

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. AGRINDO NIAGA MAS**

SKRIPSI

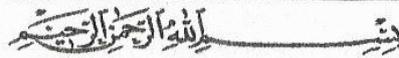
*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : DIAN MAULANA
NPM : 1805160061
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

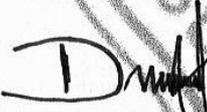
Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 23 September 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : DIAN MAULANA
NPM : 1805160061
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. AGRINDO NIAGA MAS
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


Drs. DANI ISKANDAR, SE., M.M.

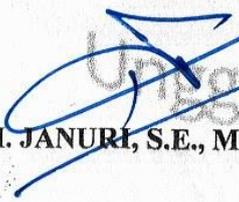
Penguji II


Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.

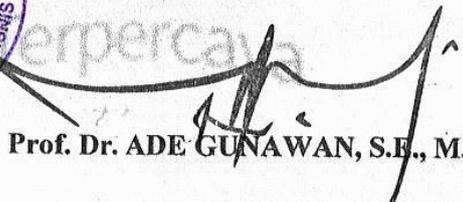
Pembimbing


Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si

Ketua


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

Sekretaris


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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

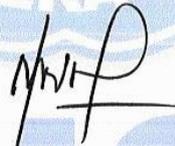
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DIAN MAULANA
N P M : 1805160061
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN BEBANKERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. AGRINDO NIAGA MAS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

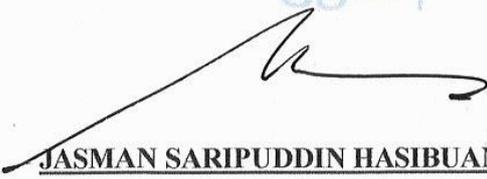


Dr. Ir.Hj. R. SABRINA, M.Si.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



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

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DIAN MAULANA

NPM : 1805160061

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. AGRINDO
NIAGA MAS

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

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

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

Medan, 17 september2022

Yang membuat pernyataan


DIAN MAULANA

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : Dian Maulana
 N.P.M : 1805160061
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Agrindo Niaga Mas

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	slg diperbaiki	18.4.2022	X
Bab II	slg diperbaiki	24.4.2022	X
Bab III	slg diperbaiki	18.5.2022	X
Daftar Pustaka	ditug unjuti studi		X
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			X
Persetujuan Seminar Proposal	setuju maka seminar proposal		X

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 15 JULI 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si)

(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si)

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Agrindo Niaga Mas

**DIAN MAULANA
1805160061**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
dianmaulana2ap1@gmail.com**

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja pada PT. Agrindo Niaga Mas. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agrindo Niaga Mas, Sebanyak 35 karyawan sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan Nonprobability Sampling/Sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sample sebanyak 35 karyawan PT. Agrindo Niaga Mas. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software IBM SPSS Statistic 23*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung pengaruh motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Agrindo Niaga Mas.

Kata Kunci : Motivasi, Beban Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Motivation and Workload on Employee Performance At PT. Agrindo Niaga Mas

**DIAN MAULANA
1805160061**

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
dianmaulana2ap1@gmail.com***

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation and workload on performance at PT. Agrindo Niaga Mas. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were employees of PT. Agrindo Niaga Mas, a total of 35 employees, while the sample in this study used Nonprobability Sampling/saturated Sampling, ie all the population was sampled as many as 35 employees of PT. Agrindo Niaga Mas. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Test, Hypothesis Testing (T Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this study using the IBM SPSS Statistic 23 software program. The results of this study prove that the direct influence of motivation and workload has a positive and significant effect on performance at PT. Agrindo Niaga Mas.

Keywords: Motivation, Workload, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Alhamdulillahirrobil'alamin Puji dan Syukur diucapkan kehadirat Allah SWT. Berkat Rahmat dan Karunia-Nya pada akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang disusun dengan tujuan memenuhi salah satu mata kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Agrindo Niaga Mas**”.

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

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

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

1. Teristimewa kepada Ayahanda Safi'i dan Ibunda Misriatun tercinta yang telah banyak memberikan bantuan moral dan materil, dorongan semangat serta doa sehingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kepada
6. Bapak Jasman Syarfuddin, SE, M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu dan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada Bapak/Ibu dosen serta seluruh para Karyawan/Wati Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
10. Kepada Teman Saya Oky Prima, Nola, Pak Warno, dan Teman-teman yang telah membantu dan menyemangati saya dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Kepada seluruh pegawai PT. Agrindo Niaga Mas yang telah membantu saya dalam melakukan riset.

Akhir kata penulis berharap Skripsi ini dapat berguna bagi kita semua. Kiranya Allah SWT yang dapat membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Mei 2022

Hormat Saya,

DIAN MAULANA
1805160061

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	3
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1.3.1. Batasan Masalah	5
1.3.2. Rumusan Masalah	5
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4.1. Tujuan Penelitian	6
1.4.2. Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN TEORI	8
2.1. Landasan teoritis	8
2.1.1. Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	9
2.1.1.3. Pengukuran Kinerja	12
2.1.1.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.5. Indikator Kinerja	13
2.1.2. Motivasi	15
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	15
2.1.2.2. Teori Motivasi	16
2.1.2.3. Tujuan Motivasi	18
2.1.2.4. Fungsi Motivasi	20
2.1.2.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	20
2.1.2.6. Indikator Motivasi	26
2.1.3. Beban Kerja	28
2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja	28

2.1.3.2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	30
2.1.3.3. Indikator Beban Kerja	31
2.2. Peneliti Terdahulu	33
2.3. Kerangka Konseptual	34
2.4. Hipotesis	37
BAB 3 METODELOGI PENELITIAN	38
3.1. Pendekatan Penelitian	38
3.2. Definisi Operasional	38
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.3.1. Tempat Penelitian	40
3.3.2. Waktu Penelitian	40
3.4. Populasi dan Sampel	41
3.4.1. Populasi	41
3.4.2. Sampel	41
3.5. Teknik Pengumpulan Data	41
3.6. Teknik Analisis Data.....	44
BAB 4 DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1. Hasil Penelitian	53
4.1.1. Deskripsi Data	53
4.1.2. Karakteristik Responden	54
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	57
4.2. Analisis Data	61
4.2.1. Uji Asumsi Klasik	61
4.2.2. Uji Normalitas	61
4.2.3. Uji Multikolinearitas	63
4.2.4. Uji Heterokedastisitas.....	64
4.3. Regresi Linier Berganda	65
4.4. Uji Hipotesis	67
4.5. Koefisien Determinasi.....	69
4.6. Pembahasan.....	70
BAB 5 PENUTUP.....	72
5.1. Hasil Penelitian	72

5.2. Saran.....	73
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Peneliti terdahulu	33
Tabel 3.1 Indikator Motivasi (X1)	39
Tabel 3.2 Indikator Beban Kerja (X2)	39
Tabel 3.3 Indikator Kinerja (Y)	40
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	40
Tabel 3.5 Skala Likert	42
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	44
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	44
Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)	45
Tabel 3.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	47
Tabel 4.1. Skala Likert	53
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4.3. Usia Responden.....	55
Tabel 4.4. Tingkat Pendidikan Responden	55
Tabel 4.5. Masa Kerja Responden	56
Tabel 4.6. Skor Angket Variabel Y (Kinerja)	57
Tabel 4.7. Skor Angket Variabel X1 (Motivasi).....	58
Tabel 4.8. Skor Angket Variabel X2 (Beban Kerja)	60
Tabel 4.9. Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.10. Koefisien Regresi	66
Tabel 4.11. Uji Parsial (Uji t).....	67
Tabel 4.12. Uji Simultan (Uji F)	69
Tabel 4.13. Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	35
Gambar 2.2 Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan	35
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	36
Gambar 2.4. Kerangka Konseptual pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	37
Gambar 4.1. Uji Histogram.....	62
Gambar 4.2. Uji Normalitas	63
Gambar 4.3. Uji Heterokedastisitas	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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

Dalam usaha agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, peran manajemen akan begitu diperlukan untuk membantu mengembangkan dan membina sumber daya manusia yang telah ada agar kualitas dan kinerja mereka bertambah baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Didalam manajemen itu sendiri peranan seorang pemimpin sangatlah penting, karena sebagian hasil dari kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh peran dari atasan kerjanya yang dalam hal ini adalah sang pemimpin. Pemimpin atau atasan harus dapat menggerakkan para bawahaannya

agar dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam proses untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan harus mampu mengelola pegawainya dengan baik sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan merasa senang. Salah satu yang harus dipertimbangkan perusahaan adalah kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fransiska & Tupti, 2020)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu motivasi kerja. (Tanjung & Rasyid, 2020) menyampaikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan (Sitepu, 2013) yang mendefinisikan Motivasi, mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Beban kerja. (Sembiring et al., 2021) menyampaikan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan definisi dari beban kerja. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada pegawai. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja karyawan agar terdapat keseimbangan antara tenaga pegawai dengan beban kerja. Pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan kepada pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai, (Pasaribu, 2019)

PT. Agrindo Niaga Mas (Indonesia Lintas Cargo) adalah perusahaan yang berdiri di Indonesia sejak tahun 2016 yang terletak di Jl. Ring Road No.23, Tj.Sari Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20133. Salah satu

perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa, penyedia angkutan truk, dan transportasi cargo domestik (area Sumatra), di support dengan armada sendiri dengan estimasi pengiriman yang cepat, tepat dan aman untuk menunjang kepuasan pelanggan.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti, PT. Agrindo Niaga Mas mempunyai masalah pada kinerja pegawainya. Dimana kinerja pegawai yang belum optimal yang dapat terlihat dari belum tercapainya target yang diberikan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh motivasi kerja yang menurun, kurangnya bergairah pegawai dalam menjalankan tugas dan tingkat beban kerja yang diterima karyawan bertambah sehingga menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal.

Masalah pada motivasi terlihat dari kurang bersemangatnya karyawan dalam bekerja dan mengerjakan tugas apa adanya saja, sehingga membuat menurunnya motivasi kerja yang berdampak pada kinerja yang belum optimal. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya penghargaan dari perusahaan dimana perusahaan tidak memberi insentif maupun bonus dengan beban kerja yang bertambah, tidak mendapat jaminan kesehatan maupun ketenagakerjaan (BPJS) dari perusahaan.

Masalah pada beban kerja dapat dilihat dari bertambahnya target yang harus dicapai, kondisi fasilitas penunjang pekerjaan yang kurang memadai dan kurangnya standar pekerjaan dari perusahaan. Dengan target yang harus dicapai, pegawai merasa dituntut harus bekerja ekstra sehingga menambah beban kerja para pegawai ditambah dengan minimnya fasilitas sarana dan prasarana menjadi faktor penghambat pegawai dalam bekerja, sehingga menyebabkan kinerja yang belum optimal.

Berdasarkan uraian diatas penulis membahas masalah pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dan menuangkannya dalam bentuk proposal skripsi dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Agrindo Niaga Mas”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah diiktisarkan atau diintisarikan dari latar belakang masalah (Astuti & Lesmana, 2018) Berdasarkan uraian diatas, perusahaan perlu mendorong para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik, maka pihak perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat memberikan kegairahan dalam bekerja dari para pegawai. Tetapi dalam memberikan motivasi perusahaan juga memerhatikan beban kerja pegawai agar kinerja yang dihasilkan optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Adapun masalah-masalah yang ditemukan pada PT. Agrindo Niaga Mas dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai PT. Agrindo Niaga Mas belum optimal, disebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan dan bertambahnya beban kerja.
2. Motivasi kerja karyawan menurun, disebabkan kurangnya insentif dan bonus yang diberikan, tidak adanya jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan (BPJS).
3. Beban kerja dirasakan semakin besar, disebabkan bertambahnya volume pekerjaan, sementara sarana dan prasarana penunjang pekerjaan kurang memadai.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Batasan masalah berkaitan erat dengan identifikasi masalah, Jika dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, masalah – masalah yang telah diidentifikasi mungkin tidak dapat diteliti semuanya, melainkan hanya beberapa saja yang dipilih atau dibatasi (Anita et al., 2013). Berdasarkan identifikasi masalah diatas agar fokus pada permasalahan, maka penulis hanya membatasi pada masalah motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Agrindo Niaga Mas.

1.3.2. Rumusan Masalah

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

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah sebagai berikut ;

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Agrindo Niaga Mas?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Agrindo Niaga Mas?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Agrindo Niaga Mas?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

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

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Agrindo Niaga Mas.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Agrindo Niaga Mas.
- b. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Agrindo Niaga Mas.
- c. Untuk mempelajari pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Agrindo Niaga Mas.

1.4.2. Manfaat Penelitian

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

Manfaat dari tujuan penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

2) Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

b. Manfaat Praktis

Bagi PT. Agrindo Niaga Mas Khususnya, untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan beban kerja berdampak pada kinerja pegawai yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c. Manfaat Mahasiswa

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengetahui pentingnya pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Agrindo Niaga Mas.

BAB 2

KAJIAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

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

Menurut (Nabawi, 2019) kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

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

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian kinerja

Menurut (Sugiharjo & Aldata, 2018) tujuan dan manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

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

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

4. Dokumentasi

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

Menurut (Mardiana et al., 2021) penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.

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

2. Keputusan penempatan.

Bagi karyawan yang telah di nilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu di perhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3. Perencanaan dan pengembangan karir.

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

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.

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

5. Penyesuaian kompensasi

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

6. *Inventori* kompetensi pegawai

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

7. Kesempatan kerja adil

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

8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan.

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

9. Budaya kerja.

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

10. Menerapkan sanksi

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

2.1.1.3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja haruslah dilakukan guna mendapatkan dan mengetahui apakah kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan telah baik atau tidak. (Sedarmayanti & Safer, 2016) memberikan petunjuk penetapan ukuran kinerja, yang antara lain: Ukuran harus terkait dengan hasil, bukannya usaha untuk mencapainya.

- 1). Hasil harus berada dibawah kendali pekerja.
- 2). Data harus tersedia untuk pengukuran.
- 3). Ukuran yang sudah ada, dipergunakan atau diadaptasikan dimanapun apabila dimungkinkan

Pengukuran kinerja harus mempunyai standart yang baik karena pengukuran kinerja adalah alat untuk mengukur pencapaian tujuan dan sasaran sebagai acuan pengambilan keputusan, (Mangkunegara, 2013).

Menurut (Indajang et al., 2020) ada tiga standar pengukuran kinerja yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu berhubungan dengan jumlah yang dihasilkan dan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai oleh karyawan.
- b. Kualitas, yaitu berhubungan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan oleh karyawan.
- c. Ketepatan waktu, berhubungan dengan pengukuran waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

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

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

Dan menurut (Sitepu, 2013) ada rumus yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi faktor lain yaitu P (kinerja/*performance*) = A (kemampuan/*ability*) x E (Usaha/*effort*) x S (dukungan/*support*).

(Dewi & Sudibya, 2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari,

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

2.1.1.5. Indikator Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Fransiska & Tupti, 2020).

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

- 1) Kualitas, seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
- 2) Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang telah diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya, seberapa jauh sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.
- 5) Kebutuhan untuk supervisi, seberapa jauh seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
- 6) Dampak interpersonal. seberapa jauh karyawan meningkatkan harga diri itikad baik dan kerjasama santar sesama karyawan dan bawahan.

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

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

4) Kreativitas karyawan, seberapa kreativitas karyawan dalam melaksanakan tugas.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut (Kasmir, 2016) motivasi adalah suatu usaha sadar memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedangkan menurut (Mardiana et al., 2021), timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.

(Nabawi, 2019) menjelaskan bahwa secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab, sedangkan (Sedarmayanti & Safer, 2016). mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsang untuk melakukan tindakan,

Dari uraian yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tapi yang

terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pimpinan untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

2.1.2.2. Teori Motivasi

- 1) Teori Motivasi Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut, (Saripuddin & Handayani, 2017) :
 - a). Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, dan bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
 - b). Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 - c). Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
 - d). Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - e). Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat

dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (1974), disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan,(Saripuddin & Silvya, 2020):

a) Need for achievement

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b) Need for affiliation

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c) Need for power

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

3) Clyton P.Alderfer dengan Teori ERG

Clyton P.Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa

kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja, (Tanjung, 2015)

a) Existence

Existence, merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di perusahaan.

Existence ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur dan rasa aman).

b) Relatedness

Kekerabatan, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaan selalu berhubungan dengan orang.

c) Growth

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

2.1.2.3. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut (Sedarmayanti & Safer, 2016) sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut (Sugiharjo & Aldata, 2018) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Mempertinggi moral kerja karyawan
- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 8) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari motivasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan tidak lepas dari sebuah tujuan dan apabila tujuan perusahaan telah tercapai maka kinerja perusahaan tersebut baik.

2.1.2.4. Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong untuk berbuat erat dengan suatu tujuan atau cita-cita. Semakin berharga tujuan itu bagi seseorang, maka semakin besar pula motivasinya. Menurut (Anita et al., 2013) ada tiga fungsi motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
- 3) Motivasi merupakan pengaruh arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas.

2.1.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu. Menurut (Wijaya & Andreani, 2015) “ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu”:

- 1) Faktor intern, terdiri dari :
 - a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya”. (Saripuddin, 2018b) Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - (2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja”.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras”.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal”:
- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat”:

- (1) Hak otonomi
- (2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- (3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- (4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor ekstern, terdiri dari;

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan”.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan,

membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat”.

d) Adanya jaminan pekerjaan

setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri”.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan”.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seseorang. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk menentukan satu persatu secara spesifik faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Akan tetapi, secara umum pada dasarnya setiap individu ataupun sebagian besar individu yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi yang hampir sama mengapa harus bekerja di perusahaan.

Dengan demikian, manajemen dapat menetapkan secara umum garis besar motivasi yang mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, (Tanjung & Rosmaini, 2019). Karyawan yang memotivasi yang kuat dalam dirinya, maka akan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi yang kurang dalam dirinya, maka hal ini menimbulkan kurang semangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang mnejadi tanggung jawabnya.

Menurut (Jufrizen, 2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor :

1) Faktor-faktor yang termasuk faktor individual antara lain :

- a) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
- b) Tujuan-tujuan (*goals*)
- c) Sikap (*attitudes*)
- d) Kemampuan-kemampuan (*abilities*)

2) Faktor-faktor yang berasal dari organisasional meliputi :

- a) Gaji (*pay*)
- b) Keamanan pekerjaan (*job security*)
- c) Sesama pekerja (*co-workers*)
- d) Pengawasan (*supervision*)
- e) Pujian (*praise*)

Motivasi kerja seseorang akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, (Rivai, 2013)

Faktor Internal antara lain :

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan / penghargaan
- 3) Tanggung jawab dan
- 4) Perkembangan dalam bekerja

Sedangkan untuk Faktor Eksternal antara lain :

- 1) Gaji / upah
- 2) Hubungan antar pekerja
- 3) Kondisi kerja dan

4) Kebijaksanaan perusahaan

Berdasarkan factor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, (Gultom, 2014) . Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

2.1.2.6. Indikator Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak indikator, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui indikator yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu, (Daulay & Nugraha, 2019).

Menurut (Sedarmayanti & Safer, 2016) indikator-indikator untuk mengetahui Tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan menurut (Fransiska & Tupti, 2020) “Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut”:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki

karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi”.

2) *Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)*

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi”.

3) *Kebutuhan akan kekuasaan (need for power).*

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

2.1.3. Beban Kerja

2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja

Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan. Jadi, Beban kerja segala yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

(Handoko, 2013) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan (Indajang et al., 2020) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh

seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

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

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

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

Beban kerja mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. (Sitepu,

2013). Beban kerja mental dapat diklasifikasikan atas dasar metode pengukuran obyektif dan metode pengukuran subyektif. Pengukuran secara obyektif dapat dilakukan dengan beberapa anggota tubuh antara lain melalui pengukuran denyut jantung, kedipan mata, dan ketegangan otot. Sedangkan dalam pengukuran beban kerja mental secara subyektif didasarkan pada persepsi para pekerja (Syahputra & Jufrizen, 2019)

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

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

1. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.

2. Faktor Internal

Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringan strain dapat

dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

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

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

2.1.3.3. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Indajang et al., 2020) yang meliputi antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai

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

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat

pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

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

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

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*)

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

3. Performansi

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

2.2. Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1. Peneliti terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Tanjung & Rasyid, 2020)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. (Tanjung & Rasyid, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. 3. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru 4. Kompensasi, Lingkungan kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru
2	(Sembiring et al., 2021)	Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai (Sembiring et al., 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai 2. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai 3. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja 4. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai
3	(Astuti & Lesmana, 2018)	Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. (Astuti & Lesmana, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja 2. Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja 3. Motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

4	(Sitepu, 2013)	Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Manado. (Sitepu, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan 3. Beban kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	(Astuti & Suhendri, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. (Astuti & Suhendri, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat 2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat 3. Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat
6	(Sugiharjo & Aldata, 2018)	Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang salemba. (Sugiharjo & Aldata, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja 3. beban kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

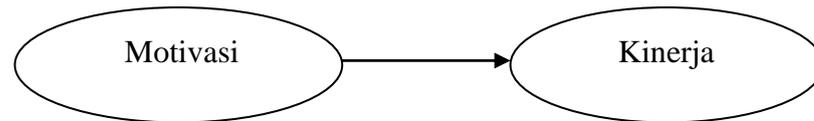
2.3. Kerangka Konseptual

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

2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang

ditemukan oleh (Tanjung & Rasyid, 2020), (Sembiring et al., 2021), (Astuti & Lesmana, 2018), (Sitepu, 2013), (Astuti & Suhendri, 2019), (Sugiharjo & Aldata, 2018), (Bukhari & Pasaribu, 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Gultom, 2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

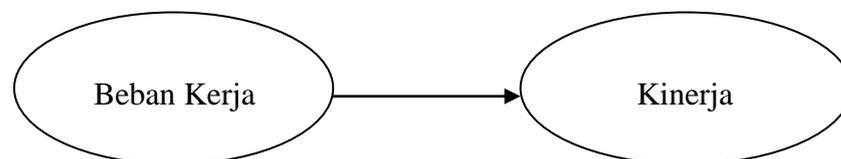


Gambar : 2.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Fransiska & Tupti, 2020) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Bila tuntutan pekerjaan terlalu tinggi atau melebihi kemampuan pekerja maka akan menurunkan kinerjanya. Dengan demikian beban kerja akan berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh (Sitepu, 2013), (Astuti & Suhendri, 2019), (Astuti & Lesmana, 2018), (Sugiharjo & Aldata, 2018) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.



Gambar : 2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

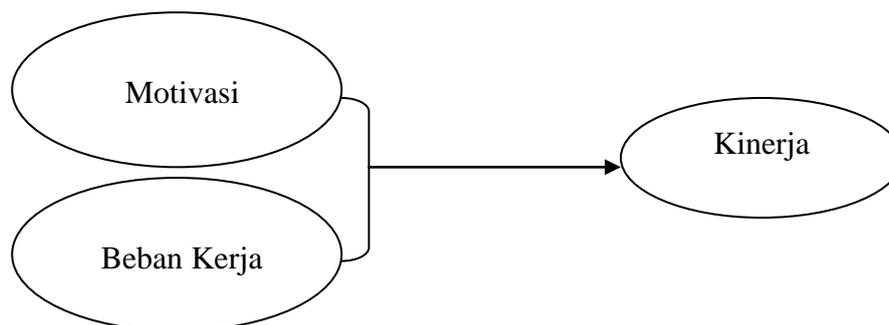
2.3.3. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Nabawi, 2019) menjelaskan bahwa secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

(Handoko, 2013) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. .

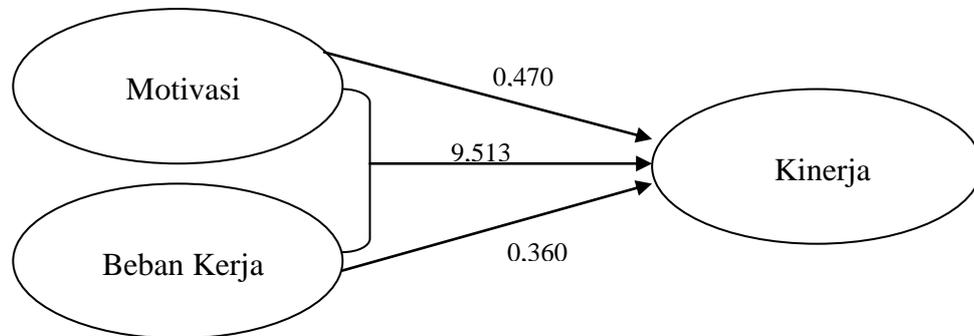
Dari pendapat ahli dan peneliti terdahulu bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan demikian motivasi dan beban kerja secara bersama-sama sangat dimungkinkan akan berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh (Sugiharjo & Aldata, 2018), (Astuti & Lesmana, 2018), (Sitepu, 2013), (Astuti & Suhendri, 2019), yang menyampaikan beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar : 2.3. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan, kerangka konseptual pengaruh motivasi terhadap kinerja, pengaruh beban kerja terhadap kinerja serta pengaruh motivasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja, dapat digambar sebagai berikut



Gambar : 2.4. Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2.4. Hipotesis

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

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

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Agrindo Niaga Mas.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Agrindo Niaga Mas.
3. Motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Agrindo Niaga Mas.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

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

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

3.2. Definisi Operasional

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

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

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

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas, seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
2	Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang telah diselesaikan.
3	Ketepatan Waktu, seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.

Sumber: (Mardiana et al., 2021)

2. Motivasi (X1) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsang untuk melakukan tindakan, (Sedarmayanti & Safer, 2016).

Indikator motivasi : (Sedarmayanti & Safer, 2016) meliputi :

Tabel 3.2 Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kebutuhan Fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2	Kebutuhan Rasa Aman, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3	Kebutuhan Penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

Sumber : (Sedarmayanti & Safer, 2016)

3. Beban Kerja (X2) adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu, (Indajang et al., 2020).

Indikator Beban Kerja Menurut (Indajang et al., 2020) meliputi :

Tabel 3.3 Indikator Beban Kerja

No	Indikator
1	Target Yang Harus Dicapai, Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2	Kondisi Pekerjaan, Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3	Standar Pekerjaan, Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sumber : (Indajang et al., 2020)

3.3. Tempat Dan Waktu penelitian

3.3.1. Tempat penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah di PT. Agrindo Niaga Mas yang terletak di Jl. Ring Road No.23, Tj.Sari Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20133.

3.3.2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.4 Waktu Penelitian

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

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Pengertian populasi menurut (Juliandi, 2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah pegawai PT. Agrindo Niaga Mas yaitu 35 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut (Juliandi et al., 2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Sugiyono S, 2017) bahwa bila populasi <100 maka sample yang diambil adalah seluruh populasi atau sample jenuh, Oleh karena itu untuk teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dengan demikian sample dalam penelitian ini berjumlah 35 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data.

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

1. Studi dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti : dokumen – dokumen yang ada pada PT. Agrindo Niaga Mas.

2. Kuesioner / Angket

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

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

Tabel 3.5 Skala Likert

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

Data yang dikumpulkan kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya sebagai berikut :

a) Uji Validitas

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

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

(Sugiyono S, 2017)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamat

Σx = jumlah pengamatan variabel X

Σy = jumlah pengamatan variabel Y

(Σx^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

(Σy^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

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

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

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

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

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha 0,05$)
- Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha 0,05$ (Sugiyono S, 2017))

1. Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 3.6. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Status
1	0,475	0,274	0,004	Valid
2	0,728	0,274	0,000	Valid
3	0,868	0,274	0,000	Valid
4	0,866	0,274	0,000	Valid
5	0,715	0,274	0,000	Valid
6	0,660	0,274	0,004	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Kinerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

2. Uji Validitas Motivasi (X1)

Tabel 3.7. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Status
1	0,651	0,274	0,000	Valid
2	0,635	0,274	0,000	Valid
3	0,651	0,274	0,000	Valid
4	0,605	0,274	0,000	Valid
5	0,755	0,274	0,000	Valid
6	0,605	0,274	0,000	Valid
7	0,755	0,274	0,000	Valid
8	0,605	0,274	0,000	Valid

9	0,755	0,274	0,000	Valid
10	0,635	0,274	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 10 (Sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Motivasi dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

3. Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Tabel 3.8. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Status
1	0,633	0,274	0,000	Valid
2	0,604	0,274	0,000	Valid
3	0,737	0,274	0,000	Valid
4	0,794	0,274	0,000	Valid
5	0,753	0,274	0,000	Valid
6	0,776	0,274	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Dari tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Beban Kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

b). Uji Reliabilitas

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

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

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

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

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

Tabel 3.9. Uji Reliabilitas Variabel X1,X2, X3 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kinerja (Y)	0,781	Reliabel
Motivasi (X1)	0,763	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,776	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah lebih dari 0,6 atau 60%. Berdasarkan tabel 3.9. diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliable karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,6 atau 60%.

3.6. Teknik Analisis Data

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

3.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda

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

(Sugiyono S, 2017)

Keterangan :

Y = kinerja

a = konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Beban kerja

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

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

a). Uji Normalitas Data

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

b). Uji Multikolinieritas

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

c). Uji Heteroskedastisitas

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

heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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

3.6.2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

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

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

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

(Sugiyono S, 2017)

Keterangan :

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

Kriteria Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini:

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

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

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

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

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

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

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

(Sugiyono S, 2017)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Independent

n = Jumlah Anggota Sampel

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu :

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

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

Dasar Pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

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

3.6.3. Koefisien Determinasi

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

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

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

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

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

100% = Presentasi kontribusi

BAB 4

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel X1 (Motivasi), 10 pertanyaan untuk variabel X2 (Beban Kerja), dan 6 Pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja), dimana yang menjadi variabel X1 adalah Motivasi, variabel X2 adalah Beban Kerja, dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada karyawan PT. Agrindo Niaga Mas di Jl. Ring Road No.23, Tj.Sari Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20133 sebagai sample yang berjumlah 35 orang karyawan dan dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR).

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
-Sangat Setuju	5
-Setuju	4
- Netral	3
-Tidak Setuju	2
-Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas X1, (Motivasi), variabel Bebas X2 (Beban Kerja), maupun variabel Y terikat (Kinerja).

4.1.2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Agrindo Niaga Mas di Jl. Ring Road No.23, Tj.Sari Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20133 sebanyak 35 karyawan, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan maupun lama kerja yang dimiliki karyawan PT. Agrindo Niaga Mas. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data karyawan PT. Agrindo Niaga Mas sebagai berikut:

4.1.2.1. Jenis Kelamin Responden

Dari jumlah 35 responden yang diteliti, banyaknya responden diteliti sebanyak 29 karyawan laki-laki dan 6 karyawan perempuan terlihat dari table dibawah ini :

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	82,9	82,9	82,9
	Perempuan	6	17,1	17,1	17,1
	Total	35	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis laki-laki sebesar 29 responden (82,9%) dan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebesar 6 responden (17,1%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin responden dimiliki karyawan PT. Agrindo Niaga Mas adalah laki-laki dengan jumlah 29 karyawan dari total 35 karyawan yang ada di PT. Agrindo Niaga Mas.

4.1.2.2. Usia Responden

Tabel 4.3
Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25 tahun	7	20	20	20
	25-30 tahun	19	54,3	54,3	54,3
	>30 tahun	9	25,7	25,7	25,7
	Total	35	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia 19-25 tahun adalah 7 karyawan atau (20%), usia 25-30 tahun adalah 19 karyawan atau (54,3%), Usia >30 tahun adalah 9 karyawan atau (25,7%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia responden di PT. Agrindo Niaga Mas adalah 25-30 tahun dengan jumlah 19 karyawan dari total 35 responden karyawan yang ada di PT. Agrindo Niaga Mas.

4.1.2.3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	19	54,3	54,3	54,3
	D3	6	17,1	17,1	17,1
	S1	10	28,6	28,6	28,6
	Total	35	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya tingkat pendidikan responden yang berasal dari lulusan SLTA adalah 19 karyawan atau (54,3%), responden yang berasal dari lulusan D3 adalah 6 karyawan atau (17,1%) sedangkan yang berasal dari lulusan S1 adalah 10 karyawan atau (28,6%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan karyawan di PT. Agrindo Niaga Mas adalah berasal dari lulusan SLTA dengan jumlah 19 karyawan dari total 35 karyawan yang ada di PT. Agrindo Niaga Mas.

4.1.2.4. Masa Kerja

Tabel 4.5

Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	8	22,9	22,9	22,9
	3-5 tahun	18	51,4	51,4	51,4
	>5 tahun	9	25,7	25,7	25,7
	Total	35	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya masa kerja responden pada kelompok masa kerja 1-2 tahun adalah 8 karyawan atau (22,9%), masa kerja 3-5 tahun adalah 18 karyawan atau (51,4%), dan masa kerja >5 tahun adalah 9 karyawan atau (25,7%)

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja karyawan PT. Agrindo Niaga Mas adalah 3-5 tahun dengan jumlah 18 karyawan dari total 35 karyawan yang ada di PT. Agrindo Niaga Mas.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1. Variabel Y (Kinerja)

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Table 4.6
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	14,3	30	85,7	0	0	0	0	0	0	35	100,0
2	9	25,7	26	74,3	0	0,0	0	0	0	0	35	100,0
3	18	51,4	17	48,6	0	0,0	0	0	0	0	35	100,0
4	17	48,6	18	51,4	0	0,0	0	0	0	0	35	100,0
5	20	57,1	15	42,9	0	0	0	0	0	0	35	100,0
6	6	17,1	22	62,9	7	20	0	0	0	0	35	100,0

Sumber Data Penelitian Diolah IBM Statistic SPSS 23

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Hasil kerja yang pegawai lakukan telah sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 85,7%.
2. Jawaban responden tentang Hasil kerja pegawai selalu mencapai mutu yang diharapkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 74,3%.
3. Jawaban responden tentang Pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 51,4%.

4. Jawaban responden tentang Jumlah pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan target yang diberikan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 51,4%.
5. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan waktu yang diharapkan dan ditetapkan pimpinan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.
6. Jawaban responden tentang Pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin daripada terjadi penumpukan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 62,9%.

4.1.3.2. Variabel X1 (Motivasi)

Table 4.7

Skor Angket untuk Variabel X1 (Motivasi)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	17,1	22	62,9	7	20	0	0	0	0	35	100,0
2	20	57,1	15	42,9	0	0,0	0	0	0	0	35	100,0
3	6	17,1	22	62,9	7	20,0	0	0	0	0	35	100,0
4	17	48,6	18	51,4	0	0,0	0	0	0	0	35	100,0
5	21	60,0	12	34,3	2	5,71	0	0	0	0	35	100,0
6	17	48,6	18	51,4	0	0	0	0	0	0	35	100,0
7	21	60,0	12	34,3	2	5,7	0	0	0	0	35	100,0
8	17	48,6	18	51,4	0	0	0	0	0	0	35	100,0
9	21	60,0	12	34,3	2	5,71	0	0	0	0	35	100,0
10	20	57,1	15	42,9	0	0,0	0	0	0	0	35	100,0

Sumber Data Penelitian Diolah IBM Statistic SPSS 23

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,9%.
2. Jawaban responden tentang Fasilitas Sarana dan Prasarana tersedia dengan baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.
3. Jawaban responden tentang Fasilitas K3 yang tersedia diperusahaan cukup memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,9%.
4. Jawaban responden tentang Tempat pegawai bekerja mendapat BPJS dan dana pensiun, sebagian responden menjawab setuju sebesar 51,4%.
5. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 60,0%.
6. Jawaban responden tentang Pegawai yang memiliki kemampuan kerja mendapatkan peluang peningkatan karir, sebagian responden menjawab setuju sebesar 51,4%.
7. Jawaban responden tentang Hubungan antara sesama rekan kerja diperusahaan ini sangat baik, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 60,0%.
8. Jawaban responden tentang Para pegawai merasa saling membutuhkan dalam pelaksana pekerjaan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 51,4%.

9. Jawaban responden tentang Sifat pekerjaan di perusahaan ini cukup menarik untuk dikerjakan dengan kemampuan yang ada, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 60,0%.
10. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan pelatihan bagi pegawai untuk dapat menjalankan tugas lebih baik, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.

4.1.3.3. Variabel X2 (Beban Kerja)

Table 4.8

Skor Angket untuk Variabel X2 (Beban Kerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	22,9	21	60,0	6	17,1	0	0	0	0	35	100,0
2	20	57,1	15	42,9	0	0,0	0	0	0	0	35	100,0
3	7	20,0	28	80,0	0	0,0	0	0	0	0	35	100,0
4	6	17,1	28	80,0	1	2,9	0	0	0	0	35	100,0
5	14	40,0	21	60,0	0	0	0	0	0	0	35	100,0
6	7	20,0	26	74,3	2	5,71	0	0	0	0	35	100,0

Sumber Data Penelitian Diolah IBM Statistic SPSS 23

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pegawai merasa bahwa target penyelesaian pekerja sebanding dengan waktu yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,0%.
2. Jawaban responden tentang Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.

3. Jawaban responden tentang Pegawai dapat mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 80,0%.
4. Jawaban responden tentang Pegawai selalu mengerjakan tugas tambahan yang tidak terduga sehingga menambah jam kerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 80,0%.
5. Jawaban responden tentang Pegawai merasa bahwa beban kerja yang diberikan sesuai standar pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,0%.
6. Jawaban responden tentang Setiap Pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 74,3%.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

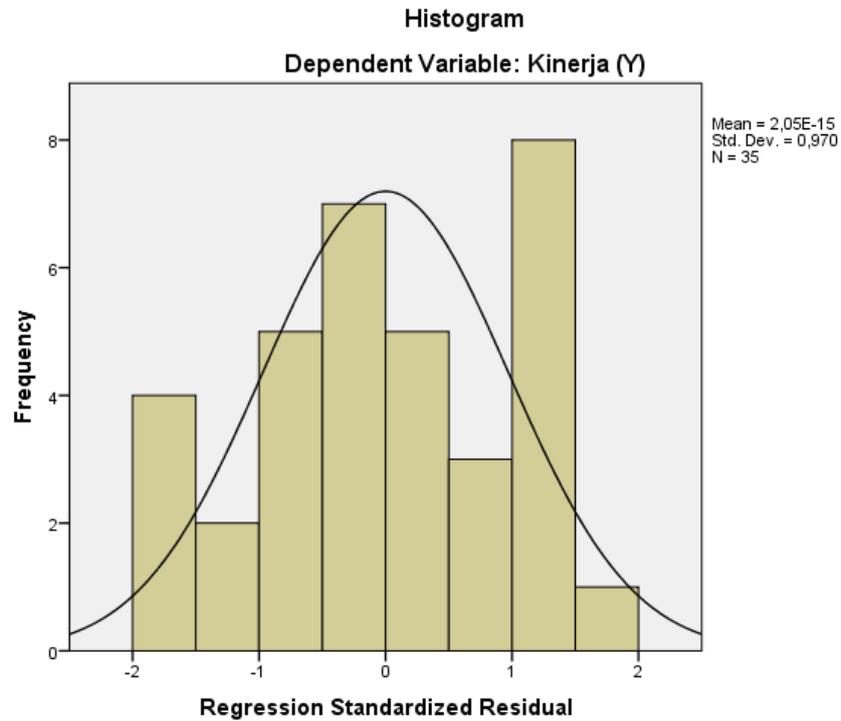
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

4.2.2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

4.2.2.1. Histogram

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Histogram

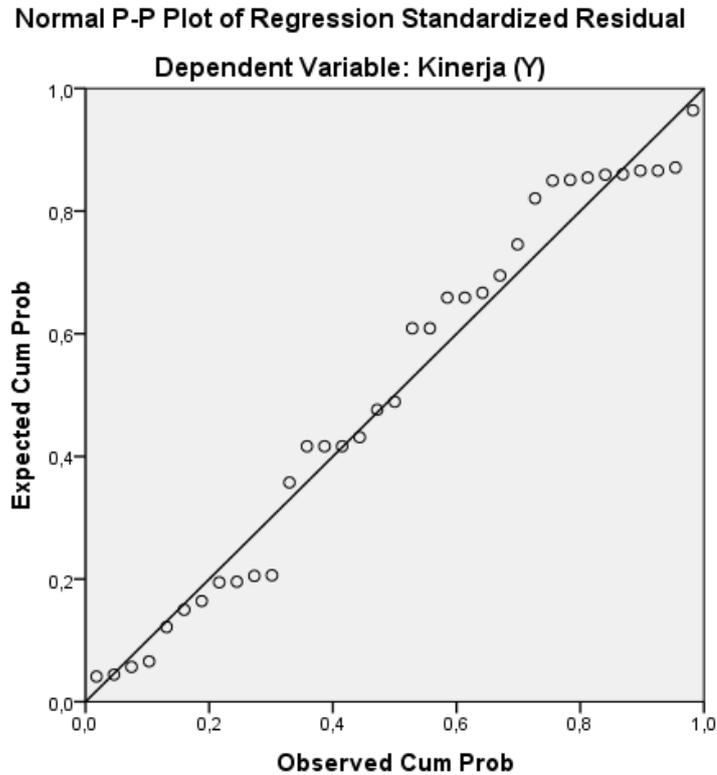


Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2022)

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standardized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

4.2.2.2. P-Plot Normalitas

Gambar 4.2 Normalitas



Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2022)

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

4.2.3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.9. Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9,513	3,910		2,433	,021			
	Motivasi (X1)	,407	,080	,712	5,058	,000	,829	1,206	
	Beban Kerja (X2)	,360	,043	,559	3,422	,000	,829	1,206	

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2022)

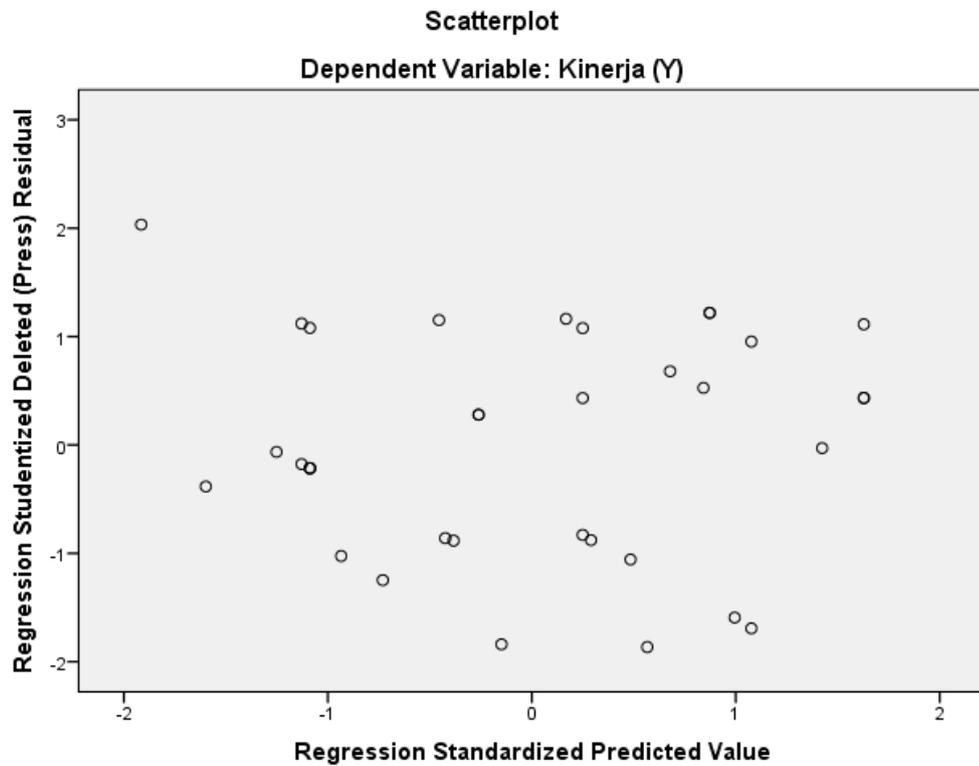
Variabel independen yakni Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

4.2.4. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.3. Heterokedastisitas



Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2022)

Gambar diatas memperlihatkan **titik-titik menyebar secara acak**, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.3. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10. Koefisien Regresi

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,513	3,910		2,433	,021		
	Motivasi (X1)	,407	,080	,712	5,058	,000	,829	1,206
	Beban Kerja (X2)	,360	,043	,559	3,422	,000	,829	1,206

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2022)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 23.0 di dapat:

$$a = 9,513$$

$$b_1 = 0,407$$

$$b_2 = 0,360$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (Motivasi dan Beban Kerja) adalah:

$$Y = 9,513 + 0,407 X_1 + 0,360 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel bebas (Motivasi), dan (Beban Kerja) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel Motivasi (X1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara variabel lainnya.

4.4. Uji Hipotesis

4.4.1. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Penguji hubungan variabel bebas Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) terhadap variabel terikat (Y) Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9,513	3,910		2,433	,021		
	Motivasi (X1)	,407	,080	,712	5,058	,000	,829	1,206
	Beban Kerja (X2)	,360	,043	,559	3,422	,000	,829	1,206

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2022)

1) Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 5,058$ $t_{tabel} = 1,689$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Motivasi (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,058 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 35 sample t_{tabel} sebesar 1,689 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 5,058 > t_{tabel} 1,689$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas.

2) Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 3,422$ $t_{tabel} = 1,689$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Beban Kerja (X2) diperoleh thitung sebesar 3,422 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 35 sample ttabel sebesar 1,689 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 3,422 > ttabel 1,689 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas.

4.4.2. Uji Signifikan Secara Simultas (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : Motivasi (X1), Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ □ {apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka

Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)}.

Ha : Salah satu $\beta \neq 0$ □ {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol,

maka Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)}.

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha 0,05$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,038	2	37,019	14,473	,000 ^b
	Residual	81,847	32	2,558		
	Total	155,886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2022)

$F_{tabel} = Df_1 = k-1 = 3-1=2$, $Df_2 = n-k-1 = 35-3-1= 31$ adalah 4,16 $F_{hitung} = 14.473$

- $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)
- $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)

Berdasarkan data tabel diatas uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,473 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} untuk 35 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai F_{tabel} sebesar 4,16 maka diperoleh $F_{hitung} 14,473 > F_{tabel} 4,16$ dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT. Agrindo Niaga Mas.

4.5. Koefisien Determinasi (R-Square)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel 4.13. Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,689 ^a	,475	,442	1,59929	2,259

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah oleh IBM SPSS 23 (2022)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,689 dan R-Square adalah 0,475 atau 47,5%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 47,50%, sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.6. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas X1 (Motivasi), dan X2 (Beban Kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.6.1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil uji statistik Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas. Dikarenakan hasil thitung (5,058) > ttabel (1,689) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Agrindo Niaga Mas.

Menurut (Kasmir, 2016) motivasi adalah suatu usaha sadar memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk meningkatkan kinerja dengan baik.. Dengan demikian bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang ditemukan oleh (Tanjung & Rasyid, 2020), (Sembiring et al., 2021), (Astuti & Lesmana, 2018), (Sitepu, 2013), (Astuti & Suhendri, 2019), (Sugiharjo & Aldata, 2018), (Bukhari & Pasaribu, 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Gultom, 2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.2. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil uji statistik Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas. Dikarenakan hasil thitung ($3,422$) > ttabel ($1,689$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Agrindo Niaga Mas.

(Fransiska & Tupti, 2020) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Bila tuntutan pekerjaan terlalu tinggi atau melebihi kemampuan pekerja maka akan menurunkan kinerjanya. Dengan demikian beban kerja akan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang ditemukan oleh (Sitepu, 2013), (Astuti & Suhendri, 2019), (Astuti & Lesmana, 2018), (Sugiharjo & Aldata, 2018) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.6.3. Pengaruh Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas. Dikarenakan hasil Fhitung (14,473) > Ftabel (4,16) dengan nilai signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Agrindo Niaga Mas.

Dengan nilai R Square sebesar 0,475 atau 47,50% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja (Y) dengan Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) adalah Sedang, sedangkan sisanya 52,50% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

(Nabawi, 2019) menjelaskan bahwa secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

(Handoko, 2013) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. .

Dari pendapat ahli dan peneliti terdahulu bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap

kinerja, dengan demikian motivasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh (Sugiharjo & Aldata, 2018), (Astuti & Lesmana, 2018), (Sitepu, 2013), (Astuti & Suhendri, 2019), yang menyampaikan beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas. Responden pada penelitian ini berjumlah 35 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas yang ditunjukkan dari hasil thitung ($5,058$) > ttabel ($1,689$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Beban Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas yang ditunjukkan dari hasil thitung ($3,422$) > ttabel ($1,689$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
3. Dari Uji Fhitung adalah $14,473$ dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar $0,475$ atau $47,50\%$ yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja (Y) dengan Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) adalah sedang, sedangkan sisanya $52,50\%$ variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran Praktis

- a. Berdasarkan Kesimpulan diatas diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja (Y), maka sebaiknya pimpinan PT. Agrindo Niaga Mas memberikan motivasi lebih terhadap karyawan demi terciptanya kinerja yang sesuai harapan, dengan motivasi yang lebih maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih pula untuk tercapainya tujuan perusahaan.
- b. Berdasarkan Kesimpulan diatas diketahui bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja (Y), maka sebaiknya PT. Agrindo Niaga Mas lebih memperhatikan beban kerja pada karyawan, dengan beban kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan tidak optimal, dengan memperhatikan beban kerja karyawan yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal.

2. Saran Teoritis

- a. Disarankan bagi peneliti lain agar dapat menjadi pedoman/acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kontribusi dari variabel Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).
- b. Bagi PT. Agrindo Niaga Mas hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi seperti kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan perwujudan diri agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai, serta memperhatikan beban kerja seperti target yang harus dicapai,

kondisi pekerjaan, standar pekerjaan demi menghasilkan kinerja yang optimal.

- c. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan melihat korelasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam setiap penelitian pasti memiliki keterbatasan, sehingga keterbatasan penelitian ini yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang terdapat perbedaan pemikiran dan pemahaman yang berbeda dari tiap responden.
2. Masih terdapat beberapa responden yang tidak lengkap mengisi kuesioner dan beberapa responden yang mengisi kuesioner dengan tidak serius.
3. Sulitnya menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Agrindo Niaga Mas dimasa pandemi seperti saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 2(1), 67–77.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 10–18.
- Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 7473–7499.
- Fahmi, M. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Medan: Mitra Wacana Medika.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 39(1), 1–24.

- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEE. Medan.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A. (2014). Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(01), 34–48.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi Umsu pers*. Medan.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, D. A. A. A. P. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Jakarta : Raja Grafindo.
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan SIM Pro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Seminar*

- Nasinal Royal (SENAR)*, 2(1), 216–222.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Untuk Praktik (Ketiga)*. Rajawali Pers. Jakarta : Rajawali Pers.
- Saripuddin, J. (2018a). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 3–21.
- Saripuddin, J. (2018b). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 2–17.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(2), 420–429.
- Saripuddin, J., & Silvya, B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 9(1), 134–147.
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.
- Sitepu, A. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1123–1133.
- Solimun S, & Nurjanah N. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodalan Persamaan Struktural*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugiyono S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 2(1), 104–116.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 15(01), 27–36.

Tanjung, H., & Rasyid, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.

Tanjung, H., & Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi. *Agora*, 1(2), 5–16.



PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. AGRINDO NIAGA MAS

Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

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

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

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

Akhirnya penulis sampaikan terima kasih atas kerjasamanya

Peneliti,

DIAN MAULANA
1805160061

Angket (Kuesioner)

Kuesioner Penelitian

Identitas Responden :

1. No. Responden :
2. Usia : 19-25 Tahun 25-30 Tahun >30 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Masa Kerja : 1-2 Tahun 3-5 Tahun, >5 Tahun
5. Tingkat Pendidikan : SLTA ,D3 ,S1

Keterangan

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

Petunjuk Pengisian Angket:

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

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	KINERJA (Y)	Kualitas					
		Hasil kerja yang pegawai lakukan telah sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan					
2		Hasil kerja pegawai selalu mencapai mutu yang diharapkan					
3		Kuantitas					
		Pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
4		Jumlah pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan target yang diberikan					
5		Ketepatan Waktu					
		Pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan waktu yang diharapkan dan ditetapkan pimpinan					
6	Pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin daripada terjadi penumpukan						

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	MOTIVASI (X1)	Kebutuhan Fisik					
		Gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pegawai					
		Fasilitas Sarana dan Prasarana tersedia dengan baik					
		Kebutuhan Rasa Aman					
		Fasilitas K3 yang tersedia dip perusahaan cukup memadai					
		Tempat pegawai bekerja mendapat BPJS dan dana pensiun					
		Kebutuhan Penghargaan					
		Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					
		Pegawai yang memiliki kemampuan kerja mendapatkan peluang peningkatan karir					
		Kebutuhan Sosial					
7		Hubungan antara sesama rekan kerja dip perusahaan ini sangat baik					
		Para pegawai merasa saling membutuhkan dalam pelaksana pekerjaan					
8		Kebutuhan Perwujudan Diri					
		Sifat pekerjaan di perusahaan ini cukup menarik untuk dikerjakan dengan kemampuan yang ada					
9							
		Perusahaan memberikan pelatihan bagi pegawai untuk dapat menjalankan tugas lebih baik					
10							

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	BEBAN KERJA (X2)	Target Yang Harus Dicapai					
		Pegawai merasa bahwa target penyelesaian pekerja sebanding dengan waktu yang diberikan					
		Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan					
		Kondisi Pekerjaan					
		Pegawai dapat mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan					
		Pegawai selalu mengerjakan tugas tambahan yang tidak terduga sehingga menambah jam kerja					
2		Standar Pekerjaan					
		Pegawai merasa bahwa beban kerja yang diberikan sesuai standar pekerjaan					
3		Setiap Pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					

HASIL ANGGKET KUESIONER VARIABEL X1 (MOTIVASI) PT. AGRINDO NIAGA MAS

No Responden	Motivasi (X1)										Total X1	Jenis Kelamin Responden	Usia Responden	Tingkat Pendidikan Responden	Masa Kerja Responden
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10					
1	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	41	Laki-Laki	25-30 Tahun	SLTA	3-5 Tahun
2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	40	Laki-Laki	19-25 Tahun	D3	3-5 Tahun
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	Perempuan	25-30 Tahun	S1	1-2 Tahun
4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	44	Laki-Laki	>30 Tahun	SLTA	>5 Tahun
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Laki-Laki	25-30 Tahun	SLTA	3-5 Tahun
6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	Perempuan	25-30 Tahun	D3	3-5 Tahun
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Perempuan	19-25 Tahun	S1	1-2 Tahun
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Laki-Laki	25-30 Tahun	SLTA	3-5 Tahun
9	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	Laki-Laki	>30 Tahun	SLTA	>5 Tahun
10	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45	Laki-Laki	25-30 Tahun	SLTA	3-5 Tahun
11	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46	Laki-Laki	25-30 Tahun	S1	>5 Tahun
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Laki-Laki	25-30 Tahun	SLTA	3-5 Tahun
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42	Laki-Laki	>30 Tahun	SLTA	1-2 Tahun
14	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	40	Laki-Laki	25-30 Tahun	SLTA	3-5 Tahun
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Laki-Laki	>30 Tahun	D3	3-5 Tahun
16	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	Perempuan	25-30 Tahun	S1	3-5 Tahun
17	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46	Laki-Laki	>30 Tahun	SLTA	3-5 Tahun
18	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37	Laki-Laki	25-30 Tahun	SLTA	>5 Tahun
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Laki-Laki	19-25 Tahun	SLTA	1-2 Tahun
20	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	Laki-Laki	25-30 Tahun	D3	3-5 Tahun
21	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	43	Perempuan	19-25 Tahun	S1	1-2 Tahun

22	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43	Laki-Laki	19-25 Tahun	S1	3-5 Tahun
23	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43	Laki-Laki	25-30 Tahun	SLTA	>5 Tahun
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Laki-Laki	25-30 Tahun	SLTA	3-5 Tahun
25	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	Laki-Laki	25-30 Tahun	SLTA	1-2 Tahun
26	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	41	Laki-Laki	>30 Tahun	S1	3-5 Tahun
27	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47	Laki-Laki	25-30 Tahun	D3	>5 Tahun
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Laki-Laki	>30 Tahun	SLTA	3-5 Tahun
29	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45	Perempuan	25-30 Tahun	S1	>5 Tahun
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Laki-Laki	25-30 Tahun	SLTA	1-2 Tahun
31	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47	Laki-Laki	>30 Tahun	SLTA	3-5 Tahun
32	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	Laki-Laki	19-25 Tahun	S1	3-5 Tahun
33	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43	Laki-Laki	25-30 Tahun	SLTA	1-2 Tahun
34	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45	Laki-Laki	>30 Tahun	D3	>5 Tahun
35	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	Laki-Laki	19-25 Tahun	S1	>5 Tahun

**HASIL ANGKET KUESIONER VARIABEL X2 (BEBAN KERJA)
PT. AGRINDO NIAGA MAS**

No Responden	Beban Kerja (X2)						Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	4	4	3	4	3	22
2	3	4	4	4	5	4	24
3	3	4	4	4	4	4	23
4	4	5	5	5	5	4	28
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	5	4	4	4	4	25
7	4	5	4	4	4	4	25
8	4	5	4	4	4	4	25
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	5	4	4	4	4	25
11	4	5	5	4	4	4	26
12	4	4	4	4	4	4	24
13	3	4	4	4	4	3	22
14	4	5	4	4	4	4	25
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	5	4	4	4	4	25
17	3	5	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	5	5	5	5	5	28
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	5	5	5	5	28
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	3	4	4	4	5	5	25
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	4	4	5	4	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	5	4	4	4	4	25
29	4	5	4	4	4	4	25
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	4	4	5	5	28
32	4	4	4	4	5	4	25
33	5	5	4	4	5	4	27
34	5	5	4	4	5	4	27
35	5	5	4	4	5	4	27

**HASIL ANGGKET KUESIONER VARIABEL Y (KINERJA)
PT. AGRINDO NIAGA MAS**

No Responden	Kinerja (Y)						Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	4	4	4	4	3	23
2	4	4	5	5	5	3	26
3	4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	3	23
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	4	29
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	4	29
10	4	5	5	5	5	4	28
11	5	4	4	4	4	4	25
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	5	5	5	4	27
14	4	4	5	5	5	3	26
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	5	5	5	4	27
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	5	5	4	4	26
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	5	4	25
21	4	4	4	4	5	3	24
22	4	4	5	5	4	4	26
23	4	5	5	4	4	4	26
24	4	5	5	5	5	5	29
25	5	5	5	5	5	4	29
26	4	4	4	4	4	3	23
27	4	4	5	5	5	5	28
28	4	5	5	5	5	5	29
29	4	4	4	4	5	4	25
30	4	4	5	5	5	5	28
31	4	4	5	5	5	5	28
32	4	4	4	4	5	4	25
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	5	5	5	5	4	28
35	4	4	4	4	5	4	25

**LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS
PT. AGRINDO NIAGA MAS
VARIABEL (Y) KINERJA**

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	,507**	,233	,257	,189	,153	,475**
	Sig. (2-tailed)		,002	,177	,137	,278	,379	,004
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	,507**	1	,572**	,475**	,377	,350	,728**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,004	,025	,039	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	,233	,572**	1	,944**	,545**	,424	,868**
	Sig. (2-tailed)	,177	,000		,000	,001	,011	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	,257	,475**	,944**	1	,611**	,421	,866**
	Sig. (2-tailed)	,137	,004	,000		,000	,012	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	,189	,377	,545**	,611**	1	,339	,715**
	Sig. (2-tailed)	,278	,025	,001	,000		,047	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	,153	,350	,424	,421	,339	1	,666**
	Sig. (2-tailed)	,379	,039	,011	,012	,047		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,475**	,728**	,868**	,866**	,715**	,666**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	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).

X1.10	Pearson Correlation	,339*	1,000**	,339*	,380*	,205	,380*	,205	,380*	,205	1	,635**
	Sig. (2-tailed)	,047	,000	,047	,025	,236	,025	,236	,025	,236		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	,651**	,635**	,651**	,605**	,755**	,605**	,755**	,605**	,755**	,635**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	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).

**LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS
PT. AGRINDO NIAGA MAS
VARIABEL (X2) BEBAN KERJA**

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Beban Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,445**	,181	,183	,389	,253	,633**
	Sig. (2-tailed)		,007	,297	,291	,021	,142	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,445**	1	,289	,292	,236	,254	,604**
	Sig. (2-tailed)	,007		,093	,089	,173	,140	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,181	,289	1	,843**	,467**	,587**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,297	,093		,000	,005	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,183	,292	,843**	1	,550**	,732**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,291	,089	,000		,001	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,389	,236	,467**	,550**	1	,599**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,021	,173	,005	,001		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	,253	,254	,587**	,732**	,599**	1	,776**
	Sig. (2-tailed)	,142	,140	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Beban Kerja (X2)	Pearson Correlation	,633**	,604**	,737**	,794**	,753**	,776**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	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).

**LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS
PT. AGRINDO NIAGA MAS
VARIABEL (Y) KINERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	7

**LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS
PT. AGRINDO NIAGA MAS
VARIABEL (X1) MOTIVASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	11

**LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS
PT. AGRINDO NIAGA MAS
VARIABEL (X2) BEBAN KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	7

LAMPIRAN HASIL REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,513	3,910		2,433	,021		
	Motivasi (X1)	,407	,080	,712	5,058	,000	,829	1,206
	Beban Kerja (X2)	,360	,043	,559	3,422	,000	,829	1,206

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,038	2	37,019	14,473	,000 ^b
	Residual	81,847	32	2,558		
	Total	155,886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi (X1)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,689 ^a	,475	,442	1,59929	2,259

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	25,9429	2,14123	35
Motivasi (X1)	44,1714	3,74547	35
Beban Kerja (X2)	25,5143	2,10561	35

Correlations

		Kinerja (Y)	Motivasi (X1)	Beban Kerja (X2)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1,000	,687	,235
	Motivasi (X1)	,687	1,000	,414
	Beban Kerja (X2)	,235	,414	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	,000	,087
	Motivasi (X1)	,000	.	,007
	Beban Kerja (X2)	,087	,007	.
N	Kinerja (Y)	35	35	35
	Motivasi (X1)	35	35	35
	Beban Kerja (X2)	35	35	35

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

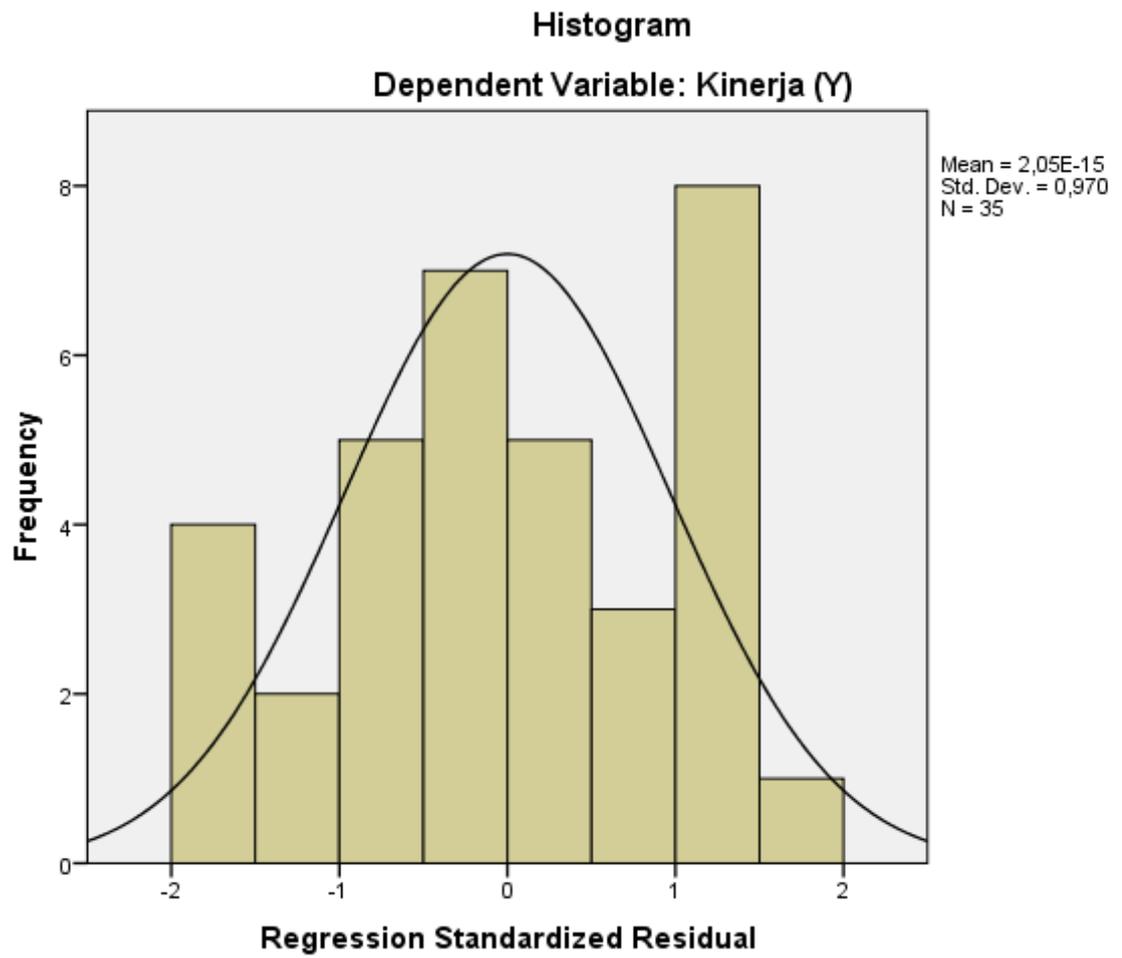
b. All requested variables entered.

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi (X1)	Beban Kerja (X2)
1	1	2,993	1,000	,00	,00	,00
	2	,004	27,437	,01	,82	,57
	3	,003	30,698	,99	,17	,43

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

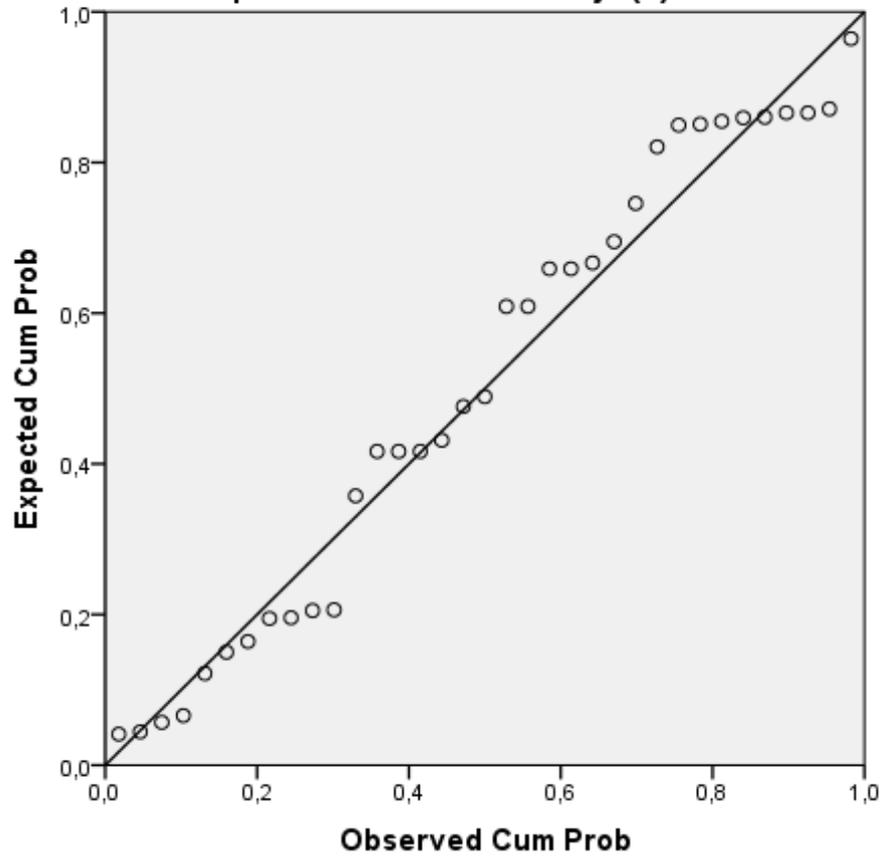
LAMPIRAN HASIL UJI HISTOGRAM



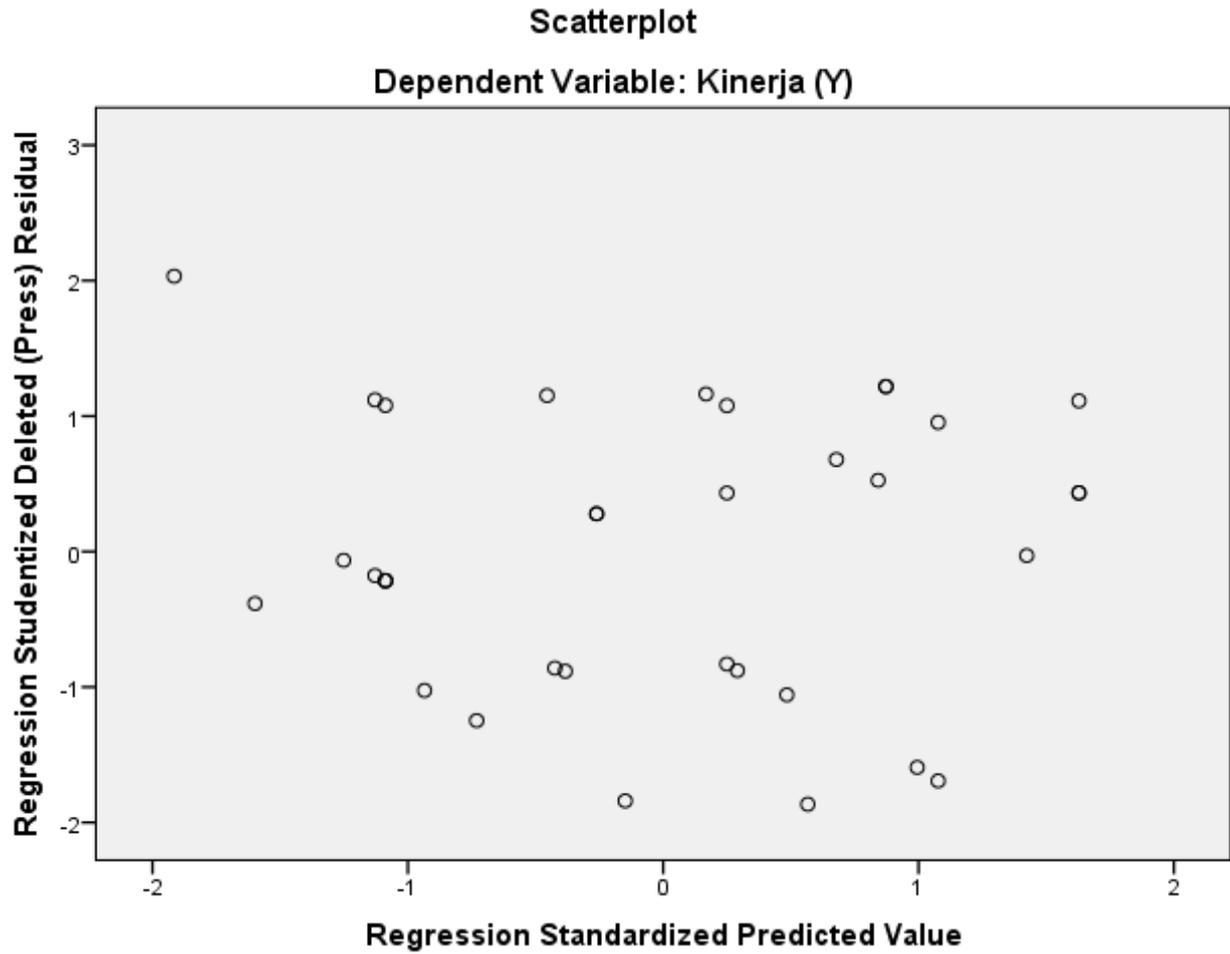
LAMPIRAN HASIL UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja (Y)



LAMPIRAN HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS



LAMPIRAN t tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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
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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	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

LAMPIRAN Ftabel

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

LAMPIRAN Rtabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007

39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

**LAMPIRAN DOKUMENTASI PENELITIAN PADA PT. AGRINDO NIAGA MAS
(ILC INDONESIA LINTAS CARGO)**

