

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
SIMEULUE**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : HAMUD ANUGRA HANGTUA
NPM : 1805160219
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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



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

Jl. M. Muchta Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang pleno Senat Universitas pada hari Rabu, tanggal 12 Oktober 2022, pukul 09:00 WIB dengan agenda khusus, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan menyimak:

IDENTIFIKASI

Nama: **HANUB ANUGRA HANGTI**
N.P.M: **10066219**
Program Studi: **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Konsentrasi: **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi: **PENGARUH SEBAGAI KEWAJIBAN, MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KEKARIFATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPECAWAJIBAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SIMELUE**

Dinyatakan: **Lulus Ujian** dan telah mengikuti persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(YUDI SISWADI, SE., M.M)

(DODY FIRMAN, SE., M.Si)

PEMBIMBING

(Drs. DANI ISKANDAR, SE., M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

Asoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si.





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : HAMUD ANUGRA HANGTUA
N.P.M : 1805160219
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SIMEULUE.

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing

Drs. DANISKANDAR, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

H. JANURL SE, M.M, M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : HAMUD ANUGRAH HANGTUA
N.P.M : 1805160219
Dsen Pembimbing : Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SIMEULUE

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	-Perbaiki abstrak	16-9-2021	f
BAB 2	-Perbaiki: kerangka konseptual (buat, qor)	23-9-2022	f
BAB 3	-Perbaiki. Teknik pengumpulan data	23-9-2022	f
BAB 4	-Perbaiki: pembahasan	30-9-2022	f
BAB 5	-Perbaiki. Kesimpulan	30-9-2022	f
Daftar Pustaka	-Perbaiki daftar pustaka - Buat lampiran	7-10-2022	f
Persetujuan Sidang Mecha Hijau	acc. v) meja hijau	7-10-2022	f

Medan, September 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : HAMUD ANUGRA HANGTUA
NPM : 1805160219
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap pegawai Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Juli 2022
Pembuat Pernyataan



Hamud Anugra Hangtua

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SIMEULUE

HAMUD ANUGRA HANGTUA

Hamudanugrah11@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dinas kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia sebanyak 52 pegawai dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 52 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai beban kerja t_{hitung} 4,286, motivasi kerja t_{hitung} 2,535 dan lingkungan kerja t_{hitung} 8,174 lebih besar dari t_{tabel} 1,677 dengan signifikansi masing-masing 0,000 yang lebih kecil dari 0,005 dan berpengaruh signifikan secara simultan beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki F_{hitung} 255,708 lebih besar dari F_{tabel} 2,80 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005 terhadap kinerja pegawai pada dinas kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AGENCY OF PERSONNEL AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT OF SIMEULUE DISTRICT

HAMUD ANUGRA HANGTUA

Hamudanugrah11@gmail.com

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238*

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload, motivation and work environment on employee performance in the personnel department and human resource development, either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative and quantitative approach. The population in this study was the entire department of personnel and human resource development as many as 52 employees in this study using a saturated sample of 52 employees. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially the workload, motivation and work environment have a significant effect with the value of workload tcount 4.286, work motivation tcount 2,535 and work environment tcount 8.174 greater than ttable 1.677 with each significance 0.000 which is smaller than 0.005 and have a significant effect simultaneously on workload, work motivation and work environment. Fcount 255,708 is greater than Ftable 2.80 and a significance of 0.000 is less than 0.005 on employee performance in the civil service and human resource development department.

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

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Jakariah Ibunda Anita Rahayu tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs Dani Iskandar, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada

peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.

10. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

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

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Juni 2022

Penulis

HAMUD ANUGRAH HANGTUA
NPM:1805160219

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teoritis	10
2.1.1 Kinerja	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2 Penilaian Kinerja	11
2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja	15
2.1.2 Beban Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	16
2.1.2.2 Manfaat Pengukuran Beban Kerja	17
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	17
2.1.2.4 Indikator Beban Kerja	19
2.1.3 Motivasi Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja	21
2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	22
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja	27
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	30
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	30
2.1.4.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja.....	31
2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..	33
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	38

2.2 Kerangka Konseptual	40
2.3 Hipotesis	45

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	46
3.2 Defenisi Operasional Variabel	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.4 Populasi dan Sampel	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6 Uji Kualitas Data.....	51
3.7 Teknik Analisis Data.....	54

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	60
4.2 Analisis Data	60
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	60
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	63
4.2.3 Pengujian Hipotesis	65
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	68
4.2.5 Pembahasan	68

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran.....	75
5.3 Keterbatasan Penelitian	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	47
Tabel 3.2 Indikator Beban Kerja.....	47
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	48
Tabel 3.4 Indiaktor Lingkungan Kerja.....	48
Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian.....	49
Tabel 3.6 Skala Likert	50
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	52
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1).....	52
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	52
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3).....	53
Tabel 3.11 Hasil Uji Reabilitas	54
Tabel 4.1 Skala Likert	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas	61
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji T.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	57
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	58
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta dapat mengelola sumber-sumber daya manusia dan faktor-faktor produksinya secara efektif dan efisiensi melalui penggunaan sumber daya manusia. Setiap usaha tidak mungkin dapat lepas dari manusia, karena manusialah yang mengelolanya.

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (Setiyani, 2015).

Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang

semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (Handoko, 2016).

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil atau output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan (Marbun & Jufrizen, 2022).

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen, 2017).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018)

Menurut (Zainal, Kamal, & Natsir, 2014) “kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu”. Menurut (Hasibuan & Handayani, 2017) kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja baik dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil kinerjanya lebih tinggi daripada beban yang ditetapkan organisasi (Dwi, 2020). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Saefullah, Listiawati, & Amalia, 2017)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih (J K R Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018)

Menurut (Dwi, 2020) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan positif antara beban kerja dengan kinerja, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan.

Pertama kali pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan dalam pemimpin, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014)

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2014). Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty & Baskoro, 2012).

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Kartono, 2015).

Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Sinambela & Tanjung, 2018).

Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Mangkunegara, 2014) .

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah instansi pemerintahan yang dibentuk setelah otonomi daerah tahun 1999. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan Kepegawaian berada di pemerintah pusat, yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian dari kebijakan pemerintah pusat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai beberapa bidang diantaranya kesekretariatan, bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, bidang mutasi dan promosi, bidang pengembangan aparatur dan bidang penilaian kinerja aparatur dan penghargaan BKPSDM mengelola semua urusan kepegawaian termasuk proses kenaikan jabatan struktural pegawai eselon III dan IV pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Simeulue.

Pada proses kenaikan jabatan struktural pegawai eselon III dan IV di bentuklah suatu tim yaitu Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) yang terdiri dari BKPSDM, sekretaris daerah (Sekda) dan Walikota. Fungsi dari BAPERJAKAT adalah memutuskan pegawai yang akan naik

jabatan atau yang akan mengisi jabatan kosong pada OPD. BAPERJAKAT bukan suatu lembaga atau instansi pemerintahan melainkan suatu tim yang memutuskan kenaikan jabatan struktural pegawai eselon III dan IV dalam bentuk rapat tertutup (Pemerintah, 2000). Kenaikan jabatan struktural pegawai berdasarkan lama pengabdian masa kerja dan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) setiap unsurnya sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir.

Berdasarkan peneliti menemukan fenomena yang terjadi di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Selanjutnya penambahan pekerjaan yang di terima oleh pegawai diluar dari standard pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai seperti yang terjadi pada saat ini dengan maraknya wabah virus corona dimana banyaknya perubahan-perubahan masalah pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang ditambah yang di limpahkan kepada beberapa pegawai. Selanjutnya pegawai kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada pegawai untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja pegawai menjadi menurun, selain itu pada lingkungan kerja dimana masih rendahnya lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai dimana kurang harmonisnya hubungan pegawai antar devisi

Berdasarkan latarbelakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan**

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Adanya penambahan pekerjaan yang di terima oleh pegawai diluar dari standard pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai.
3. Masih ada pegawai kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan
4. Masih rendahnya lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai dimana kurang harmonisnya hubungan pegawai antar divisi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada instansi. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue?
4. Apakah beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue

BAB 2

KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad, Nadeholi, & Parivash, 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik

merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut (Putra, 2016) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antaraperusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2012) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang pegawai.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Selanjutnya berdasarkan Undang - undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Sedangkan Menurut (Moekijat, 2021) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif.

Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

2.1.2.2 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Muskamal, 2020) Manfaat pengukuran beban kerja, yaitu:

1. Penataan/penyempurnan struktur pekerjaan organisasi
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan system sistem dan produk kerja.
4. Sarana penigkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standart beban kerja jabatan/kelembagaan,
6. Penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. (Cain, 2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuafikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

2.1.2.3 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) beban kerja adalah dipengaruhi 2 faktor, dan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luartubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja.
2. Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Selanjutnya menurut (Hart & Staveland, 2015) menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa 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 tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.2.4 Indikator Beban kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

1. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Sedangkan menurut (Alamsyah, 2012) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan waktu kerja
Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

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

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2014) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Noor, 2014) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan

pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.3.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja dipusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi pegawai yang bekerja dipusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2014), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor internal
2. Faktor eksternal

Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - a. Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai 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 ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utamabagi para pegawai untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada pegawai agar dapat melaksanakankerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) 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.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatam tertentu merupakan dambaam setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa merekajuga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yangn harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri

4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

Berikut ini adalah penjelasan faktor-faktor motivasi kerja di atas:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau setatus yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih

tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun sebaliknya para pegawai pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para pegawai bahwa mereka telah mampu memepertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.3.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2014) adalah:

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Keahlian
5. Keterampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu:

1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut (Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Pemanfaatan waktu

Berikut ini adalah penjelasan indikator motivasi di atas:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maskimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas pegawai dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Soetjipto, 2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut (Siagian, 2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan,

karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2014) secara garis besar terbagi menjadi 2 (dua) yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi :

- 1) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.
- 2) Hubungan antar pegawai.

- 3) Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik

2.1.4.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan aman serta dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang menyengkan dapat mempengaruhi emosional karyawan. Begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat memperhambat kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. (Sedarmayanti, 2014) menyatakan terdapat 11 faktor yang menentukan lingkungan kerja yaitu:

1. Pencahayaan tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Suhu tempat kerja

Tubuh manusia selalu mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Namun demikian, kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi

oleh suhu udara, dan secara bersama-sama antara suhu, kelembaban dan kecepatan udara serta radiasi panas akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup mengganggu adalah polusi suara, yang merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran tersebut sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian sirkulasi udara dan pertukaran udara merupakan salah satu solusi untuk mengurangi dampak bau di tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Tata warna merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari segi dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata letak, perlengkapan dan kemudahan akses ergonomis dalam bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dapat dikumandangkan di tempat kerja. Musik yang tidak sesuai dengan tempat kerja justru akan merusak konsentrasi dalam bekerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keamanan di tempat kerja; tidak saja aspek keamaan dari bahaya gangguan kriminal, tetapi lebih juga pada aspek keamanan pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan menekankan pada aspek pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Faktor-faktor yang menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Menurut (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja.

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar.

Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa

pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan di Tempat Kerja.

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan atau Pencahayaan.

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara atau Sirkulasi Udara.

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

5. Bau-bauan di Tempat Kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air

condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

6. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an sekat-an fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Meskipun demikian, kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat di pihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

7. Pengaturan Ruang Kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat memengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan juga memengaruhi informasi yang ingin diketahui.

8. Ukuran Ruang Kerja

Ukuran ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak dan akan menghasilkan prsetasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang semangat pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi

10. Keamanan di Tempat Kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM)

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur indikator untuk lebih mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai dengan keinginan karyawan.

Menurut (Jerry, Tjoe, & Naga, 2021) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut :

1. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan. Seperti Komputer, Mesin Ketik, dan lain-lain

2. Pelayanan Kepada Karyawan

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.

4. Hubungan Personal

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang adad didalam perusahaan berkaitan dengan relasi antarsesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2020) terdiri dari:

1. Suasana Kerja

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

2. Hubungan Karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya

karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

3. Tersedianya Fasilitas bagi Karyawan

Dalam hal ini tentu saja hal berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideproposalkan

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Taurisa & Ratnawati, 2015).

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwi, 2020) dan (J K R Rolos et al., 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2014) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbunan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka

hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian tedahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2020) (Muhammad Adhan & Prayogi, 2021) (Prayogi & Lesmana, 2021) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Paramita, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain” (Sunnyoto, 2013).

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018) (Puspita, 2011) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.4 Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018)

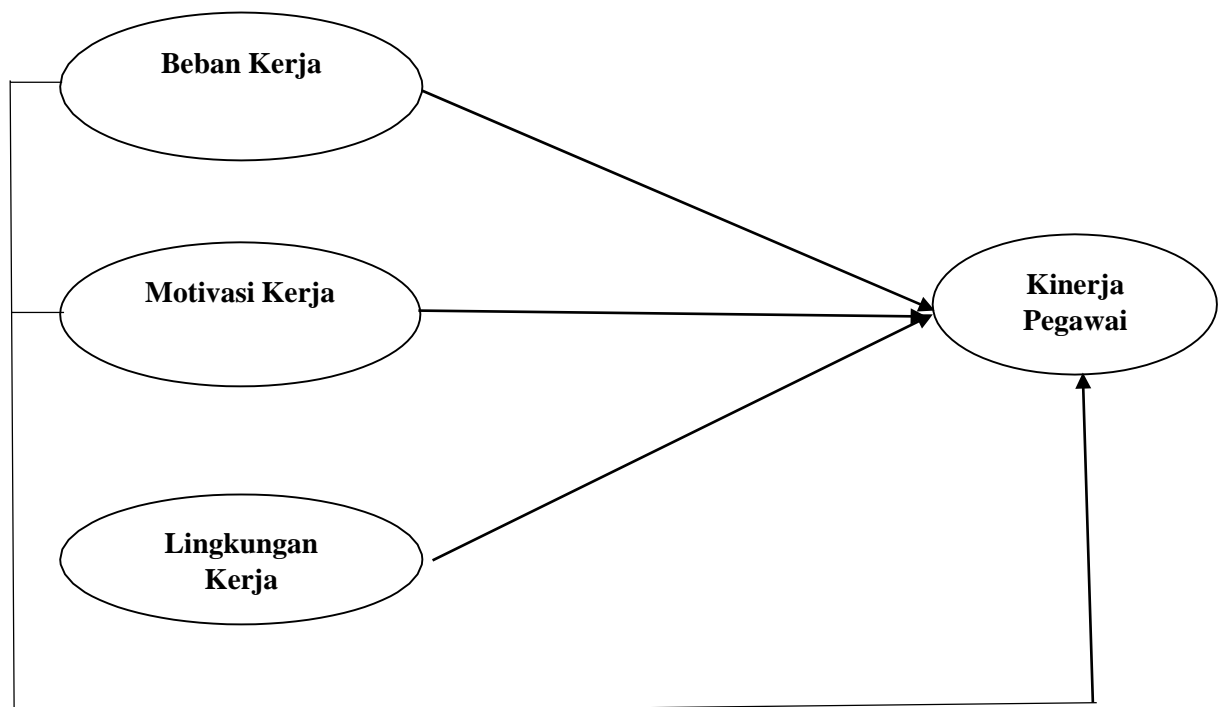
Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017)

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa

faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018)

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue
4. Beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (beban kerja X1) variabel (motivasi kerja X2) dan variabel (lingkungan kerja X3) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Defisini Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya Diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Beban Kerja (X1)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur beban kerja menurut adalah:

Tabel 3.2 Indikator Beban Kerja

No	Indikator
1	Target yang harus dicapai
2	Kondisi Pekerjaan
3	Penggunaan waktu kerja
4	Standar Pekerjaan

Sumber: (Alamsyah, 2022)

3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Daya Pendorong
2	Kemauan
3	Kerelaan
4	Keahlian
5	Keterampilan
6	Tanggung Jawab
7	Kewajiban
8	Tujuan

Sumber: (Siagian, 2014)

4. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Suasana kerja
2	Hubungan karyawan
3	Tersedianya fasilitas bagi karyawan

Sumber: (Nitisemito, 2020)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue yang beralamat di Jl. Baru, Sinabang Kec Simeulue Timur, Aceh

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Juni 2022 sampai Oktober 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul				■																
2	Riset awal					■	■	■	■												
3	Pembuatan skripsi									■	■	■	■								
4	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
5	Seminar Skripsi																	■	■	■	■
6	Riset																				
7	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■
8	Bimbingan Sekripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue yang berjumlah 52 pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini

dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 52 pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuesioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.5 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

3.6 Uji Kualitas Data

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya (r) $\geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} < = 0,05$.
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi (r) $\leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > = 0,05$

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.824 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.2	0.804 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.3	0.696 > 0,287	0.021 < 0,05	Valid
	Y1.4	0.711 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.5	0.681 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.6	0.569 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.7	0.834 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.8	0.619 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.827 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.809 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.827 > 0,287	0.021 < 0,05	Valid
	X1.4	0.809 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.642 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.763 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.668 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.508 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.544 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.710 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.547 > 0,287	0.021 < 0,05	Valid
	X2.4	0.682 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.671 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid

	X2.6	0.535 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.7	0.692 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.8	0.692 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.9	0.692 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.10	0.622 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.11	0.692 > 0,287	0.021 < 0,05	Valid
	X2.12	0.692 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.13	0.692 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.14	0.692 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.15	0.692 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.16	0.692 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.820 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X3.2	0.892 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X3.3	0.774 > 0,287	0.021 < 0,05	Valid
	X3.4	0.892 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X3.5	0.911 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X3.6	0.670 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen 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. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varians total

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reabilitas (*cronbach's Alpha*) > 0,6.

Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.862	0,60	Reliabel
Beban kerja (X1)	0.871		Reliabel
Motivasi (X2)	0.896		Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.906		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

3.7.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Beban Kerja

X3 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

β_1, β_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.7.2 Uji Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$). (Juliandi et al., 2015).

2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015).. Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

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

3.6.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji secara Parsial (Uji t)

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

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

(Sugiyono, 2018)

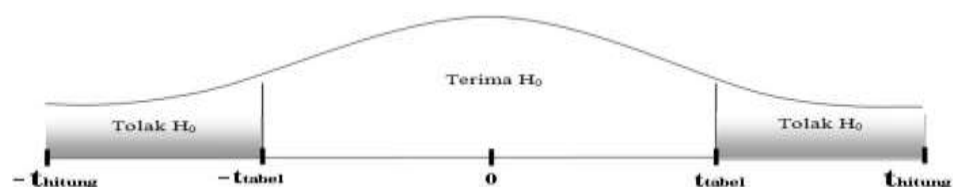
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis ujiT

Kriteria pengujian:

- 1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F - \text{hitung} = \frac{r^2 k - 1}{(1 - r^2)/(n - K)}$$

(Sugiyono, 2018)

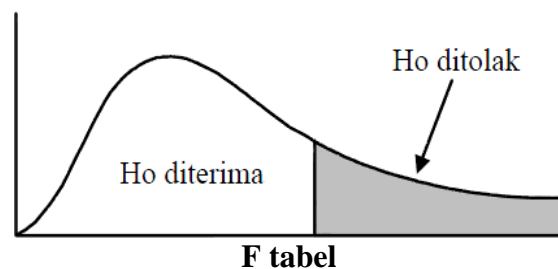
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), 16 pernyataan untuk variabel motivasi (X2), 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X3) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 52 orang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simelue akan tetapi yang kembali kepadapeneliti hanya 48 orang. Penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagaiberikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.2 Analisis Data

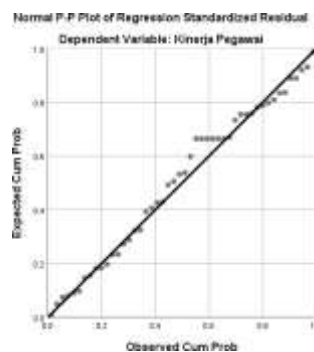
4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik

adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normlitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.211	4.737
	Motivasi Kerja	.295	3.389
	Lingkungan Kerja	.283	3.535

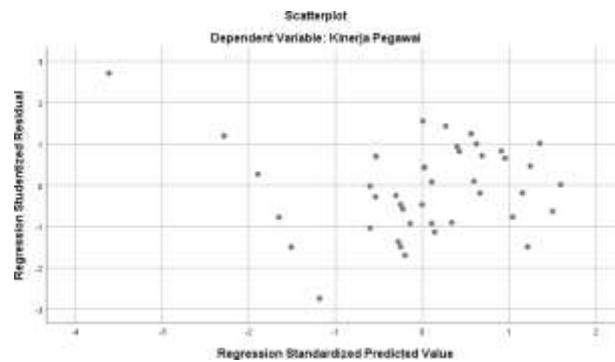
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.211 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.373 < 10$. Variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.295 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3,389 < 10$. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.283 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3.535 < 10$. Variabel. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu kualitas pelayanan, fasilitas dan satu variabel dependen yaitu keputusan pemeblian.

Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.351	1.481		-.913	.366
	Beban Kerja	.347	.081	.328	4.286	.000
	Motivasi Kerja	.105	.041	.164	2.535	.000
	Lingkungan Kerja	.630	.077	.540	8.174	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.36 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -1.351
2. Beban Kerja = 0.347
3. Motivasi = 0.105
4. Lingkungan Kerja = 0.630

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -1.351 + 0.347_1 + 0.105_2 + 0.630_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -1.351 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar -1.351
2. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0.347 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel beban kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,347 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.105 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,105 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.630 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,630 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.351	1.481		-.913	.366
	Beban Kerja	.347	.081	.328	4.286	.000
	Motivasi Kerja	.105	.041	.164	2.535	.000
	Lingkungan Kerja	.630	.077	.540	8.174	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai untuk $n = 52 - 3 = 49$ adalah 1.677 $t_{hitung} = 4.286$ dan $t_{tabel} = 1.677$

H_0 diterima jika : $1.677 \leq t_{hitung} \leq 1.677$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.677$ atau $-t_{hitung} < 1.677$

Nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 4.286 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.677 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simuele

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 52 - 3 = 49$ adalah 1.677 $t_{hitung} = 2.535$ dan $t_{tabel} = 1.677$

H_0 diterima jika : $1.677 \leq t_{hitung} \leq 1.677$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.677$ atau $-t_{hitung} < 1.677$

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 2.535 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.677 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simuele

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 52 - 3 = 49$ adalah 1.677 $t_{hitung} = 8.174$ dan $t_{tabel} = 1.677$

H_0 diterima jika : $1.677 \leq t_{hitung} \leq 1.677$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.677$ atau $-t_{hitung} < 1.677$

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 8.174 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.677 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan

nilai signifikan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simuele

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	781.173	3	260.391	255.708	.000 ^b
	Residual	44.806	44	1.018		
	Total	825.979	47			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 52 - 3 - 1 = 48$$

$$F_{\text{hitung}} = 255.708 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 2.80$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 255.708 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.80 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($255.708 > 2.80$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

4.2.4 Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.972 ^a	.946	.942	1.00912	1.199
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.946 \times 100\%$$

$$= 94,6 \%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.946 yang berarti 94.6% dan hal ini menyatakan bahwa variabel beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja 94.6% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya selisih $100\% - 94.6\% = 5,4\%$. hal ini menunjukkan 5,4% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja pegawai.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan

4.2.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis pertama diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 4.286 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.677 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simuele

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Taurisa & Ratnawati, 2012).

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwi, 2020), (J K R Rolos et al., 2018), (M Adhan, Arif, & Putri, 2021)(Jeky K R Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018) dan (Arifin, Alhabsji, & Utami, 2019) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis kedua diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 2.535 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.677 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simuele

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2014) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian tedahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Sembiring et al., 2020) (Muhammad Adhan & Prayogi, 2021) (Prayogi & Lesmana, 2021) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Paramita, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.5.3 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis ketiga diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 8.174 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.677 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simuele

Lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain” (Sunyoto, 2015).

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018) (Puspita, 2011) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.5.4 Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis keempat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 255.708 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.80 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($255.708 > 2.80$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan

dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018)

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017)

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018)

BAB 5

PENUTUP

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh beban kerja, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeleuen.

1. Beban kerja adalah 4.286 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.677 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simuele
2. Motivasi kerja adalah 2.535 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.677 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simuele
3. Lingkungan kerja adalah 8.174 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.677 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simuele

4. Berdasarkan uji hipotesis keempat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 255.708 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.80 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($255.708 > 2.80$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya agar dapat mempertahankan kan beban kerja yang sudah diberikan sehingga pegawai lebih memahai tentang pekerjaan mereka
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya agar pimpinan terus mendorong pegawai melalui motivasi yang diberikan
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya pimpinan terus mengawasi dan dapat mempertahankan lingkungan kerja yang sudah ada

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 48 orang responden
3. Adanya keterbatasan peneliti dalam menyebarkan angket mengingat keadaan saat ini dalam keadaan pandemi covid 19.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M, Arif, M., & Putri, Y. (2021). Studi Kinerja Pegawai: Antaseden Motivasi dan Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional ...*, 2(1), 463–474. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8308><http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/download/8308/6157>
- Adhan, Muhammad, & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 260–274.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alamsyah. (2012). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 136–145.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature*. *Defence Research and Development Canada Toronto*. Canada: Human System Integration Section.
- Chaterina, R. (2012). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Offshore Pada Divisi Quality Assurance Quality Control Di Pertamina Hulu Energi Onwjltd Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Dwi, M. (2020). *Pengaruh Audit Delay dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Audit Dengan Rotasi Audit Sebagai Variabel Moderasi (Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Farisi, S., & Paramita, D. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Telkom Access Gaharu Medan. *Injests: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scincese*, 1(1), 129–140.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hart, & Staveland. (2015). *The Woekload*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(10), 419–428.
- Jerry, L. M., Tjoe, T. F., & Naga. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kartono, K. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muskamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. Makasar: PKP2A II.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.

- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceeding of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 161.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Puspita, D. R. (2011). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 86–96.
- Putra, B. D. A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perdesanaan dan Perkotaan (PBBP2) di Dinas Pendapatan Kota Denpasar Tahun 2015. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 1–7.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rolos, J K R, Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 97–111.
- Rolos, Jeky K R, Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Saefullah, E., Listiawati, L., & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Akademika*, 15(2), 117–122.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Managenet Analysis Journal*, 3(2), 1–11.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andy.

- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setiyani, F. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Soetjipto, B. W. (2010). *Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Kedisiplinan Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 1–16.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Services.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI Undip*, 7(2), 77–84.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2), 170–187.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Zainal, R. V, Kamal, H., & Natsir, M. (2014). *The Economics Of Education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu Dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
5	4	5	4	3	4	4	5	34
4	5	5	5	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	3	4	4	2	29
3	3	3	4	3	4	2	2	24
2	3	2	4	4	4	2	3	24
3	2	5	2	2	3	2	4	23
3	4	4	4	4	4	2	4	29
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	4	4	4	3	3	28
3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	3	3	4	3	4	4	4	29
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	3	4	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	4	3	30
4	4	4	4	3	4	4	3	30
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	3	4	4	4	30
5	4	5	5	5	5	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	5	4	5	4	36
4	5	5	4	4	5	4	5	36
5	4	3	5	4	3	5	4	33
5	5	4	4	4	4	4	5	35
5	5	5	4	5	5	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	5	4	5	5	38
4	4	4	5	4	4	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	4	4	5	34
4	4	5	5	4	5	5	5	37
4	4	4	5	4	4	5	5	35
4	5	4	4	5	4	4	4	34
5	4	4	5	4	4	5	4	35
4	4	5	4	5	5	4	5	36
5	4	5	4	3	4	4	5	34
4	5	5	5	4	4	4	4	35

4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	3	4	4	2	29
3	3	3	4	3	4	2	2	24
2	3	2	4	4	4	2	3	24
2	2	2	2	2	3	2	4	19
3	4	4	4	4	4	2	4	29

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
4	3	4	3	4	4	4	5	31
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	3	4	3	4	4	4	4	30
4	3	4	3	4	2	4	5	29
4	4	4	4	4	2	4	4	30
2	2	2	2	3	2	3	4	20
4	4	4	4	4	2	4	4	30
4	3	4	3	4	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	3	4	3	4	4	4	4	30
4	3	4	3	4	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	3	4	3	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	4	4	4	5	31
4	3	4	3	4	4	4	4	30
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	4	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	5	4	4	37
4	4	4	4	5	4	5	5	35
5	4	5	4	3	5	3	4	33
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	5	4	5	5	4	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	5	4	5	38
5	4	5	4	4	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	4	4	4	4	34

5	4	5	4	5	5	5	4	37
5	4	5	4	4	5	4	4	35
4	5	4	5	4	4	4	5	35
5	4	5	4	4	5	4	4	35
4	5	4	5	5	4	5	4	36
4	3	4	3	4	4	5	4	31
5	4	5	4	4	4	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	4	4	4	4	30
4	3	4	3	4	2	2	3	25
4	4	4	4	4	2	2	3	27
2	2	2	2	3	2	3	2	18
4	4	4	4	4	2	3	4	29

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2
2	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	65
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	64
4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59
2	5	2	2	3	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	62
4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	65
4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	66
3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	67
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	66
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	70
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	74

4	3	5	4	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	3	3	60
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	72
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	69
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	68
4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	75
4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
3	3	4	3	4	2	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	52
3	2	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	54
2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	41
4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	58

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
5	4	5	4	5	4	27
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	4	19
2	3	2	3	2	4	16
3	2	5	2	2	2	16
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	3	4	21
3	4	4	4	4	4	23
4	3	3	3	3	4	20
3	3	4	3	4	4	21
4	4	3	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24

4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	4	22
5	4	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	26
4	5	5	5	5	4	28
5	4	3	4	3	5	24
5	5	4	5	4	4	27
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	5	28
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	5	27
4	4	4	4	4	5	25
4	5	4	5	4	4	26
5	4	4	4	4	5	26
4	4	5	4	5	4	26
5	4	5	4	5	4	27
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	4	19
2	3	2	3	2	4	16
2	2	2	2	2	2	12
3	4	4	4	4	4	23

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	31.4792	4.19214	48
Beban Kerja	31.9792	3.95985	48
Motivasi Kerja	64.8125	6.56119	48
Lingkungan Kerja	23.7292	3.58922	48

Correlations					
		Kinerja Pegawai	Beban Kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.916	.848	.93
	Beban Kerja	.916	1.000	.830	.83
	Motivasi Kerja	.848	.830	1.000	.76
	Lingkungan Kerja	.939	.838	.764	1.00
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000	.00
	Beban Kerja	.000	.	.000	.00
	Motivasi Kerja	.000	.000	.	.00
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	48	48	48	4
	Beban Kerja	48	48	48	4
	Motivasi Kerja	48	48	48	4
	Lingkungan Kerja	48	48	48	4

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.972 ^a	.946	.942	1.00912	.946	255.708	3	44	.000	1.19
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja										
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	781.173	3	260.391	255.708	.000 ^b
	Residual	44.806	44	1.018		
	Total	825.979	47			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.351	1.481		-.913	.366	-4.335	1.633					
	Beban Kerja	.347	.081	.328	4.286	.000	.184	.510	.916	.543	.151	.211	4.737
	Motivasi Kerja	.105	.041	.164	2.535	.015	.021	.188	.848	.357	.089	.295	3.389
	Lingkungan Kerja	.630	.077	.540	8.174	.000	.475	.786	.939	.776	.287	.283	3.535

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Beban Kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
1	1	3.983	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.012	18.421	.50	.02	.00	.18
	3	.003	35.324	.38	.23	.23	.77
	4	.002	45.831	.13	.76	.77	.05

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.7462	37.9862	31.4792	4.07685	48
Std. Predicted Value	-3.614	1.596	.000	1.000	48
Standard Error of Predicted Value	.152	.723	.269	.112	48
Adjusted Predicted Value	15.6795	37.9843	31.4550	4.18276	48
Residual	-2.64761	2.25384	.00000	.97638	48
Std. Residual	-2.624	2.233	.000	.968	48
Stud. Residual	-2.733	2.711	.010	1.034	48
Deleted Residual	-2.87360	3.32049	.02415	1.12846	48
Stud. Deleted Residual	-2.966	2.936	.008	1.065	48
Mahal. Distance	.088	23.135	2.938	3.987	48
Cook's Distance	.000	.870	.045	.137	48
Centered Leverage Value	.002	.492	.063	.085	48

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

X1.6	Pearson Correlation	.651**	.406**	.651**	.406**	.305*	1	.542**	.336*	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.004	.035		.000	.019	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.7	Pearson Correlation	.333*	.343*	.333*	.343*	.656**	.542**	1	.493**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.021	.017	.021	.017	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.8	Pearson Correlation	.241	.225	.241	.225	.293*	.336*	.493**	1	.508**
	Sig. (2-tailed)	.099	.124	.099	.124	.043	.019	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Beban Kerja	Pearson Correlation	.827**	.809**	.827**	.809**	.642**	.763**	.668**	.508**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	8

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	Motivasi Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.402*	.559*	.583*	.446*	.518*	.230	.111	.111	.248	.256	.111	.111	.248	.111	.111	.544**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000	.001	.000	.116	.454	.454	.089	.079	.454	.454	.089	.454	.454	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	.402*	1	.239	.265	.472*	.459*	.447*	.498*	.498*	.423*	.265	.498*	.498*	.423*	.498*	.498*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.005		.102	.069	.001	.001	.001	.000	.000	.003	.069	.000	.000	.003	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	.559*	.239	1	.601*	.395*	.651*	.196	-.002	-.002	.473*	.333*	-.002	-.002	.473*	-.002	-.002	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000	.102		.000	.006	.000	.183	.992	.992	.001	.021	.992	.992	.001	.992	.992	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	.583*	.265	.601*	1	.502*	.406*	.338*	.140	.140	.256	.630*	.140	.140	.256	.140	.140	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000	.069	.000		.000	.004	.019	.342	.342	.080	.000	.342	.342	.080	.342	.342	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	.446*	.472*	.395*	.502*	1	.305*	.200	.642*	.642*	.176	.331*	.642*	.642*	.176	.642*	.642*	.682**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.006	.000		.035	.173	.000	.000	.232	.022	.000	.000	.232	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.6	Pearson Correlation	.518*	.459*	.651*	.406*	.305*	1	.450*	.117	.117	.679*	.184	.117	.117	.679*	.117	.117	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.004	.035		.001	.429	.429	.000	.211	.429	.429	.000	.429	.429	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.7	Pearson Correlation	.230	.447*	.196	.338*	.200	.450*	1	.207	.207	.344*	.222	.207	.207	.344*	.207	.207	.535**
	Sig. (2-tailed)		.000		.000		.000				.000				.000			.000

	Sig. (2-tailed)	.116	.001	.183	.019	.173	.001		.158	.158	.017	.129	.158	.158	.017	.158	.158	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.8	Pearson Correlation	.111	.498*	-.002	.140	.642*	.117	.207	1	1.00	.230	.386*	1.00	1.00	.230	1.00	1.00	.692**
	Sig. (2-tailed)	.454	.000	.992	.342	.000	.429	.158		.000	.116	.007	.000	.000	.116	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.9	Pearson Correlation	.111	.498*	-.002	.140	.642*	.117	.207	1.00	1	.230	.386*	1.00	1.00	.230	1.00	1.00	.692**
	Sig. (2-tailed)	.454	.000	.992	.342	.000	.429	.158	.000		.116	.007	.000	.000	.116	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.10	Pearson Correlation	.248	.423*	.473*	.256	.176	.679*	.344*	.230	.230	1	.436*	.230	.230	1.00	.230	.230	.692**
	Sig. (2-tailed)	.089	.003	.001	.080	.232	.000	.017	.116	.116		.002	.116	.116	.000	.116	.116	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.11	Pearson Correlation	.256	.265	.333*	.630*	.331*	.184	.222	.386*	.386*	.436*	1	.386*	.386*	.436*	.386*	.386*	.622**
	Sig. (2-tailed)	.079	.069	.021	.000	.022	.211	.129	.007	.007	.002		.007	.007	.002	.007	.007	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.12	Pearson Correlation	.111	.498*	-.002	.140	.642*	.117	.207	1.00	1.00	.230	.386*	1	1.00	.230	1.00	1.00	.692**
	Sig. (2-tailed)	.454	.000	.992	.342	.000	.429	.158	.000	.000	.116	.007		.000	.116	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.13	Pearson Correlation	.111	.498*	-.002	.140	.642*	.117	.207	1.00	1.00	.230	.386*	1.00	1	.230	1.00	1.00	.692**
	Sig. (2-tailed)	.454	.000	.992	.342	.000	.429	.158	.000	.000	.116	.007	.000		.116	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.14	Pearson Correlation	.248	.423*	.473*	.256	.176	.679*	.344*	.230	.230	1.00	.436*	.230	.230	1	.230	.230	.692**
	Sig. (2-tailed)	.089	.003	.001	.080	.232	.000	.017	.116	.116	.000	.002	.116	.116		.116	.116	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.15	Pearson Correlation	.111	.498*	-.002	.140	.642*	.117	.207	1.00	1.00	.230	.386*	1.00	1.00	.230	1	1.00	.692**
	Sig. (2-tailed)	.454	.000	.992	.342	.000	.429	.158	.000	.000	.116	.007	.000	.000	.116		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.16	Pearson Correlation	.111	.498*	-.002	.140	.642*	.117	.207	1.00	1.00	.230	.386*	1.00	1.00	.230	1.00	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.454	.000	.992	.342	.000	.429	.158	.000	.000	.116	.007	.000	.000	.116	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Motivas i Kerja	Pearson Correlation	.544*	.710*	.547*	.593*	.682*	.671*	.535*	.692*	.692*	.692*	.622*	.692*	.692*	.692*	.692*	.692*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	16

Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Lingkungan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.644**	.583**	.644**	.649**	.518**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X3.2	Pearson Correlation	.644**	1	.523**	1.000**	.730**	.591**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X3.3	Pearson Correlation	.583**	.523**	1	.523**	.854**	.239	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.102	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X3.4	Pearson Correlation	.644**	1.000**	.523**	1	.730**	.591**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X3.5	Pearson Correlation	.649**	.730**	.854**	.730**	1	.501**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X3.6	Pearson Correlation	.518**	.591**	.239	.591**	.501**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.102	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.820**	.892**	.774**	.892**	.911**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	6

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.3	6.3	6.3
	KS	8	16.7	16.7	22.9
	S	28	58.3	58.3	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	KS	6	12.5	12.5	16.7
	S	33	68.8	68.8	85.4
	SS	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.3	6.3	6.3
	KS	7	14.6	14.6	20.8
	S	28	58.3	58.3	79.2
	SS	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	S	35	72.9	72.9	77.1
	SS	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	KS	13	27.1	27.1	31.3
	S	25	52.1	52.1	83.3
	SS	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.3	6.3	6.3
	S	40	83.3	83.3	89.6
	SS	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	16.7	16.7	16.7
	KS	1	2.1	2.1	18.8
	S	31	64.6	64.6	83.3
	SS	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.3	8.3	8.3
	KS	7	14.6	14.6	22.9
	S	27	56.3	56.3	79.2
	SS	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	S	35	72.9	72.9	77.1
	SS	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	KS	13	27.1	27.1	31.3
	S	25	52.1	52.1	83.3
	SS	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	S	35	72.9	72.9	77.1
	SS	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	KS	13	27.1	27.1	31.3
	S	25	52.1	52.1	83.3
	SS	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.3	6.3	6.3
	S	40	83.3	83.3	89.6
	SS	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	16.7	16.7	16.7
	KS	1	2.1	2.1	18.8
	S	31	64.6	64.6	83.3
	SS	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	KS	4	8.3	8.3	12.5
	S	35	72.9	72.9	85.4
	SS	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.1	2.1	2.1
	KS	2	4.2	4.2	6.3
	S	30	62.5	62.5	68.8
	SS	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.3	6.3	6.3
	KS	6	12.5	12.5	18.8
	S	32	66.7	66.7	85.4
	SS	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.3	6.3	6.3
	KS	7	14.6	14.6	20.8
	S	28	58.3	58.3	79.2
	SS	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	S	35	72.9	72.9	77.1
	SS	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	KS	13	27.1	27.1	31.3
	S	25	52.1	52.1	83.3
	SS	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.3	6.3	6.3
	S	40	83.3	83.3	89.6
	SS	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	16.7	16.7	16.7
	KS	1	2.1	2.1	18.8
	S	31	64.6	64.6	83.3
	SS	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.3	8.3	8.3
	KS	7	14.6	14.6	22.9
	S	27	56.3	56.3	79.2
	SS	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.2	4.2	4.2
	S	37	77.1	77.1	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.2	4.2	4.2
	S	37	77.1	77.1	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.3	8.3	8.3
	S	29	60.4	60.4	68.8
	SS	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.1	2.1	2.1
	KS	8	16.7	16.7	18.8
	S	24	50.0	50.0	68.8
	SS	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.2	4.2	4.2
	S	37	77.1	77.1	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.2	4.2	4.2
	S	37	77.1	77.1	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.3	8.3	8.3
	S	29	60.4	60.4	68.8
	SS	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.2	4.2	4.2
	S	37	77.1	77.1	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.2	4.2	4.2
	S	37	77.1	77.1	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.3	6.3	6.3
	KS	8	16.7	16.7	22.9
	S	28	58.3	58.3	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	KS	6	12.5	12.5	16.7
	S	33	68.8	68.8	85.4
	SS	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.3	6.3	6.3
	KS	7	14.6	14.6	20.8
	S	28	58.3	58.3	79.2
	SS	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	KS	6	12.5	12.5	16.7
	S	33	68.8	68.8	85.4
	SS	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.3	8.3	8.3
	KS	7	14.6	14.6	22.9
	S	28	58.3	58.3	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	S	35	72.9	72.9	77.1
	SS	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2004/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/1/2022

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

Medan, 10/1/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Hamud Anugera Hangtua
NPM : 1805160219
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

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

Identifikasi Masalah : Ingin mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan
3. Peros Pencantuman Gelar Pada Kepegawaian Pada Tahun 2021

Objek/Lokasi Penelitian : Bkpsdm (Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)

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

Hormat Saya
Pemohon

(Hamud Anugera Hangtua)

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20138

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2004/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/1/2022

Nama Mahasiswa : Hamud Anugera Hangtua

NPM : 1805160219

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : MSDM

Tanggal Pengajuan Judul : 10/1/2022

Nama Dosen Pembimbing*) : Dani Iskandar, SE.,MM *in* 10/1/2022

Judul Disetujui**): *Pengaruh beban kerja Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawain dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) di kab. Simeulue*

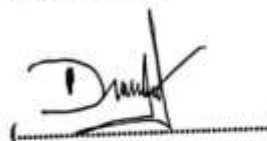
Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen



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

Medan,

Dosen Pembimbing



*)

*)

*)

*)

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 946 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 14 April 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Hamud Anugra Hangtua
N P M : 1805160219
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab.Simeulue

Dosen Pembimbing : Drs.Dani Iskandar, SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 14 April 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 13 Ramadhan 1443 H
 14 April 2022 M



Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,MSI.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Pertinggal





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

Nomor : 946 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 13 Ramadhan 1443 H
 14 April 2022 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 BKPSDM Kab.Simeulue
 Jln.Kabupaten Simeulue
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Hamud Anugra Hangtua
 Npm : 1805160219
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Beban Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab.Simeulue

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :
 1. Pertinggal





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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 04 Agustus 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Hamud Anugra Hangtua
N .P.M. : 1805160219
Tempat / Tgl.Lahir : Meulaboh, 31 Mei 1999
Alamat Rumah : Jl.Baru Dsn. Karya Baru
JudulProposal :Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeuleu

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Drs Dani Iskandar, SE,M.M*

Medan, Kamis, 04 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Sekretaris

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

Pembanding

Drs Dani Iskandar, SE,M.M

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Letkol Ali Hasan, Website : <http://bkpsdm.simeuluekab.go.id>

SINABANG

Kode Pos 23891

Sinabang, 16 Maret 2022

Nomor : 800/315.a/BKPSDM/III/2022

Lamp : -

Hal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis UMSU
di -

MEDAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Menindak lanjuti permohonan Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang akan menempatkan Mahasiswa untuk melakukan Izin Riset Pendahuluan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Simeulue, Aceh. Maka disampaikan bahwa kami bersedia menerimanya dengan nama Mahasiswa :

No.	Nama	NPM	Prodi / Jurusan	Lokasi Riset
1.	Hamud Anugra Hangtua	1805160219	Manajemen	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Simeulue

Selanjutnya kami beritahukan kepada Bapak Dekan dan Mahasiswa yang akan melakukan Riset di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Bahwa kami tidak menyediakan fasilitas tempat tinggal, makan dan gaji untuk Mahasiswa yang melakukan Riset dan kami berhak mengeluarkan Mahasiswa tersebut apabila tidak mengikuti tata tertib yang diatur di kantor kami.
2. Untuk mencegah penyebaran Covid-19, maka Mahasiswa harus mengikuti Protokol Kesehatan dengan menunjukkan Surat Bebas Covid-19 (Pemeriksaan Rapid Antigen) dari Rumah Sakit dan melakukan Karantina sebelum memasuki area Perkantoran.

Demikian Kami Sampaikan atas Perhatiannya Kami Ucapkan Terimakasih.

Kepala Sub. Bagian Umum dan
Kepegawaian BKPSDM
Kabupaten Simeulue,


Elfianti Novita, A.Md
Penata / (III/d)

NIP. 19770510 200112 2 004