

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOMISI
PEMILIHAN UMUM KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : DAVIT APRIJAL JUARDI
NPM : 1905160600
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 23 September 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DAVIT APRIJAL JUARDI
NPM : 1905160600
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA MEDAN.

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

MUSLIH, S.E., M.Si.

MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



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

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : DAVIT APRIJAL JUARDI
NPM : 1905160600
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing

Assoc. Prof Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Davit Aprijal Juardi
NPM : 1905160600
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Perbaiki Sesuai Arahkan - Perbaiki Pengolahan datanya dan teliti Kembali	15/25 /9	ff.
Bab 5	Perbaiki Sesuai Arahkan - Pembahasan Kesimpulan & Saran perbaikan	17/25 /9	ff.
Daftar Pustaka	Penulisan sesuai dgn pedoman - Sitasi dosen - Daftar Pustaka tambah	20/25 /9	ff.
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Proses. lanjut.	21/25 /9	ff.

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


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

Medan, September 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Assoc. Prof Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **DAVIT APRIJAL JUARDI**
NPM : 1905160600
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



DAVIT APRIJAL JUARDI

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA MEDAN

Oleh

DAVIT APRIJAL JUARDI

1905160600

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Medan Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Populasinya sebanyak 58 karyawan dan sampelnya sebanyak 58 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, 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 29.00. Secara parsial diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Secara parsial diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Secara simultan diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE COMMISSION MEDAN CITY GENERAL ELECTION

By
DAVIT APRIJAL JUARDI
1905160600

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

The purpose of this research is to determine the influence of workload and work environment on employee performance at the Medan City General Election Commission, both directly and indirectly. This research approach is associative. The population was 58 employees and the sample was 58 employees. Data collection techniques in this research used interview techniques, documentation studies, observations and questionnaires. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 29.00. Partially, it is known that the Workload variable (X1) has a positive and significant influence on the Employee Performance variable (Y). Partially, it is known that the Work Environment (X2) has a positive and significant influence on the Employee Performance variable (Y). Simultaneously, it is known that the Work Load (X1) and Work Environment (X2) variables have a positive and significant influence on the Employee Performance variable (Y).

Keywords : Workload, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbi'alamina puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah subhanahu wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA MEDAN”**. Selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi wasallam.

Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program sastra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. 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 terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada;

1. Kedua orang tua, Ayahanda Rasdi dan Ibunda Jurinah serta keluarga penulis yang tercinta yang telah mengasuh, mendidik, dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir

hayat serta telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta kasih yang begitu dalam kepada penulis.

2. Kepada Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M, M.Si selaku Dekan I 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 Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku seketaris Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Assoc.. Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam mempersiapkan skripsi ini.
9. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan pegawai yang telah membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam penyusunan skripsi.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Agustus 2023
Penulis

Davit Aprijal Juardi
1905160600

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	I
ABSTRACT	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	X
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.2 Batasan Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja	16
2.1.2 Beban Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja	18
2.1.2.2 Manfaat Pengukuran Beban Kerja	19
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban kerja	20
2.1.2.4 Indikator Beban Kerja	22
2.1.3 Lingkungan Kerja	24
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
2.1.3.3 Manfaat lingkungan kerja	27
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	27
2.2 Kerangka Konseptual	28
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3 Hipotesis	30
BAB 3 METODE PENELITIAN	31
3.1 Pendekatan Penelitian	31
3.2 Definisi Operasional.....	31
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3.3.1 Tempat Penelitian	32
3.3.2 Waktu Penelitian	32

3.4 Populasi Dan Sampel	33
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Sampel.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.5.1 Studi Dokumentasi	34
3.5.2 Angket.....	34
3.6 Teknik Pengujian Instrumen.....	35
3.6.1 Uji Validitas	35
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.7 Teknik Analisis Data.....	37
3.7.1 Regresi Linear Berganda.....	37
3.7.2 Asumsi Klasik	38
3.7.2.1 Uji Normalitas Data	38
3.7.2.2 Uji Multikolonieritas	38
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	39
3.7.3 Uji Hipotesis.....	39
3.7.3.1 Uji t (uji parsial).....	39
3.7.3.2 Uji F (simultan).....	41
3.7.4 Koefisien Determinasi (d^2).....	43
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	44
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	45
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	45
4.1.3.2 Variabel Beban Kerja (X1).....	47
4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	49
4.2 Analisis Data.....	51
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	51
4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	53
4.2.3 Pengujian Hipotesis	55
1. Uji t (Parsial)	55
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)	59
4.3 Pembahasan	60
4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	60
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	60
4.3.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	61
BAB 5 PENUTUP	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
5.3 Keterbatasan Penelitian	63

DAFTAR PUSTAKA..... 62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan harus mempunyai tujuan untuk dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak lepas dari kontribusi karyawan. Karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan. Dengan kepuasan dari karyawan terhadap perusahaan. Tak hanya itu, karyawan juga memiliki peran penting dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebagai pelaku utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap-sikap positif hendaknya dibina supaya memberikan efek positif bagi perusahaan dan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan agar tidak memberikan efek negatif bagi perusahaan.

Melalui hal tersebut, perusahaan mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Keseimbangan internal tersebut mencakupi tujuan, sasaran aktivitas dari berbagai pihak yang ada dalam perusahaan tersebut. Jika keseimbangan internal telah dimiliki oleh perusahaan, efisiensi serta produktivitas kerja dalam perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik. Untuk itu, tak sedikit perusahaan yang mencentakan manajemen SDM sejak masa perekrutan calon pekerja hingga pemberdayaan sdm yang ada disetiap departemen perusahaan. Manajemen SDM juga mampu membantu perusahaan dalam memperbaiki kontribusi positif dari para tenaga kerja.

Menurut (Arianty et al, 2016) sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serta menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerja. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, perusahaan harus mampu mengarahkan setiap karyawannya agar bisa menunjukkan sikap disiplin yang tinggi dan baik sebagai panutan agar terwujudnya kinerja yang baik dan berdampak positif terhadap karyawan.

Dalam suatu perusahaan tentu saja kita akan menerima tugas-tugas dan harus menyelesaikannya tepat waktu. Namun tak jarang karyawan yang menunda nunda pekerjaannya sehingga menumpuk dan menimbulkan beban kerja bagi orang tersebut. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Masalah ini muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Terbukti dalam hasil penelitian (Adityawarman, Bunasor, & Sinaga, 2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah lingkungan kerja. Hasil baik yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari sistem yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain, apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja. Kondisi kerja yang tidak memadai akan menyebabkan kinerja karyawan menurun (Nanulaitta, 2018).

Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang (Eliyanto, 2018). Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal (Lesmana & Farisi, 2021).

Lingkungan kerja juga merupakan suatu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, kurang bersihnya lingkungan kerja serta peralatan kerja yang kurang memadai mengakibatkan menurunnya kinerja

karyawan (Iskandar & Yusnandar, 2019). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian & Khair, 2018).

Tabel 1.1
Data Kinerja Komisi Pemilihan Umum Kota Medan

No	Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome) / Sasaran Kegiatan	Indikator	Kinerja		
				2019	2020	2022
Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya KPU						
1	Pelaksanaan Perencanaan, Organisasi	Terwujudnya rencana kerja dan anggaran KPU Kota Medan yang efektif dan efisien	Jumlah revisi yang dilakukan terhadap rencana kerja yang telah ditetapkan	2 Kali	2 Kali	2 Kali
		Terwujudnya sistem administrasi penyelenggaraan Pemilu yang tertib, efektif dan efisien	Persentase KPU Kota Medan yang target kinerjanya tercapai sesuai dengan perjanjian kinerja	75%	75%	75%
2	Pelaksanaan Pengelolaan Keuangan dan Barang Milik Negar	Terlaksananya sistem akuntansi dan pelaporan keuangan	Jumlah laporan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan	14 Lap.	14 Lap.	14 Lap.
		Tersusunnya laporan pertanggungjawaban penggunaan anggaran	Persentase KPU Kota Medan Menyampaikan Laporan Pertanggungjawaban Penggunaan Anggaran berbasis SIMONIKA yang Tepat Waktu dan Valid	80%	80%	80%
		Terwujudnya Pengelolaan Barang Milik Negara sesuai dengan Peraturan dan Perundangan yang berlaku	Kota Medan Patuh dan Tertib dalam Pengelolaan Barang Milik Negara yang Material	95%	95%	95%
			Jumlah Laporan Barang Milik	14 Lap.	14 Lap.	14 Lap.

			Negara Berdasarkan SIMAK BMN yang Datanya Sesuai dengan Data SAK			
3	Penyelenggaraan Operasional dan Dukungan Sarana Prasarana Kantor	Terwujudnya Dukungan Sarana dan Prasarana guna Meningkatkan Kelancaran Tugas KPU Kota Medan	Persentase sarana transportasi untuk mendukung kinerja pegawai yang berfungsi dengan baik	100%	100%	100%
		Terwujudnya Dukungan Sarana dan Prasarana guna Meningkatkan Kelancaran Tugas KPU	Persentase sarana transportasi untuk mendukung kinerja pegawai yang dapat dipenuhi	100%	100%	100%
			Persentase fasilitas perkantoran untuk mendukung kinerja pegawai yang dapat dipenuhi	100%	100%	100%
			Persentase Gedung dan Gudang KPU Kota Medan yang dapat dipenuhi	100%	100%	100%
4	Pemeriksaan dan Pengawasan Interna	Meningkatnya Penyelenggaraan SPIP	Nilai Maturitas SPIP	3,3	3,3	3,3
5	Penyelenggaraan Pendidikan, Pelatihan serta Penelitian dan Pengembangan	Peningkatan kompetensi SDM KPU Kota Medan	Persentase Pegawai yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensi SDM	75%	75%	75%
Program Penguatan Kelembagaan Demokrasi dan Perbaikan Proses Politik						
1	Pelaksanaan Teknis Pemilu/Pemilihan dan PAW	Terwujudnya Penyelenggaraan Pemilu/Pemilihan sesuai jadwal	Persentase KPU Kota Medan yang menetapkan jadwal tahapan dan petunjuk teknis penyelenggaraan Pemilu/Pemilihan sesuai dengan jadwal.	100%	100%	100%
		Terlaksananya layanan administrasi PAW tepat waktu	Persentase proses PAW anggota DPR dan DPD,	100%	100%	100%

		dan sesuai aturan	DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota dapat diselesaikan dalam waktu 5 hari kerja			
2	Fasilitas Pelatihan Masyarakat dan Penyelenggaraan Hubungan Masyarakat	Pengelolaan Rumah Pintar Pemilu	Persentase Kota Medan yang dilengkapi dengan digitalisasi Rumah Pintar Pemilu (RPP)	80%	80%	80%
		Pendidikan Pemilih kepada Masyarakat	Persentase satker KPU Kota Medan yang memiliki "Pendidikan Pemilih Kepemiluan dan Demokrasi" untuk Pemilih KPU Goes To Campus	78%	78%	78%
		Meningkatnya kualitas layanan informasi dan data yang cepat serta akurat	Persentase Permohonan Informasi yang ditindaklanjuti melalui PPID sesuai dengan SOP	90%	90%	90%
			Persentase informasi dan publikasi tahapan Pemilu/Pemilihan	90%	90%	90%

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti dan mengangkat judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di perusahaan sebagai berikut :

1. Masih banyaknya karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya.
2. Adanya beban kerja yang relatif tinggi yang diberikan perusahaan pada karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Kurangnya cahaya, kebersihan, dan tidak kondusifnya karyawan di lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.
4. Rekan kerja yang cenderung memiliki kelompok masing – masing sehingga acuh kepada rekan kerja lainnya.

1.2 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor beban kerja dan lingkungan kerja. Pada penelitian ini juga penulis membatasi subjek penelitian yaitu karyawan yang bekerja di Komisi Pemilihan Umum Kota Medan.

1.3 Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Medan.
2. Untuk mengetahui menganalisis mengetahui pengaruh lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Medan.

3. Untuk mengetahui menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang beban kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja.
- b. Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian juga dapat referensi bagi perusahaan untuk memecahkan masalah yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Sinambela, 2012) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Menurut (Priansa, 2017) kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban karyawan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan.

Menurut (Fattah, 2017) kinerja seorang karyawan/karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen

Menurut (Sutrisno, 2013) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas guna untuk Menunjukkan suatu performance yang terbaik dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan sesuai dengan target/sasaran yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Hamid, 2012) terdapat tiga manfaat kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi
- 2) Untuk menentukan target atau sasaran yang nyata
- 3) Lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Menurut (Handoko, 2013) manfaat dari penilaian kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu antisipasinya.

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

7) Ketidak akuratan informal

Kinerja yang jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat.

8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan- kesalahan tersebut.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja (Kasmir, 2016), yaitu sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3) Rancangan kerja

Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang

memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang

sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

14) Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan

dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Organisasi sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Menurut (Husein, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor internal individu yaitu meliputi kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi, umur, dan asal usul.
- 2) Faktor organisasi meliputi sumber daya, lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, fasilitas penunjang dan pelatihan.
- 3) Faktor psikologis meliputi spritualitas, persepsi, sikap, keperibadian dalam pekerjaan (prilaku kewargaorganisasian, stress kerja, modal psikologis, motivasi, kecerdasan emosi, dan komitmen).

Sedangkan menurut (Dessler, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Sumber daya manusia
- 2) Manajemen informasi
- 3) Manajemen lingkungan
- 4) Kepemimpinan
- 5) Komunikasi

Berdasarkan kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri dan tanggung jawab karyawan, namun faktor lain yang berhubungan dengan organisasi, baik itu anggota organisasi maupun faktor pendukung lainnya juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai suatu keberhasilan tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Kartika & Susanta, 2020) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

- 1) Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.
- 2) Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
- 3) Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenar-benarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
- 4) Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang.
- 6) Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- 7) Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) ada beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap dalam melaksanakan tugas, yaitu dapat dilihat dari sikap menganggap bawahan tidak lebih rendah statusnya dalam penguasaan pengetahuan, sikap kehati-hatian dalam menjalankan tugas, sikap kehati-hatian dalam

membedakan fakta dengan hipotesis, sikap tolerir dalam perbedaan pendapat, minat terhadap pekerjaan, sikap menularkan perasaan senang kepada karyawan lain.

- 2) Perencanaan dalam pekerjaan, dapat diamati dengan melihat kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan iptek, kemampuan dalam melakukan komunikasi interpersonal dengan teman sejawat, kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas, kemampuan menyiapkan catatan kerja dengan baik (kerjakan apa yang ditulis dan apa yang sudah dikerjakan), kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja, kemampuan memilih referensi, kemampuan pendukung dalam melaksanakan tugas.
- 3) Proses pelaksanaan pekerjaan, dapat diamati dari kejelasan tujuan, kemampuan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan, kemampuan melakukan *problem solving approach*, ketersediaan waktu, kemampuan menggunakan alat bantu, kemampuan memberikan umpan balik.
- 4) Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya memiliki standar kinerja, dapat diamati dari pendidikan, persiapan rencana, pengelolaan program kerja, penguasaan kerja, kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar karyawan.

Pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini (Mathis & Jackson, 2012):

- 1) Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini

menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

2) Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.

3) Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4) Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapai tujuan.

5) Produktivitas

Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan

yang lebih.

Menurut (Kasmir, 2016) beban kerja merupakan beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. (Astuti & Lesmana, 2018).

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali 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 agar, sehingga diperoleh kinerja yang optimal

Menurut (Irzal, 2016) beban kerja atau workload merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan jumlah besaran pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas nya dalam waktu yang sudah ditentukan sebelumnya tetapi tergantung individu yang merasakan beban tersebut.

2.1.2.2 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun Peraturan Menteri Dalam Negeri, (Muskamal, 2010). Selain untuk memperoleh informasi mengenai tingkat

efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, pengukuran beban kerja jugadilakukan untuk menetapkan jumlah jam kerja dan jumlah orang yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

Menurut (Komaruddin, 2008) manfaat dari pengukuran beban kerja, yaitu sebagai berikut:

- 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 peningkatan kinerja kelembagaan.
- 5) Penyusunan standart beban kerja jabatan/kelembagaan,
- 6) Penyusunan daftar susunan karyawan atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban kerja

Menurut (Soleman, 2011), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor internal

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

2) Faktor eksternal

Tugas (task), meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut,

beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

- a) Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- b) Lingkungan kerja, dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Menurut (Suwatno & Priansa, 2011) faktor beban kerja dikelompokkan dalam faktor situasional yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik :

1) Faktor lingkungan Fisik

a) Rancangan Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya.

b) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja.

c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *visual privacy* serta *acoustical privacy*

Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat

memberikan privasi bagi karyawannya.

2) Faktor Lingkungan Kerja Nonfisik

a) Struktur Tugas

Struktur tugas dapat diartikan sebagai pembagian tugas yang diberikan secara jelas mengenai pekerjaan yang diberikan perusahaan dan pekerjaannya dapat dipertanggungjawabkan.

b) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan sangat diperlukan bagi manajemen sumber daya manusia untuk satuan kerja yang tepat dalam perusahaan. Desain pekerjaan dapat digunakan untuk mengatur tugas kepada anggota karyawan dengan baik. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan tepat dan dapat memperbaiki kualitas kehidupan kerja.

c) Pola Kepemimpinan

Pimpinan tidak hanya dapat mempengaruhi bawahannya saja, tetapi juga dapat melakukan perubahan dan memotivasi bawahannya dengan baik. Suatu perusahaan jika pola kepemimpinannya terarah pasti perusahaan itu akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

d) Pola Kerjasama

Kerjasama yang baik dapat menguntungkan antar karyawan dan dapat meringankan beban karyawan satu sama lain karena pekerjaannya akan terasa lebih mudah dibandingkan bekerja secara individu.

e) Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam perusahaan harus di banggakan dan di patuhi. Karena dengan budaya organisasi yang kuat akan mempererat karyawan dengan pemimpin dan pemimpin dengan pemimpin.

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

(Tarwaka, 2014) menjelaskan beban kerja adalah sekumpulan atau

sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja memuat tiga 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 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian 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 (Elizar & Tanjung, 2018)

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal (Lesmana & Farisi, 2021). Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya (Elizar & Tanjung, 2018).

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya

lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan (Saripuddin, 2015) Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Pima et al., 2014).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sidanti, 2015) factor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1) Tata Ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang di pandangperlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponenini dalam satu kesatuan yang efisien.

2) Penerangan (cahaya)

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang di sertai keletihan mata, perasaan mudah marah dengan gangguan fisik lainnya.

3) Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

4) Pertukaran udara (sirkulasi udara/ventilasi)

Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi kelelahan dalam bekerja.

5) Musik

Dalam menggunakan music sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dapat memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

6) Suara (tingkat kebisingan)

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Budianto & Kartini, 2015) diantaranya adalah:

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja.
- 2) Temperatur ditempat kerja.
- 3) Kebisingan di tempat kerja.
- 4) Dekorasi di tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja.

2.1.3.3 Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah untuk mengatur naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja. Sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan (Rahman, 2017).

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) indikator lingkungan kerja :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Warna dan tata letak/ruang gerak,
- 5) Keamanan dan hubungan karyawan.

Menurut (Yuniar, 2019) indikator lingkungan kerja :

- 1) Lingkungan kerja fisik
 - a) Suhu
 - b) Kebisingan
 - c) Penerangan
 - d) Mutu udara
- 2) Lingkungan kerja non fisik
 - a) Hubungan kerja antar pegawai

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bertambahnya pekerjaan yang harus disiapkan di Kantor Pemilihan Umum Kota Medan, maka bertambah pula beban kerja karyawannya. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan.

Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja apabila karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun karyawan akan menurunkan kinerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018); (Astuti & Lesmana, 2018); (Fajriani & Septiari, 2015); (Fransiska & Tupti, 2020) dan (Hartono & Kusuma, 2020) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal (Zainul & Taufik, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian (Nanulaita, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja bagi karyawan, akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



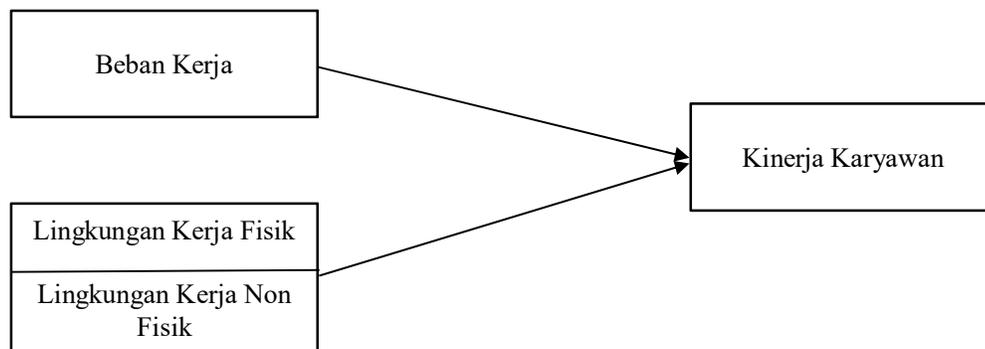
Gambar 2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti faktor yang berhubungan dengan pekerjaan di organisasi sendiri, antara lain faktor yang

berhubungan dengan beban kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menyimpulkan disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja maka dapat digambarkan hubungan antara disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.3. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja kerja terhadap kinerja karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Medan.
3. Ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang menjelaskan cara mengukur variabel. Dan dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*). Defenisi operasional berguna untuk lebih mengarahkan penelitian ini sesuai objek sasaran yang diharapkan maka dirasakan perlu untuk memberikan pengertian tentang konsep variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> - Kesetiaan - Prestasi - Kejujuran - Kerjasama - Prakarsa - Kecakapan - Tanggung jawab (Kartika & Susanta, 2020)
Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. (Astuti & Lesmana, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Target yang harus dicapai - Kondisi Pekerjaan - Penggunaan waktu kerja - Standar Pekerjaan (Alamsyah, 2012)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan atau pegawai (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).	<ul style="list-style-type: none"> - Penerangan - Suhu udara - Suara bising - Warna dan tata letak/ruang gerak - Keamanan dan hubungan karyawan (Saleh & Utomo, 2018)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pemilihan Umum Kota Medan, 1. Kejaksaan No.37, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20151.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya di laksanakan dari bulan April 2023 sampai bulan Agustus 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian		■	■																					
3	Penyusunan Skripsi				■	■	■	■	■	■															
4	Bimbingan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Skripsi																	■							
6	Revisi Skripsi																		■						
7	Penyusunan Skripsi																			■	■	■			
8	Bimbingan Skripsi																						■		
9	Sidang Meja Hijau																							■	

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pemilihan Umum Kota Medan yang berjumlah 58 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka

jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau dengan kata lain menggunakan sampel jenuh/sensus, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012). Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 58 orang yang bermakna bahwasanya penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang peneliti harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada dua alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun alat pengumpulan data tersebut yaitu:

3.5.1 Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

3.5.2 Angket

Angket merupakan pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar angket 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 3.3. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 2) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

r_{11}	= Reliabilitas intrsumen
$\sum Si$	= Jumlah varians skor tiap- tiap item
St	= Jumlah varians butir
K	= Jumlah item

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini

3.7.1 Regresi Linear Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
A	= Konstanta
b_1 - b_3 ,	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X_1	= Beban Kerja
X_2	= Lingkungan Kerja Fisik

X_3 = Lingkungan Kerja Non Fisik

e = *Standart Error*

3.7.2 Asumsi Klasik

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

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolonieritas (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah dengan menggunakan rumus:

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

t : Nilai t

k : Variabel bebas

- n : Jumlah sampel
r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1) kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

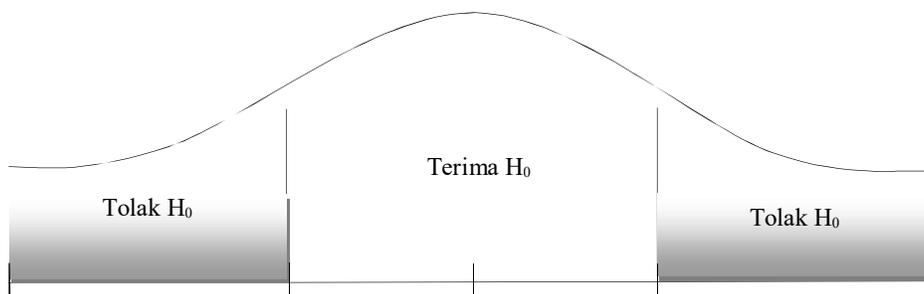
H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut



Sumber (Sugiyono, 2016)

Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) (Ghozali, 2013). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- F_h : Tingkat signifikan
- r² : Koefisien korelasi berganda
- k : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah :

H₀ ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

H₀ di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

- a) Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima, artinya disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

R = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel independen (bebas)

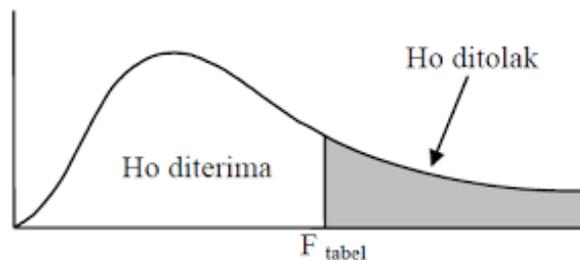
n = jumlah sampel

R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

D = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 58 pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Medan sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber (Sugiyono, 2018)

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

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin.

Tabel 4.2
Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
1. Perempuan	50	86,21%
2. Laki - Laki	8	13,79%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan indentitas jenis kelamin responden dalam penelitian ini dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 responden atau 86,21% dan minoritas responden dalam penelitian ini dengan jenis kelamin laki - laki sebanyak 8 responden atau 13,79%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu kinerja pegawai (Y), beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.3
Angket Skor Untuk Variabel Keputusan Kinerja Pegawai (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	56,90%	19	32,76%	6	10,34%	-	-	-	-	58	100%
2	42	72,41%	7	12,07%	13	22,41%	-	-	-	-	58	100%
3	36	62,07%	12	20,69%	13	22,41%	1	1,72%	-	-	58	100%
4	39	67,24%	12	20,69%	11	18,97%	-	-	-	-	58	100%
5	39	67,24%	18	31,03%	5	8,62%	-	-	-	-	58	100%
6	40	68,97%	10	17,24%	12	20,69%	-	-	-	-	58	100%

7	33	56,90%	19	32,76%	6	10,34%	-	-	-	-	58	100%
8	42	72,41%	7	12,07%	13	22,41%	-	-	-	-	58	100%
9	36	62,07%	12	20,69%	13	22,41%	1	1,72%	-	-	58	100%
10	39	67,24%	12	20,69%	11	18,97%	-	-	-	-	58	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya selalu menganggap tanggung jawab dalam pekerjaan saya sebagai prioritas utama, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 karyawan atau 56,90%
2. Dari jawaban mengenai Memastikan pekerjaan saya diselesaikan sesuai jadwal dan dengan akurat adalah salah satu bentuk tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 karyawan atau 72,41%
3. Dari jawaban mengenai saya merasa Saya selalu berusaha memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas terbaik yang saya bisa, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 karyawan atau 62,07%
4. Dari jawaban mengenai Kualitas pekerjaan saya adalah refleksi dari komitmen saya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 karyawan atau 67,24%
5. Dari jawaban mengenai Saya percaya bahwa setiap karyawan seharusnya berusaha melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 karyawan atau 67,24%
6. Dari jawaban mengenai Mengembangkan diri dan mencapai standar pribadi yang tinggi adalah bagian dari integritas saya sebagai karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 karyawan atau 68,97%

7. Dari jawaban mengenai Saya terus mengasah keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan saya untuk meningkatkan kinerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 karyawan atau 56,90%
8. Dari jawaban mengenai Keterampilan teknis & pengetahuan yang relevan sangat penting untuk menjalankan tugas pekerjaan saya dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 karyawan atau 72,41%
9. Dari jawaban mengenai Saya selalu mematuhi ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 karyawan atau 62,07%
10. Dari jawaban mengenai Keberhasilan dalam pekerjaan juga bergantung pada kemampuan saya untuk mengikuti ketentuan dan aturan yang berlaku, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 karyawan atau 67,24%

4.1.3.2 Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 4.4
Angket Skor Untuk Variabel Beban Kerja (X1)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	74,14%	10	17,24%	5	8,62%	-	-	-	-	58	100%
2	39	67,24%	11	18,97%	11	18,97%	1	1,72%	-	-	58	100%
3	36	62,07%	1	1,72%	23	39,66%	2	3,45%	-	-	58	100%
4	43	74,14%	7	12,07%	11	18,97%	1	1,72%	-	-	58	100%
5	44	75,86%	2	3,45%	16	27,59%	2	3,45%	-	-	58	100%
6	35	60,34%	3	5,17%	20	34,48%	3	5,17%	1	1,72%	58	100%
7	43	74,14%	3	5,17%	5	8,62%	-	-	-	-	58	100%
8	39	67,24%	11	18,97%	11	18,97%	1	1,72%	-	-	58	100%
9	36	62,07%	1	1,72%	23	39,66%	2	3,45%	-	-	58	100%
10	43	74,14%	7	12,07%	11	18,97%	1	1,72%	-	-	58	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Memiliki target kinerja yang tinggi dapat menciptakan tekanan tambahan bagi karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 karyawan atau 74,14%
2. Dari jawaban mengenai Ketika target yang harus dicapai terlalu ambisius, hal ini dapat menyebabkan stres di tempat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 karyawan atau 67,24%
3. Dari jawaban mengenai Pengejaran target yang ketat dapat mengarah pada pekerjaan berlebihan yang mengakibatkan stres fisik dan mental, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 karyawan atau 62,07%
4. Dari jawaban mengenai Kondisi kerja yang tidak aman atau tidak sehat dapat meningkatkan tingkat kecemasan terhadap karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 karyawan atau 74,14%
5. Dari jawaban mengenai Lingkungan kerja yang bising atau tidak nyaman bisa mengganggu konsentrasi dan menyebabkan stres, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 karyawan atau 75,86%
6. Dari jawaban mengenai Mobilitas yang tinggi atau perjalanan kerja yang sering dapat menambah beban kerja dan kelelahan baik secara fisik maupun non fisik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 karyawan atau 60,34%
7. Dari jawaban mengenai Memiliki standar pekerjaan yang tidak jelas atau terus berubah dapat menciptakan kebingungan diantara karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 karyawan atau 74,14%
8. Dari jawaban mengenai Standar kinerja yang sangat ketat dapat memberikan tekanan berlebihan pada karyawan untuk mencapai hasil yang sempurna,

mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 karyawan atau 67,24%

9. Dari jawaban mengenai Ketika standar pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, hal ini dapat menciptakan kecemasan yang berlebih karena perasaan tidak kompeten, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 karyawan atau 62,07%
10. Dari jawaban mengenai Beban kerja yang tinggi karena perlu mematuhi berbagai standar pekerjaan dapat mengakibatkan kelelahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 karyawan atau 74,14%

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	53,45%	7	12,07%	10	17,24%	10	17,24%	2	3,45%	96	100%
2	30	51,72%	10	17,24%	14	24,14%	8	13,79%	1	1,72%	96	100%
3	37	63,79%	6	10,34%	12	20,69%	8	13,79%	1	1,72%	96	100%
4	34	58,62%	7	12,07%	14	24,14%	6	10,34%	1	1,72%	96	100%
5	41	70,69%	7	12,07%	10	17,24%	6	10,34%	-	-	96	100%
6	42	72,41%	5	8,62%	13	22,41%	4	6,90%	-	-	96	100%
7	34	58,62%	7	12,07%	14	24,14%	6	10,34%	1	1,72%	96	100%
8	41	70,69%	7	12,07%	10	17,24%	6	10,34%	-	-	96	100%
9	42	72,41%	5	8,62%	13	22,41%	4	6,90%	-	-	96	100%
10	42	72,41%	5	8,62%	13	22,41%	4	6,90%	-	-	96	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Penerangan yang cukup di ruang kerja membantu meningkatkan efisiensi pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 karyawan atau 53,45%
2. Dari jawaban mengenai Kualitas penerangan di ruang kerja memengaruhi kenyamanan saya saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 karyawan atau 51,72%

3. Dari jawaban mengenai Hubungan yang baik dengan rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 karyawan atau 63,79%
4. Dari jawaban mengenai Saling pengertian dan kerjasama antara rekan kerja memungkinkan tim bekerja lebih efektif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 karyawan atau 58,62%
5. Dari jawaban mengenai Kebisingan yang tinggi di lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi dan fokus, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 karyawan atau 70,69%
6. Dari jawaban mengenai Upaya untuk mengurangi kebisingan di tempat kerja akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 karyawan atau 72,41%
7. Dari jawaban mengenai Warna-warna yang dipilih dalam desain ruang kerja berdampak pada suasana hati saya saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 karyawan atau 58,62%
8. Dari jawaban mengenai Penggunaan warna yang cerah dalam dekorasi ruang kerja menciptakan lingkungan yang segar dan energetik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 karyawan atau 70,69%
9. Dari jawaban mengenai Hubungan yang baik antar pegawai memengaruhi kolaborasi dan keharmonisan tim, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 karyawan atau 72,41%
10. Dari jawaban mengenai Saling pengertian dan dukungan di antara rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 karyawan atau 72,41%

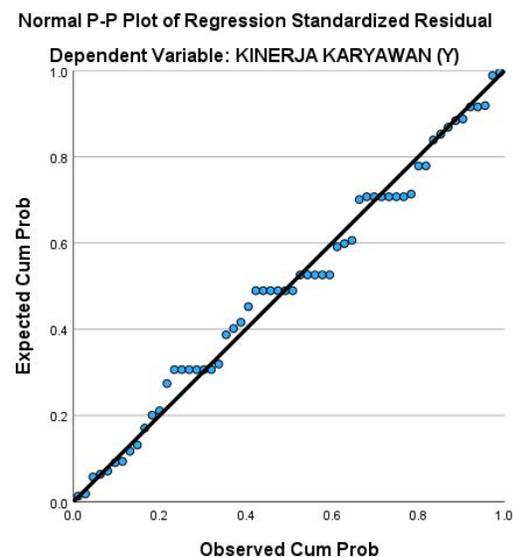
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2019). Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1. *normal probability plots* terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Sehingga

dapat disimpulkan bahwa residul terdistribusi secara normal dan model regresi. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas yang menyebabkan ketidak akuratan pada nilai prediksi model (Ghozali, 2016). Dalam penelitian multikolinieritas ini menggunakan tolerance dan VIF (varian inflance factor).

Menurut (Iskandar & Nasution, 2019) dasar analisis uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

- Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius.
- Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.202	2.403		4.246	<0.001		
	BEBAN KERJA (X1)	0.321	0.134	0.313	2.391	0.020	0.426	2.347
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.200	0.052	0.508	3.876	<0.001	0.426	2.347

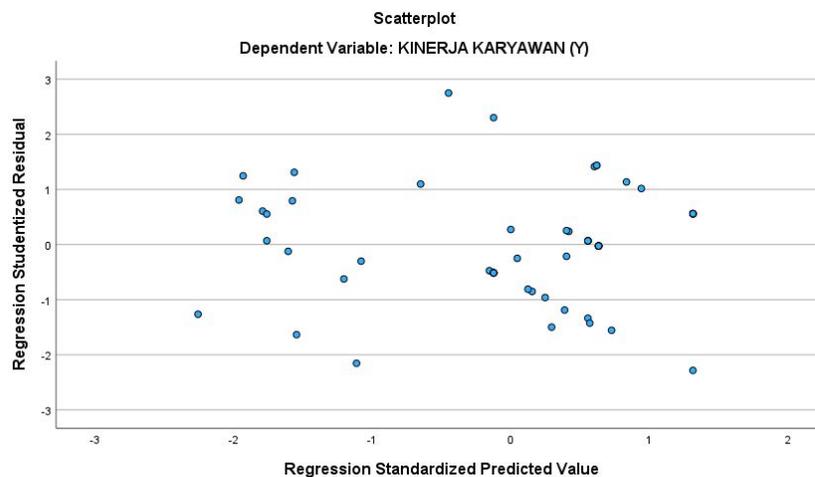
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Juliandi, 2015). Model regresi yang memenuhi

persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS maka diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak (random), baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah minat beli sebagai variabel terikat, pemasaran digital, kualitas produk dan harga sebagai variabel bebas. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel terikat terhadap variabel bebas. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 29.00.

Tabel 4.7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.202	2.403		4.246	<0.001		
	BEBAN KERJA (X1)	0.321	0.134	0.313	2.391	0.020	0.426	2.347
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.200	0.052	0.508	3.876	<0.001	0.426	2.347

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$a = 10.202$$

$$b_1 = 0.321$$

$$b_2 = 0.200$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah

$$Y = 10.202 + 0.321 X_1 + 0.200 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X1 = Beban kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 10.202 menunjukkan variabel bebas beban kerja dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 10.202.
- b. β_1 sebesar 0.321 dengan hubungan positif hal ini menunjukkan bahwa apabila Beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan pada nilai Kinerja pegawai sebesar 0.321 dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.
- c. β_2 sebesar 0.200 dengan hubungan positif hal ini menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan pada nilai Kinerja pegawai sebesar 0.200 dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan Program *Statistical For Social Sciences* (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8. Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.202	2.403		4.246	<0.001		
	BEBAN KERJA (X1)	0.321	0.134	0.313	2.391	0.020	0.426	2.347
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.200	0.052	0.508	3.876	<0.001	0.426	2.347

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. Pada kriteria pengujian t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan menghitung nilai $dk = n - k$. Dimana nilai $n = 100$, sedangkan $k = 3$ sehingga $dk = 100 - 3 = 97$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 97$ adalah sebesar 1.672. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.391$$

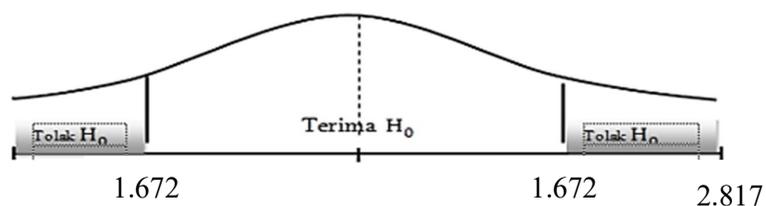
$$t_{tabel} = 1.672$$

Dengan kriteria:

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Beban Kerja)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja adalah 2.391 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.672. Variabel Beban Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.391 > 1.672$) dengan angka signifikan $0.02 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. Pada kriteria pengujian t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan menghitung nilai $dk = n - k$. Dimana nilai $n = 100$, sedangkan $k = 2$ sehingga $dk = 100 - 2 = 98$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 98$ adalah sebesar 1.672. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 3.876$$

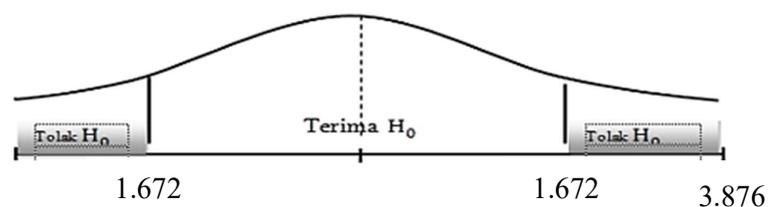
$$t_{tabel} = 1.672$$

Dengan kriteria:

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Lingkungan Kerja)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 3.876 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.672. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.876 > 1.672$) dengan angka signifikan $0.01 < 0.05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa

secara parsial pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F (Simultan)

Pengujian statistik uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik berikut ini:

$H_0 : p = 0$ (Tidak ada pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y))

$H_0 : p \neq 0$ (Ada pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y))

Kriteria pengujian hipotesis:

- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima. taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\geq 0,05$)
- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak. taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\geq 0,05$)

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382.341	2	191.170	40.796	<0.001 ^b
	Residual	257.728	55	4.686		
	Total	640.069	57			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (40.796) > F_{tabel} (2,70)$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama sama terhadap kinerja pegawai (Y).

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai coefficient yang menunjukkan besaran variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel – variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10. dibawah ini.

Tabel 4.10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.773 ^a	0.597	0.583	2.165	1.857

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Berdasarkan tabel 4.10. diatas dapat dilihat bahwa nilai $R = 0.773$ menunjukkan bahwa kolerasi atau hubungan kinerja pegawai (Y) (variabel terikat) dengan beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) (variabel bebas) mempunyai

tingkat hubungan yang sangat kuat.

Nilai R Square dalam penelitian ini = 0,597 berarti 59,7% ini mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai (Y) (variabel terikat) dengan beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) (variabel bebas) sedangkan selebihnya 59,7% dijelaskan oleh sebab – sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian, *stadart error of the estimate* adalah sebesar 2.165 dimana semakin kecil angka ini akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi terhadap kinerja pegawai.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang Pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja adalah 2.391 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.672. Variabel Beban Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.391 > 1.672$) dengan angka signifikan $0.02 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 3.876 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.672. Variabel Lingkungan

Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.876 > 1.672$) dengan angka signifikan $0.01 < 0.05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari penelitian dengan melakukan pengujian SPSS dengan Anova (*Analysis Of Variance*), Maka diperoleh nilai F_{hitung} (40.796) $>$ F_{tabel} ($2,70$) dengan tingkat signifikansi 0.001 . Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama sama terhadap kinerja pegawai (Y).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian.

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Secara parsial diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
3. Secara simultan diketahui bahwa variable Beban Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang didapatkan, terdapat beberapa saran bagi pembaca, peneliti berikutnya maupun pelaku usaha, yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada perusahaan untuk memperhatikan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang dialami oleh pegawai.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan baik.

4. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variabel yang mempengaruhi keputusan pembelian serta menambah periode waktu penelitian sehingga memperoleh hasil yang maksimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 58 responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alamsyah. (2012). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Nuha Medika.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan pe.)*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bahagia, R., Putri, L, P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1). 100-106.
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bhaswara, Y., Michaellinco, J., Aditya, D., & Chrisna, H. (2022). Analisis Faktor Lingkungan Kerja Fisik serta Penentuan Waktu Istirahat Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Variabel Beban Kerja. *SENASTITAN II*, 2(1), 547– 557.

- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (cetakan-1.). Yogyakarta: Gava Media.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1). 89-103
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–799.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., & Lesmana, M, T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin KerjaKepemimpinanKerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*. 1(1). 336-351.
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmaterra.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamid, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.Sembilan Pilar Utama). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205–214.
- Husein, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, S, M., & Bahri, Syaiful. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(1). 71-80.
- Irzal, I. (2016). *Dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja*. Jakarta: Kencana.
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding : The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera Medan. *INA-Rxiv Paper*, 195–205.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori Dan Praktik) (Pertama.)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Komaruddin, A. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio* (Edisi

Revi.). Jakarta: Rineka Cipta.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku I*. (S. Jimmy & P. Bayu, Eds.). Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Muskamal, M. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintahan Daerah*. Makasar: PKP2A II LAN.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Conference: Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–15.

Nasution, M. I., & Lestari, W. (2022). How Culture Discipline, Work Supervision And Communication On Employee Performance. *MORFAI JOURNAL*, 1(2), 335–342.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665–670).

Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontenporer*. Bandung: Alfa Beta.

Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hidayana*. Jakarta: Prehallindo.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1–20.

Sedarmayanti, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revi)*. Rafika Aditama.

Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswanto, B. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *ARIKA*, 5(2), 83–98.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jogjakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(1). 55-68.

Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII* (pp. 1575–1583).