang saya kerjakan terlalu banyak, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 63%
4. Dari jawaban keempat mengenai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standart jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54%
5. Dari jawaban kelima mengenai mengerjakan tugas yang diberikan dengan memuaskan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49%
6. Dari jawaban keenam mengenai tugas yang diberikan kepada saya akan terselesaikan dengan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai menyelesaikan tugas dengan teliti, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel beban kerja pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara dengan responden 35 karyawan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja
PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|------------|----------|---------------|------------|
| No Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 15 | 43 | 18 | 51 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 2 | 19 | 54 | 14 | 40 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 3 | 16 | 46 | 17 | 49 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 4 | 15 | 43 | 18 | 51 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 5 | 12 | 34 | 23 | 66 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 6 | 18 | 51 | 15 | 43 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 7 | 16 | 46 | 18 | 51 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 8 | 11 | 31 | 23 | 66 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai Saya diberi penghargaan atas prestasi yang saya raih, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51%
2. Dari jawaban kedua mengenai Saya merasa termotivasi setelah mendapatkan penghargaan dari pimpinan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54%
3. Dari jawaban ketiga mengenai Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesame karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49%
4. Dari jawaban keempat mengenai Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan *teamwork*, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51%
5. Dari jawaban kelima mengenai Saya merasa bahwa kebutuhan hidup seperti kebutuhab makan sudah terpenuhi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 66%

6. Dari jawaban keenam mengenai Saya memperoleh tunjangan yang bisa mencukupi kebutuhan hidup saya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai Saya merasa keberhasilan dalam bekerja harus dilakukan dengan lebih giat, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai Saya mengerjakan tugas yang menantang menurut saya merupakan suatu keberhasilan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 66%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel motivasi kerja pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara dengan responden 35 karyawan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan
PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara

| No Per | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|--------|--------------------|----|----|----|----|---|----|---|-----|---|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 18 | 51 | 15 | 43 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 2 | 19 | 54 | 14 | 40 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 3 | 20 | 57 | 14 | 40 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 4 | 13 | 37 | 19 | 54 | 3 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 5 | 18 | 51 | 15 | 43 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 6 | 14 | 40 | 20 | 57 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 7 | 16 | 46 | 14 | 46 | 3 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |
| 8 | 17 | 49 | 18 | 51 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 100 |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51%
2. Dari jawaban kedua mengenai mampu memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54%
3. Dari jawaban ketiga mengenai merasa secara kuantitas pekerjaan saya cukup banyak, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57%
4. Dari jawaban keempat mengenai volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54%
5. Dari jawaban kelima mengenai keterampilan dan pengetahuan kerja sayadapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51%
6. Dari jawaban keenam mengenai mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kinerja karyawan yang ada pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara dengan jumlah responden sebanyak 35 karyawan dengan 8 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

4.1.3 Analisis Data

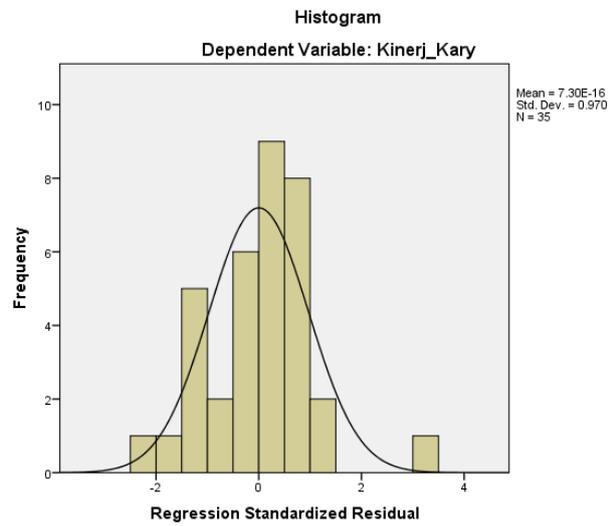
1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

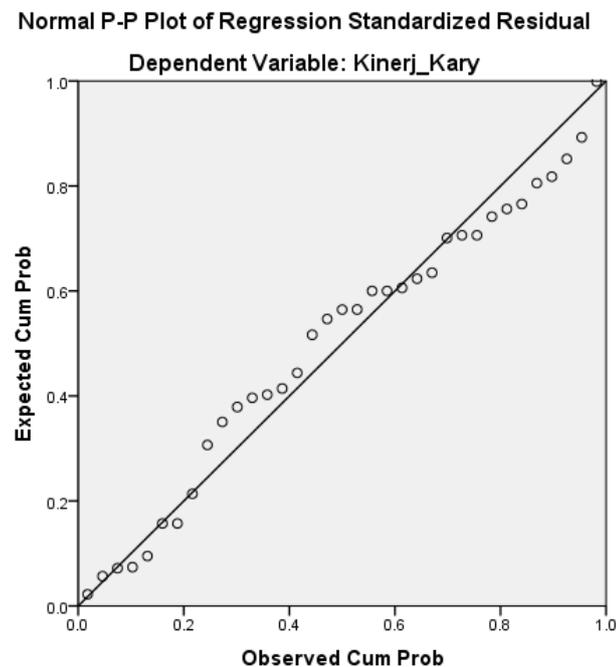
Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|--------------|--------------|---------|-------|-------------------------|-------|
| | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | | | | |
| Beban_Kerj | -.364 | -.434 | -.302 | .992 | 1.008 |
| Motiv_Kerj | .718 | .740 | .689 | .992 | 1.008 |

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

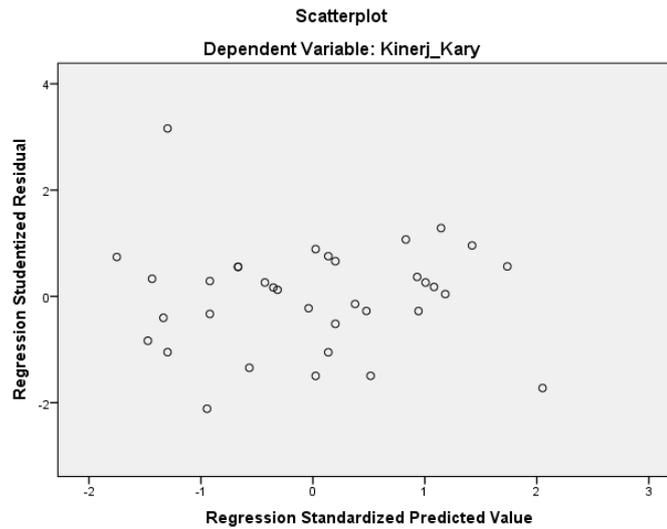
Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,992 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,008 lebih kecil dari 10.
2. Motivasi Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,992 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,008 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel beban kerja dan motivasi kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | | | | | |

| | | | | | | |
|---|------------|--------|-------|-------|--------|------|
| 1 | (Constant) | 22.696 | 5.557 | | 4.084 | .000 |
| | Beban_Kerj | -.290 | .106 | -.303 | -2.725 | .010 |
| | Motiv_Kerj | .658 | .106 | .691 | 6.215 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,696 - 0,290 X_1 + 0,658 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 22,696 apabila variabel beban kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara adalah sebesar 22,696.
- 2) Nilai koefisien beban kerja (X_1) sebesar 0,290 menyatakan bahwa apabila beban kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 29%.
- 3) Nilai koefisien motivasi kerja (X_2) sebesar 0,658 menyatakan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 65,8%.

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 22.696 | 5.557 | | 4.084 | .000 |
| Beban_Kerj | -.290 | .106 | -.303 | -2.725 | .010 |
| Motiv_Kerj | .658 | .106 | .691 | 6.215 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2022)

Dari tabel 4.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar -2,725 dengan nilai signifikan 0,010 sedangkan t_{tabel} sebesar -2,034 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} -2,725 > t_{tabel} -2,034$ dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial beban kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara.
2. Motivasi Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 6,215 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 6,215 > t_{tabel} 2,034$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 148.541 | 2 | 74.270 | 24.720 | .000 ^b |
| | Residual | 96.145 | 32 | 3.005 | | |
| | Total | 244.686 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

b. Predictors: (Constant), Motiv_Kerj, Beban_Kerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2022)

Pada tabel 4.11 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,720 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,29, maka diperoleh $F_{hitung} 24,720 > F_{tabel} 3,29$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .779 ^a | .607 | .583 | 1.73336 | 2.568 |

a. Predictors: (Constant), Motiv_Kerj, Beban_Kerj

b. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,583 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

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

$$D = 0,583 \times 100\%$$

$$D = 58,3\%$$

Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan sebesar 58,3% dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya 41,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, insentif dan variabel lainnya.

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (beban kerja dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang searah atau tidaknya terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik beban kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Juang Jaya Abdi

Alam Sumatera Utara. Dikarenakan hasil $t_{hitung} -2,725 > t_{tabel} -2,034$ dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energy yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Terhadap Kinerja Karyawan (Sunnyoto, 2015).

Hasil penelitian (Fransiska & Tupti, 2020); (Nabawi, 2019); (Nurhasanah et al., 2022); (Paramitadewi, 2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 6,215 > t_{tabel} 2,034$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya.

Hasil penelitian (Kurnia et al., 2019); (Hasibuan & Bahri, 2018); (Saripuddin, 2018) ; (Astuti & Suhendri, 2019); (Fachrezi & Khair, 2020); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Saripuddin & Handayani, 2014); (Bahri & Nisa, 2017); (Gultom, 2014); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 24,720 > F_{tabel} 3,29$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,583 atau 58,3 % dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 41,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, insentif dan variabel lainnya.

Orang yang kurang beban kerja cenderung merasa kurang dimanfaatkan, lalu tertekan dan mudah jatuh kedalam konflik dengan orang lain, sedangkan orang yang kelebihan beban kerja cenderung merasa terbebani, tertekan, mudah lelah dan mudah tersulut konflik dengan orang lain. Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat

menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan (Amirullah, 2015) .

Hasil penelitian (Fransiska & Tupti, 2020); (Sitepu, 2013); (Y.S.A & Haryani, 2020); (Sugiharjo & Aldata, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel beban kerja (X_1), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} -2,725 > t_{tabel} -2,034$ dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_2), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 6,215 > t_{tabel} 2,034$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Dari Uji F_{hitung} adalah 24,720 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh Adjusted *R Square* yaitu sebesar 0,583 atau 58,3 % dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 41,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, insentif dan variabel lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.
2. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terintimidasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya. Dimana pimpinan harus mampu mempertahankan ketersediannya untuk mendengar inspirasi dari karyawannya. Dengan begitu, karyawan akan merasa diperhatikan dan lebih giat lagi dalam bekerja.
3. Karyawan lebih meningkatkan motivasi kerja dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab agar menjaga kinerja tetap baik dan sesuai dengan harapan bersama baik karyawan maupun perusahaan. Penerapan budaya organisasi hendaknya juga harus diperhatikan oleh seluruh karyawan guna menjaga kelangsungan kerja yang baik dan kondusif.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variable, yaitu Beban Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan , masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyaawan seperti halnya lingkungan kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan faktor lainnya.
2. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrument kuisisioner yang didasarkan pada pernyataan dari responden. Sehingga, kesimpulan yang didapat hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisisione secara tetulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Antaka, F. F. (2018). Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kerta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasio 6 Yogyakarta, 126.
- Arnisyah. (2021). Dimoderasi Motivasi Kerja Pada Pt Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan, 1–91.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat (7th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 2(1–9).

- Hamimi, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Y: Dimediasi Oleh Motivasi Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. *Jurnal ilmiah Universitas Sumatera Utara*, 1–66.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SEMINAR NASIONAL MULTIDISPLIN ILMU*, 2(1), 134–147.
- Ishaya, S. R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 301–306.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 21–35.
- Mangkunegara, A. . A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.

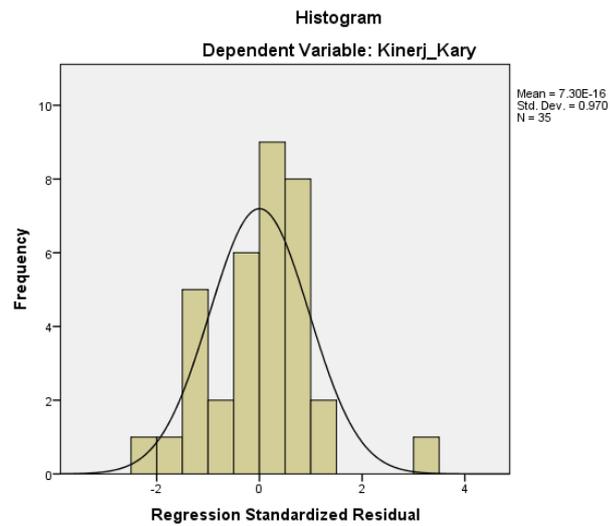
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Be Kerja Pegawai, Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dn Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 21–35.
- Pratiwi, N. R. P. (2016). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel stres kerja pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Manajemen Coulter Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saripuddin, J. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Coca Colabottling Indonesia Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–10.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–13.
- Setianingsih, A. (2017). Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai PNS dan Non-PNS. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 6(4), 20–32.
- Siswanto, S., & Sucipto, A. (2015). *Teori dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Interaktif*. Malang: UIN Malang Press.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123–1133.

- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *n dan Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, S. (2017). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonesia.
- Suwanto, S., & Koesmono, K. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tambengi, K. F. S., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1–11.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

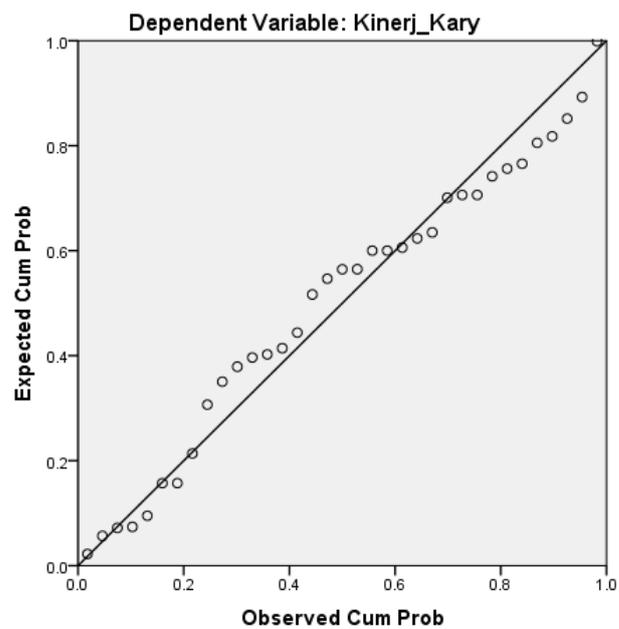
LAMPIRAN
HASIL OLAHAN DATA SPSS

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

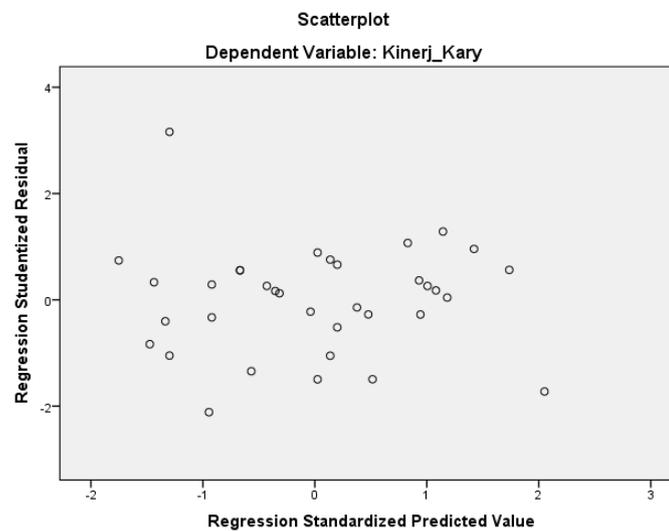


b. Uji Multikolinearitas

| Model | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|--------------|--------------|---------|-------|-------------------------|-------|
| | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | | | | |
| Beban_Kerj | -.364 | -.434 | -.302 | .992 | 1.008 |
| Motiv_Kerj | .718 | .740 | .689 | .992 | 1.008 |

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

d. Uji Heteroskedastistitas



2. Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 22.696 | 5.557 | | 4.084 | .000 |
| Beban_Kerj | -.290 | .106 | -.303 | -2.725 | .010 |
| Motiv_Kerj | .658 | .106 | .691 | 6.215 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

3. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 22.696 | 5.557 | | 4.084 | .000 |
| Beban_Kerj | -.290 | .106 | -.303 | -2.725 | .010 |
| Motiv_Kerj | .658 | .106 | .691 | 6.215 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 148.541 | 2 | 74.270 | 24.720 | .000 ^b |
| | Residual | 96.145 | 32 | 3.005 | | |
| | Total | 244.686 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

b. Predictors: (Constant), Motiv_Kerj, Beban_Kerj

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| | | | | | |
| 1 | .779 ^a | .607 | .583 | 1.73336 | 2.568 |

a. Predictors: (Constant), Motiv_Kerj, Beban_Kerj

b. Dependent Variable: Kinerj_Kary

(X₁)

Correlations

| | VAR0 0001 | VAR0 0002 | VAR0 0003 | VAR0 0004 | VAR0 0005 | VAR0 0006 | VAR0 0007 | VAR0 0008 | Ttl | |
|------------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------|--------|
| VAR 0000 1 | Pearson Correlation | 1 | .439** | .417* | .344* | -.050 | .486** | .570** | .390* | .685** |
| | Sig. (2-tailed) | | .008 | .013 | .043 | .776 | .003 | .000 | .021 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| VAR 0000 2 | Pearson Correlation | .439** | 1 | .228 | .344* | .102 | .486** | .464** | .390* | .666** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | | .188 | .043 | .559 | .003 | .005 | .021 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| VAR 0000 3 | Pearson Correlation | .417* | .228 | 1 | .379* | .093 | .568** | .150 | .095 | .564** |
| | Sig. (2-tailed) | .013 | .188 | | .025 | .597 | .000 | .390 | .586 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| VAR 0000 4 | Pearson Correlation | .344* | .344* | .379* | 1 | .224 | .382* | .304 | .298 | .629** |
| | Sig. (2-tailed) | .043 | .043 | .025 | | .195 | .024 | .075 | .082 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| VAR 0000 5 | Pearson Correlation | -.050 | .102 | .093 | .224 | 1 | .198 | .103 | .503** | .468** |
| | Sig. (2-tailed) | .776 | .559 | .597 | .195 | | .255 | .556 | .002 | .005 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| VAR 0000 6 | Pearson Correlation | .486** | .486** | .568** | .382* | .198 | 1 | .515** | .328 | .760** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .003 | .000 | .024 | .255 | | .002 | .054 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| VAR 0000 7 | Pearson Correlation | .570** | .464** | .150 | .304 | .103 | .515** | 1 | .424* | .670** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .005 | .390 | .075 | .556 | .002 | | .011 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| VAR 0000 8 | Pearson Correlation | .390* | .390* | .095 | .298 | .503** | .328 | .424* | 1 | .684** |
| | Sig. (2-tailed) | .021 | .021 | .586 | .082 | .002 | .054 | .011 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Ttl | Pearson Correlation | .685** | .666** | .564** | .629** | .468** | .760** | .670** | .684** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .005 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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

(X₂)

Correlations

| | VAR0 0001 | VAR0 0002 | VAR0 0003 | VAR0 0004 | VAR0 0005 | VAR0 0006 | VAR0 0007 | VAR0 0008 | Ttl | |
|------------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------|--------|
| VAR 0000 1 | Pearson Correlation | 1 | .376* | .391* | .261 | .362* | .005 | .390* | .311 | .630** |
| | Sig. (2-tailed) | | .026 | .020 | .131 | .033 | .979 | .020 | .069 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| VAR 0000 2 | Pearson Correlation | .376* | 1 | .652** | .537** | .217 | .175 | .320 | .291 | .742** |
| | Sig. (2-tailed) | .026 | | .000 | .001 | .211 | .314 | .061 | .090 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| VAR 0000 3 | Pearson Correlation | .391* | .652** | 1 | .228 | .222 | .287 | .175 | .470** | .708** |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .000 | | .188 | .199 | .095 | .316 | .004 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| VAR 0000 4 | Pearson Correlation | .261 | .537** | .228 | 1 | .362* | .246 | .038 | .217 | .595** |
| | Sig. (2-tailed) | .131 | .001 | .188 | | .033 | .154 | .829 | .211 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| VAR 0000 5 | Pearson Correlation | .362* | .217 | .222 | .362* | 1 | .251 | .422* | .185 | .591** |
| | Sig. (2-tailed) | .033 | .211 | .199 | .033 | | .145 | .011 | .287 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| VAR 0000 6 | Pearson Correlation | .005 | .175 | .287 | .246 | .251 | 1 | .099 | .318 | .490** |
| | Sig. (2-tailed) | .979 | .314 | .095 | .154 | .145 | | .573 | .062 | .003 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| VAR 0000 7 | Pearson Correlation | .390* | .320 | .175 | .038 | .422* | .099 | 1 | .276 | .540** |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .061 | .316 | .829 | .011 | .573 | | .108 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| VAR 0000 8 | Pearson Correlation | .311 | .291 | .470** | .217 | .185 | .318 | .276 | 1 | .615** |
| | Sig. (2-tailed) | .069 | .090 | .004 | .211 | .287 | .062 | .108 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Ttl | Pearson Correlation | .630** | .742** | .708** | .595** | .591** | .490** | .540** | .615** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .003 | .001 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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

(Y)

Correlations

| | VAR0 0001 | VAR0 0002 | VAR0 0003 | VAR0 0004 | VAR0 0005 | VAR0 0006 | VAR0 0007 | VAR0 0008 | Ttl | |
|------------------|------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------|
| VAR 0000 1 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | 1 .254 35 | .199 .141 35 | .111 .527 35 | .448** .007 35 | .181 .298 35 | .004 .981 35 | .117 .505 35 | .515** .002 35 | |
| VAR 0000 2 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .254 .141 35 | 1 .706 35 | .066 .001 35 | .552** .581 35 | .097 .014 35 | .412* .473 35 | .125 .132 35 | .260 .000 35 | .613** |
| VAR 0000 3 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .199 .252 35 | .066 .706 35 | 1 .211 35 | .217 .028 35 | .371* .605 35 | .090 .061 35 | .320 .095 35 | .287 .001 35 | .554** |
| VAR 0000 4 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .111 .527 35 | .552** .001 35 | .217 .211 35 | 1 .801 35 | -.044 .000 35 | .630** .066 35 | .314 .087 35 | .293 .000 35 | .678** |
| VAR 0000 5 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .448** .007 35 | .097 .581 35 | .371* .028 35 | -.044 .801 35 | 1 .977 35 | .005 .379 35 | .153 .505 35 | .117 .004 35 | .479** |
| VAR 0000 6 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .181 .298 35 | .412* .014 35 | .090 .605 35 | .630** .000 35 | .005 .977 35 | 1 .577 35 | .098 .097 35 | .285 .000 35 | .582** |
| VAR 0000 7 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .004 .981 35 | .125 .473 35 | .320 .061 35 | .314 .066 35 | .153 .379 35 | .098 .577 35 | 1 .012 35 | .421* .001 35 | .544** |
| VAR 0000 8 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .117 .505 35 | .260 .132 35 | .287 .095 35 | .293 .087 35 | .117 .505 35 | .285 .097 35 | .421* .012 35 | 1 .000 35 | .589** |
| VAR 0000 9 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .515** .002 35 | .613** .000 35 | .554** .001 35 | .678** .000 35 | .479** .004 35 | .582** .000 35 | .544** .001 35 | .589** .000 35 | 1 35 |

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

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

(X₁)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .784 | 8 |

(X₂)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .763 | 8 |

(Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .699 | 8 |

| Tabulasi | | | | | | | | | |
|----------------------|-----------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------|
| Beban Kerja | | | | | | | | | |
| No. Responden | Jawaban Responden Mengenai Beban Kerja | | | | | | | | Total |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 14 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |

| Tabulasi | | | | | | | | | |
|----------------------|----------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------|
| Motivasi | | | | | | | | | |
| No. Responden | Jawaban Responden Mengenai Kompensasi | | | | | | | | Total |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 32 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 31 |

| Tabulasi | | | | | | | | | |
|-------------------------|----------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------|
| Kinerja Karyawan | | | | | | | | | |
| No. Responden | Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan | | | | | | | | Total |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 35 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 27 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

| N | The Level of Significance | | N | The Level of Significance | |
|----|---------------------------|-------|------|---------------------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 38 | 0.320 | 0.413 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.380 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 47 | 0.288 | 0.372 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 48 | 0.284 | 0.368 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 49 | 0.281 | 0.364 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 50 | 0.279 | 0.361 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 22 | 0.432 | 0.537 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 23 | 0.413 | 0.526 | 90 | 0.207 | 0.267 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 27 | 0.381 | 0.487 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 28 | 0.374 | 0.478 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 29 | 0.367 | 0.470 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 30 | 0.361 | 0.463 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 31 | 0.355 | 0.456 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 32 | 0.349 | 0.449 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 33 | 0.344 | 0.442 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 34 | 0.339 | 0.436 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 35 | 0.334 | 0.430 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 36 | 0.329 | 0.424 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 37 | 0.325 | 0.418 | 1000 | 0.062 | 0.081 |

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

| df | Pr 0.50 | 0.25 0.20 | 0.10 0.10 | 0.05 0.050 | 0.025 0.02 | 0.01 0.010 | 0.005 0.001 |
|----|------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

| df | Pr | | | | | | |
|----|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62 | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Mutiara Putri (1805160436) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Sumatera Utara”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden.....(Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana

Masa Kerja : < 1 Tahun 2-3 tahun
 4-5 Tahun > 6 Tahun

Kinerja Pegawai (Y)

| No | Pernyataan | Kualitas Kerja | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan | | | | | |
| 2 | Saya mampu memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan | | | | | |
| | Kuantitas Kerja | | | | | |
| 3 | Saya merasa secara kuantitas pekerjaan saya cukup banyak | | | | | |
| 4 | Volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan | | | | | |
| | Kehandalan | | | | | |
| 5 | Keterampilan dan pengetahuan kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat | | | | | |
| 6 | Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari | | | | | |
| | Sikap | | | | | |
| 7 | Saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai | | | | | |
| 8 | Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim) | | | | | |

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Beban Kerja (X_1)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| | Waktu Kerja | | | | | |
| 1 | Saya harus bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan tepat waktu | | | | | |
| 2 | Saya menggunakan waktu kerja dengan sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya | | | | | |
| | Jumlah Pekerjaan | | | | | |
| 3 | Jumlah pekerjaan yang saya kerjakan terlalu banyak | | | | | |
| 4 | Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standart jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan | | | | | |
| | Tugas Yang Diberikan | | | | | |
| 5 | Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan memuaskan | | | | | |
| 6 | Tugas yang diberikan kepada saya akan terselesaikan dengan tepat waktu. | | | | | |
| | Mengerjakan Tugas Dengan Baik | | | | | |
| 7 | Saya mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 8 | Saya menyelesaikan tugas dengan teliti | | | | | |

Motivasi Kerja (X₂)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| | Penghargaan | | | | | |
| 1 | Saya diberi penghargaan atas prestasi yang saya raih | | | | | |
| 2 | Saya merasa termotivasi setelah mendapatkan penghargaan dari pimpinan | | | | | |
| | Hubungan Sosial | | | | | |
| 3 | Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan | | | | | |
| 4 | Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan <i>teamwork</i> | | | | | |
| | Kebutuhan Hidup | | | | | |
| 5 | Saya merasa bahwa kebutuhan hidup seperti kebutuhab makan sudah terpenuhi | | | | | |
| 6 | Saya memperoleh tunjangan yang bisa mencukupi kebutuhan hidup saya | | | | | |
| | Keberhasilan Dalam Bekerja | | | | | |
| 7 | Saya merasa keberhasilan dalam bekerja harus dilakukan dengan lebih giat | | | | | |
| 8 | Saya mengerjakan tugas yang menantang menurut saya merupakan suatu keberhasilan dalam bekerja | | | | | |

 MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2463/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/17/1/2022

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

Medan, 17/1/2022

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mutiara Putri
NPM : 1805160436
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga memakan waktu di luar jam kerja untuk menyelesaikannya.
2. Motivasi kerja yang rendah karena kondisi kerja yang diterima karyawan tidak mendukung sehingga kinerja karyawan tidak optimal.
3. Kinerja karyawan belum mencapai standard kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional
3. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Objek/Lokasi Penelitian : PT. Juang Jaya Abdi Alam

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

Hormat Saya
Pemohon

(Mutiara Putri)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2463/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/17/1/2022

Nama Mahasiswa : Mutiara Putri
NPM : 1805160436
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 17/1/2022
Nama Dosen pembimbing*) : Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si *20/1/2022*

Judul Disetujui**)

*PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan,

Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin)

Keterangan:

*) Data oleh Pimpinan Program Studi

**) Data oleh Dosen Pembimbing

Sebelum diserahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, akan foto dan upload ke sistem ke-2 ini pada form online "Tijual Pengajuan Judul Skripsi"



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 274 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
 Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 10 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Mutiara Putri
N P M : 1805160436
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL. " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 10 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 09 Rajab 1443 H
 10 Februari 2022 M



Dekan

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

Tembusan :
 1. Pertinggal


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

Nomor : 274 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2022
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 09 Rajab 1443 H
 10 Februari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Juang Jaya Abdi Alam
Jln. Tj. Muda Hilir Kab. Deli Serdang
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Mutiara Putri
Npm : 1805160436
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb




 Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pritinggal



Deli Serdang, 14 Februari 2022

Kepada Yth,

Bapak Dekan FE dan Bisnis UMSU

Di Medan

Walaikum Salam Warahmatullahi Wabarakatuh

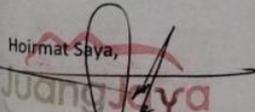
Sesuai dengan surat permohonan Izini Riset yang anda terbitkanpertanggal 10 Februari 2022, Kami dari Management PT.Juang Jaya Abdi ALam, dengan ini memberikan ijin Kepada Mahasiswi dari FE dan Bisnis UMSU yaitu :

Nama : Mutiara Putri
NPM : 1805160436
Jurusan : Management
Semester : IV

untuk mengadakan Riset di PT.Juang Jaya Abdi Alam sebagai syarat untuk kelulusan Mahasiswi diatas.
Diharapkan hasil riset dari mahasiswi tersebut bisa juga memberi masukan atau saran yang positif yang berguna bagi kemajuan Perusahaan kami.

Demikian Surat ijin Riset ini kami terbitkan untuk dapat dipergunakan dengan semestinya.

Hojimat Saya,


Andi Saputra S.E
Kadiv.Support PT.JJAA Medan

PT. JUANG JAYA ABDI ALAM - Livestock and Agriculture
Dusun II Desa Negara Beringin Kec. STM HILIR, Kab. Deli Serdang. Phone. 0828 8343 6418, 0828 8343 6485
SUMATERA UTARA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/89/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 2219/IL3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 04 Muharram 1444 H
02 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Juang Jaya Abadi Alam
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

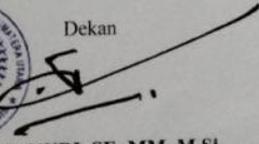
Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Mutiara Putri**
N P M : **1805160436**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Juang Jaya Alam Sumatera Utara**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh




 Dekan

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

Tembusan :
1. Pertinggal



**SURAT KETERANGAN**

NO : III / JJAAM / SKT / VII/2022

Dengan terbitnya Surat Keterangan ini, Management PT Juang Jaya Abdi Alam dengan ini menyatakan bahwasannya:

Nama : Mutiara Putri
NPM : 1805160436
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Management
Judul Riset : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam.

telah menyelesaikan Riset di Perusahaan kami dengan baik. Semoga hasil Riset ini berguna bagi Perusahaan kami dan juga bagi pelaksana Riset.

Demikian Surat Keterangan ini diterbitkan untuk dapat dipergunakan dengan semestinya.

Deli Serdang, 29 Juli 2022

Andi Saputra, SE
Ka.Div Support PT. Juang Jaya Abdi Alam


MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 30 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

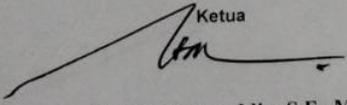
Nama : Mutiara Putri
 N.P.M. : 1805160436
 Tempat / Tgl.Lahir : B. Klippa, 13 Juli 2000
 Alamat Rumah : Jalan Jati Luhur Pasar 9 Tembung
 Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Disetujui / tidak disetujui *)

| Item | Komentar |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Judul | Pengaruh Beban kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan |
| Bab I | Fenomena, Pentingnya Kinerja, Arti Kinerja, Faktor yang Mempengaruhi |
| Bab II | Setiap Variabel terdiri 4 Sub, Paragraf, dan Penulisan |
| Bab III | Variabel X ₁ (beban kerja), Alamat |
| Lainnya | |
| Kesimpulan | <input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

Medan, Rabu, 30 Maret 2022

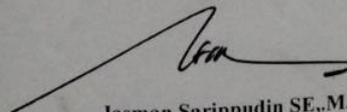
TIM SEMINAR

Ketua



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

Pembimbing



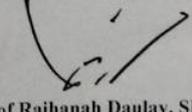
Jasman Saripuddin SE., M.Si.

Sekretaris



Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pemanding



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



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 30 Maret 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Mutiara Putri
N .P.M. : 1805160436
Tempat / Tgl.Lahir : B. Klippa, 13 Juli 2000
Alamat Rumah : Jalan Jati Luhur Pasar 9 Tembung
JudulProposal : Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Jasman Sarippudin SE, M.Si.*

Medan, Rabu, 30 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Sarippudin, SE., M.Si.

Pembimbing

Jasman Sarippudin SE., M.Si.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

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

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

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