

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA AIR
BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA II**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : DEA ANNISA BR. HASIBUAN
NPM : 1905160558
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

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

2023

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 Rabu, tanggal 16 Agustus 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DEA ANNISA BR. HASIBUAN
NPM : 1905160558
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA II

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

Penguji I

Tim Penguji

Penguji II

soc. Prof. H. MUIS FAUZI RAMBE, SE, M.M.

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

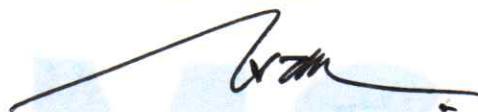
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DEA ANNISA BR. HASIBUAN
N.P.M : 1905160558
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA II

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2023

Pembimbing Skripsi



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

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : DEA ANNISA BR. HASIBUAN

NPM : 1905160558

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



DEA ANNISA BR. HASIBUAN

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dea Annisa Br. Hasibuan
 NPM : 1905160558
 Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|---|-----------|-------------|
| Bab 1 | - Sistematika Penulisan disesuaikan dengan buku Panduan FEB - Ubm dirampungkan dimulai dari variabel y, x, dan z | | |
| Bab 2 | - Landasan teori besikan manfaat, pengertian tujuan manfaat, faktor dan indikator | | |
| Bab 3 | - Definisi operasional diperbaiki | | |
| Bab 4 | Hasil penulisan uji hipotesis ditambahkan di tem. jurnal dan skripsi dan dikawal teknik | | JS. |
| Bab 5 | Saran diperbaiki dan dibuat berdasarkan simpulan | | JS |
| Daftar Pustaka | Perbaikan citra tabel dan FEB serta manual b. | | |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Hasil dan memenuhi syarat untuk sidang sidang skripsi | 24/7/2023 | JS |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juli 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

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

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dea Annisa Br. Hasibuan
Program Studi Manajemen
Email: deahasibuan10@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 107 karyawan dan dalam penelitian ini sampel didapatkan berjumlah 52 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuisisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE

Dea Annisa Br. Hasibuan
Program Studi Manajemen
Email: deahasibuan10@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of workload and work environment on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Sumatra II River Basin Office. This research uses a quantitative descriptive approach. The population in the study amounted to 107 employees and in this study the sample obtained was 52 respondents. Data collection techniques using questionnaires / questionnaires. The results of this study indicate that workload has no significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on work motivation, work environment has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on work motivation, work motivation has a positive effect but not significant effect on employee performance, workload has a positive but not significant effect on employee performance through work motivation, work environment has a positive but not significant effect on employee performance through motivation.

Keywords: Workload, Work Environment, Work Motivatio, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini dibuat sebagai syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2023. Adapun judul skripsi ini yaitu: **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II”**.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih terutama kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan karunia yang begitu besar berupa kesempatan dan kesehatan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya, Shalawat salam kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan semoga kita semua mendapatkan syafa'atnya di hari akhir kelak. Selanjutnya terimakasih kepada kedua orang tua yang selalu mendukung dan mendo'akan, tidak lupa pula saya ucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayah Irwansyah Hasibuan dan Ibu Zamilah Siregar yang telah memberikan segala kasih sayang, berupa besarnya perhatian,

pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus, sehingga saya termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Arifin, SH., M.Hum., selaku Wakil Rektor I Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Januri,SE., MM.,M.Si selaku Dekan dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Sarifuddin H., SE,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sekaligus selaku Dosen Pembimbing skripsi saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Hj. Dewi Andriany SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.

10. Bapak Indra Kurnia, ST, MM selaku Kepala Balai Wilayah Sungai Sumatera II yang telah memberi izin kepada Penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi.
11. Seluruh Staff Balai Wilayah Sungai Sumatera II beserta jajarannya.
12. Kepada saudara-saudara saya, kakak Ayu Irma Putri Hasibuan S.Pd dan kakak Yulia Savitri Hasibuan S.Pd. Terima kasih atas segala doa dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi penyusunan serta cara penulisan karena keterbatasan penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri.

Amin Ya Rabbal'alamin

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, 2023

DEA ANNISA BR. HASIBUAN
NPM.1905160558

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.3 Batasan dan Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Landasan Teori | 9 |
| 2.1.1 Kinerja..... | 9 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja | 9 |
| 2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja..... | 10 |
| 2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 10 |
| 2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja..... | 12 |
| 2.1.2 Beban Kerja..... | 14 |
| 2.1.2.1 Pengertian Beban | 14 |
| 2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Beban Kerja..... | 15 |
| 2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja..... | 17 |
| 2.1.2.4 Indikator-Indikator Beban Kerja | 18 |
| 2.1.3 Lingkungan Kerja..... | 20 |
| 2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja | 20 |
| 2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja..... | 21 |
| 2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja... | 21 |
| 2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja | 23 |

| | | |
|--------------------------------------|---|-----------|
| 2.1.4 | Motivasi Kerja..... | 26 |
| 2.1.4.1 | Pengertian Motivasi Kerja..... | 26 |
| 2.1.4.2 | Tujuan dan Manfaat Motivasi..... | 27 |
| 2.1.4.3 | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi..... | 28 |
| 2.1.4.4 | Indikator Motivasi Kerja | 30 |
| 2.2 | Kerangka Konseptual | 32 |
| 2.2.1 | Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja..... | 32 |
| 2.2.2 | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja..... | 32 |
| 2.2.3 | Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 33 |
| 2.2.4 | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 34 |
| 2.2.5 | Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan | 34 |
| 2.2.6 | Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening..... | 35 |
| 2.2.7 | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Varibel Intervening..... | 36 |
| 2.3 | Hipotesis..... | 37 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | | 38 |
| 3.1 | Pendekatan Penelitian | 38 |
| 3.2 | Definisi Operasional..... | 38 |
| 3.3 | Tempat dan Waktu Penelitian | 40 |
| 3.4 | Populasi dan Sampel | 41 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data..... | 43 |
| 3.6 | Teknik Analisi Data | 44 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN | | 50 |
| 4.1 | Hasil Penelitian | 50 |
| 4.1.1 | Deskripsi Hasil Penelitian | 50 |
| 4.1.2 | Karakteristik Responden | 50 |
| 4.1.3 | Deskripsi Variabel Penelitian..... | 51 |
| 4.2 | Analisis Data | 60 |
| 4.2.1 | Analisis Model Pengukuran (Outer Model)..... | 60 |
| 4.2.2 | Analisis Model Struktural (Inner Model)..... | 66 |

| | | |
|-----------------------|---|-----------|
| 4.2.3 | Pengujian Hipotesis..... | 69 |
| 4.3 | Pembahasan..... | 72 |
| 4.3.1 | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 72 |
| 4.3.2 | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja | 73 |
| 4.3.3 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 74 |
| 4.3.4 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja | 75 |
| 4.3.5 | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 76 |
| 4.3.6 | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening | 77 |
| 4.3.7 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening | 78 |
| BAB 5 | PENUTUP..... | 79 |
| 5.1 | Kesimpulan | 79 |
| 5.2 | Saran..... | 80 |
| 5.3 | Keterbatasan Penelitian | 81 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 82 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan..... | 38 |
| Tabel 3.2 Indikator Beban Kerja..... | 39 |
| Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja..... | 39 |
| Tabel 3.4 Indikator Motivasi Kerja..... | 40 |
| Tabel 3.5 Rencana Waktu Penelitian | 41 |
| Tabel 3.6 Strata Pengambilan Sampel | 42 |
| Tabel 3.7 Penilaian Skala Likert | 44 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin | 50 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia | 51 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan..... | 51 |
| Tabel 4.4 Skor Angket Beban Kerja (X1)..... | 52 |
| Tabel 4.5 Skor Angket Lingkungan Kerja (X2)..... | 53 |
| Tabel 4.6 Skor Angket Kinerja Karyawan (Y) | 55 |
| Tabel 4.7 Skor Angket Motivasi Kerja (Z) | 58 |
| Tabel 4.8 Loading Factor | 61 |
| Tabel 4.9 Heretroit-Monotrait Ratio | 63 |
| Tabel 4.10 Discriminant Validity-Cross Loading..... | 63 |
| Tabel 4.11 Average Variance Extracted | 65 |
| Tabel 4.12 Composite Reability..... | 65 |
| Tabel 4.13 Cronbach's Alpha | 66 |
| Tabel 4.14 R-Square..... | 67 |
| Tabel 4.15 F-Square | 68 |
| Tabel 4.16 Dirrect Effect..... | 69 |
| Tabel 4.17 Indirect Effects..... | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 36 |
| Gambar 4.1 Outer Model | 61 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi (Arfani & Luturlean, 2018).

Untuk mencapai sebuah tujuan dapat dicapai dengan kinerja yang baik, karena kinerja sangat mempengaruhi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kinerja

karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa (Wiryang et al., 2019).

Berbicara tentang kinerja, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya adalah beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Soleman, 2011).

Menurut Munandar (Rindorindo et al., 2019) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Beban kerja karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan menyebabkan kinerja menurun. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan tingkat penurunan motivasi.

Faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut (Jufrizen, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja

mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan tingkat penurunan motivasi kerja.

Kinerja karyawan juga tidak lepas dari pengaruh motivasi terhadap kinerja seorang karyawan. Menurut Sarwoto (Wiryang et al., 2019) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Menurut (Sugiharjo & Aldata, 2018) motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Pimpinan yang bisa memotivasi karyawan dengan baik, maka dapat menggerakkan karyawan untuk mau bekerja lebih baik lagi dan memaksimalkan kemampuan dalam dirinya untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil penelitain (Hardono et al., 2019) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

Balai Wilayah Sungai Sumatera II merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pekerjaan Umum yang ada di Provinsi Sumatera Utara, yang bertugas menjamin terselenggaranya pengelolaan Sumber Daya Air dari hulu hingga ke hilir secara menyeluruh, terpadu dan berkelanjutan serta berwawasan lingkungan. Sebelum berdirinya Balai Wilayah Sungai Sumatera II, Departemen Pekerjaan

Umum khususnya Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, memiliki satuan kerja yang berfungsi melaksanakan pekerjaan baik konstruksi maupun non konstruksi di masing-masing provinsi.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan didapati masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi. Masalah yang ditemukan berupa kinerja karyawan yang kurang maksimal dan dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan. Hal ini disebabkan oleh tuntutan beban pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan harus diselesaikan dengan waktu yang sangat terbatas. Sementara beberapa kendala yang dihadapi, khususnya adanya karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk pekerjaan mereka, akibatnya mereka sering menunda-nunda pekerjaan dan tidak selesai tepat waktu. Begitu juga dengan temuan indentifikasi lingkungan kerja lingkungan kerja pegawai yang masih belum efektif, ditandai dengan peralatan dan perlengkapan yang belum lengkap sehingga membuat pegawai kurang nyaman melakukan pekerjaan. Kemudian menyebabkan motivasi dalam bekerja menurun pada akhirnya berdampak pada kinerja. Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan baik dalam bentuk dukungan kelompok, dan pengaruh pimpinan atas kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang tinggi dilihat dari banyaknya pekerjaan karyawan harus diselesaikan dalam waktu yang sangat terbatas.
2. Lingkungan kerja yang masih belum efektif, Kurangnya fasilitas, sehingga membuat pegawai kurang nyaman melakukan pekerjaan.
3. Motivasi kerja yang menurun. Kurangnya motivasi yang diberikan baik dalam bentuk dukungan kelompok dan pengaruh pimpinan.
4. Kinerja karyawan yang belum maksimal dapat dilihat dari pekerjaan yang belum terselesaikan dalam waktu yang ditentukan dan masih belum sesuai dengan harapan pemimpin.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja (motivasi intrinsik), dan kinerja karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka peneliti berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam memberikan kontribusi untuk memperbaiki sumber daya manusia.

3. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil dari kegiatan yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan seseorang dapat dilihat dari tingkat kinerja. Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut (J.S. Hasibuan, 2017) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan secara individu, dapat diukur kualitas dan kuantitasnya sesuai beban dan tanggung jawab yang diamanahkan perusahaan kepadanya.

Selanjutnya menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Siagian & Khair, 2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada

organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam mencapai tujuan organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Adapun tujuan dari kinerja karyawan menurut (Rivai 2005:52) antara lain, yaitu:

1. Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja karyawan dimasa lalu.
2. Memperoleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan.
3. Melakukan identifikasi kemampuan organisasi.
4. Melakukan analisis kemampuan karyawan secara individual.
5. Menyusun sasaran pada masa yang akan datang.

Menurut (Wibowo, 2017) manfaat penilaian kinerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerjaan sepanjang tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2017) mengemukakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerjanya.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2017) mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor internal yaitu: faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggihan seseorang itu tipe pekerja kerjas, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan karyawan tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2013) menyebutkan bahwa indikator kinerja yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan penelitian.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

Selanjutnya menurut (Bangun, 2012) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mengerjakannya atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, setiap pekerjaan memiliki karakteristi yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai

ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan Kerjasama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan Kerjasama antara karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban

Penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja yang mungkin terlalu banyak dan sebaaginya. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya (Nabawi, 2019).

Menurut (Nurhasanah et al., 2022) beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesaikan tepat pada waktunya. Dalam hal inilah bidang administrasi sangat dituntut untuk lebih meningkatkan hasil kinerjanya karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka hal ini akan mengurangi dampak negative yang akan bisa saja menimpah perusahaan tersebut.

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

Menurut (Anita et al., 2013) beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja memberikan keuntungan bagi organisasi. Menurut Cain (Rolos et al., 2018) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja system dan pekerjaan. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah

untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih.

Menurut (Irawati & Carrollina, 2017) pengukuran beban kerja telah digolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017 hal. 24) beban kerja dipengaruhi 2 faktor, dan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi kondisi fisik di lingkungan kerja yang meliputi: rancangan ruang kerja yaitu kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja, dan fasilitas kantor lainnya. Hal ini berpengaruh cukup besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai. Rancangan pekerjaan yaitu peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja. Kondisi lingkungan kerja yaitu penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2. Faktor lingkungan psikis

Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Faktor lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beberapa kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi: pekerjaan yang berlebihan ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan. Pekerjaan yang berlebihan belum tentu menimbulkan stres, sehingga pekerja belum tentu pula merasa kurang aman dalam menghadapi pekerjaannya. Sistem pengawasan yang tidak

efesien atau buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya. Seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya umpan balik prestasi kerja dan kurang pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan yang tidak sesuai karena beban kerja yang tinggi dan akhirnya menimbulkan ketidakpuasan.

Selanjutnya menurut Soleman (Hasibuan & Munasib, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal, adalah faktor yang bebannya berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: Tugas (Task), Organisasi kerja dan Lingkungan kerja,
2. Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.2.4 Indikator-Indikator Beban Kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Menurut (Koesomowidjojo, 2017 hal. 33) indikator beban kerja terdiri atas:

1. Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standard operating procedur*) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.

Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melakukan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai, target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin beban kerja yang diterima dan dirasakan.

Sedangkan menurut Alamsyah (2012, hal 19) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

1. Target yang 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

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) mengatakan 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.

Kemudian menurut (Pasaribu, 2019) lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara fisik ataupun nonfisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan.

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2016) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Sedangkan menurut Menurut (Jakfar, 2012) Manfaat lingkungan kerja yaitu: 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang. 2) Meningkatnya efisien kualitas kerja. 3) Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi. 4) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya beberapa faktor sebagai berikut menurut (Suharyanto et al., 2014) :

1. Suhu udara. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan suhu normal dengan menyesuaikan diri secara konveksi, radiasi dan penguapan jika terjadi perubahan suhu di luar tubuh. Tichauer telah menyelidiki pengaruh suhu terhadap produktivitas pekerja penenunan kapas

2. Kelembaban. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung di udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Jika suhu udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas tubuh secara besar-besaran, yang akan berakibat pada kecepatan metabolisme.

3. Sirkulasi udara. Udara bersih, yang mengandung cukup oksigen diperlukan untuk metabolisme secara normal. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, terutama mempercepat timbulnya kelelahan. Sirkulasi udara diperlukan untuk mengembalikan kadar oksigen ke kondisi semula. Udara sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Pencahayaan. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas, berakibat penyelesaian pekerjaan lambat, banyak mengalami kesalahan dan kurang efisien dalam bekerja.

5. Suara bising. Masalah suara perlu untuk diatasi jika tingkat intensitasnya melampaui batas ambang kebisingan. Mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis. Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat-alat mekanis yang sebagian sampai ke tubuh dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan. Bau-bauan (gas berbau) di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi orang pada saat bekerja, terutama pekerjaan yang memerlukan konsentrasi.

8. Warna. Warna tempat kerja berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, juga mempengaruhi secara psikologis pekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Afandi, 2016) sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk mengukur dan menilai sesuatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan adanya indikator. Indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2014) terdiri dari:

1) Suasana Kerja

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

2) Hubungan Karyawan

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

3) Tersedianya Fasilitas bagi Karyawan

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

Kemudian indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2013) Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya

penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

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

3) Kebisingan di tempat kerja

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

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai “air conditioner” yang tepat

merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

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

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam berkerja, maka suatu organisasi perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan. Menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan perkerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya.

Selanjutnya menurut (Siswadi & Arif, 2021) motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu. Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019), Kinerja yang tinggi dihubungkan

dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

Sedangkan (Iskandar & Yusnandar, 2021) mengatakan bahwa motivasi dibutuhkan, karena motivasi merupakan hal yang juga penting bagi perusahaan guna menunjang kinerja dari karyawan pada perusahaan tersebut.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi dan motivasi berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut Hasibuan (2010: 97) tujuan pemberian motivasi kerja diantaranya adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektivaskan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan hubungan kerja dan suasana kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2011:116) mengemukakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain yaitu :

1. Faktor Intern

- a. Keinginan untuk hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini untuk mempertahankan hidup ini, orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek. Apakah halal atau haram dan sebagainya.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaannya.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, bila kita perinci maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa, keinginan seseorang untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja, lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai, merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja kerjas.
- c. Supervisi yang baik, fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa saja yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

- f. Peraturan yang fleksible, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Menurut Kadarisman (2014:306) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah seperti kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*abilities*).
2. Faktor-faktor yang sifatnya berasal dari organisasi. Dimana faktor-faktor tersebut adalah pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Siswanto, 2015) terdapat beberapa indikator motivasi antara lain:

1. Kinerja, seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mencapai sasaran. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Penghargaan, penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk aspirasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam

bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada pegawai agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Tantangan, pekerjaan kreatif dan menantang yang dimaksud merupakan pekerjaan yang membuat psikologis pegawai untuk ingin mencoba pekerjaan tersebut, karena bisa jadi pekerjaan tersebut merupakan hal baru yang belum pernah dicoba oleh pegawai.

3. Tantangan, pekerjaan kreatif dan menantang yang dimaksud merupakan pekerjaan yang membuat psikologis pegawai untuk ingin mencoba pekerjaan tersebut, karena bisa jadi pekerjaan tersebut merupakan hal baru yang belum pernah dicoba oleh pegawai.
4. Tanggung jawab, tanggung jawab itu sendiri ialah siap menerima kewajiban atau tugas. Dalam asrtian disini ketika seseorang diberikan kewajiban atau tugas, seseorang tersebut akan menghadapi suatu pilihan yaitu menerima dan menghadapinya dengan dedikasi atau menunda dan mengakibatkan tugas atau kewajiban tersebut.
5. Pengembangan, kemajuan dan peningkatan yang dimaksud merupakan kegiatan yang mengupayakan untuk kemajuan dan peningkatan *skills* pegawai. Ketika keahlian pegawai meningkat maka signifikan meningkatnya pekerjaan yang dikuasai.
6. Keterlibatan, rasa ikut terlibat atau involved dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Menurut (Wijaya, 2020) Semakin rendah beban kerja berarti pekerjaan karyawan selama dikantor mudah dipahami, aktifitas fisik mendorong dalam bekerja, karyawan cepat dalam bekerja, karyawan sering berhasil melakukan pekerjaan, karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan, dan bekerja keras untuk mencapai performansi, sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitin (Hardono et al., 2019) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan beban kerja yang tinggi akan menurunkan motivasi kerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Anita et al., 2013) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman atau menyenangkan yang diberikan perusahaan akan berdampak juga dengan pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan, karena lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat pegawai betah dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut (Aktorina, 2015) lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut (Khoiri, 2013) lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai, lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan betah berada di tempat kerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan, (Prakoso et al., 2014), (Warouw et al., 2017) mengidentifikasi adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan pegawai semakin termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dan keduanya memiliki dampak positif terhadap lingkungan kerja.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian (Astuti & Lesmana, 2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variable beban kerja terhadap variabel kinerja, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata. Menurut penelitain (Yusnandar, 2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian terdahulu menunjukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada masing-masing penelitian sebelumnya.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh (Josephine, 2017) lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Menurut (Farisi & Utari, 2020) lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga pegawai akan merasa puas dan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh, (Handayani & Daulay, 2021), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Elizar & Tanjung, 2018), (Marbun & Jufrizen, 2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi karyawan dalam perusahaan. Menurut (Tupti & Arif, 2019) motivasi dalam bekerja sangat penting diberikan kepada karyawan yang ada di dalam perusahaan, karena jika perusahaan ingin mudah dalam mencapai tujuan maka perusahaan juga harus melakukan motivasi pada karyawannya.

Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Jufrizen, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Gultom, 2015), (Nasution et al, 2023), (Jufrizen & Hutasuhut, 2022), (Jufrizen & Noor, 2022) hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada masing-masing penelitian sebelumnya.

2.2.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. (Koesomowidjojo, 2017).

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sedangkan motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu. Oleh karena itu jika beban kerja yang tinggi diimbangi dengan adanya motivasi yang kerja yang tinggi maka akan tercipta semangat kerja yang tinggi pula sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

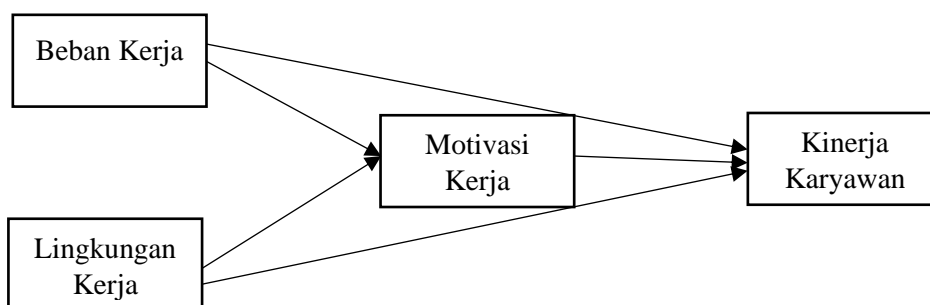
Menurut (Cahyani, 2022) dalam penelitiannya bahwa pengaruh langsung Beban Kerja lebih besar di banding dengan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Maka kinerja pegawai akan meningkat melalui motivasi, Kinerja pegawai semakin bagus apabila tidak langsung

di pengaruhi oleh Beban Kerja. motivasi memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Varibel Intervening

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Menurut (Josephine, 2017) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Menurut (Jayaweera, 2015) bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mampu menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dampak dari lingkungan kerja akan lebih besar terhadap pencapaian kerja karyawan



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- 1) Adanya pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
- 2) Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
- 3) Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
- 4) Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
- 5) Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
- 6) Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
- 7) Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variable atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variable yang satu dengan yang lainnya. Disini peneliti juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai model untuk pengolahan data nantinya.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

| No. | Indikator |
|------------|------------------|
| 1 | Kualitas Kerja |
| 2 | Kuantitas Kerja |
| 3 | Tanggung jawab |
| 4 | Kerja sama |
| 5 | Inisiatif |

Sumber: (Kasmir, 2013)

3.2.2 Beban Kerja (X1)

Beban kerja merupakan suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Tabel 3.2 Indikator Beban Kerja

| No | Indikator |
|----|---------------------------|
| 1 | Kondisi pekerjaan |
| 2 | Penggunaan waktu kerja |
| 3 | Target yang harus dicapai |

Sumber: (Koesomowidjojo. 2107)

3.2.3 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara fisik ataupun nonfisik yang mempengaruhi tuga-tugas yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja

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

Sumber : (Nitisemito, 2014)

3.2.4 Motivasi Kerja (Z)

Motivasi adalah suatu dorongan yang harus diberikan kepada karyawan.

Dorongan bisa berasal dari atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 3.4 Indikator Motivasi

| No | Indikator |
|----|----------------|
| 1 | Kinerja |
| 2 | Penghargaan |
| 3 | Tantangan |
| 4 | Tanggung jawab |
| 5 | Pengembangan |
| 6 | Keterlibatan |

Sumber: (Siswanto, 2015)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II yang beralamat di Jl. Jendral Besar A.H. Nasution No. 30, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Januari 2023 samapi dengan bulan Mei 2023.

Tabel 3.5 Rencana Waktu penelitian

| No | Kegiatan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------------|----------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|
| | | Februari | | | | Maret | | | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | |
| | | 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 | Survei Pendahuluan | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Identifikasi Masalah | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Proposal | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Penyusunan Instrumen (Angket) | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | |
| 5 | Penyebaran Kuesioner (Angket) | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | |
| 7 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | |
| 8 | Analisis Data | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | |
| 9 | Penyusunan Laporan Akhir | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kauntitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II yang berjumlah 107.

Tabel 3.6 Strata Pengambilan Sampel

| No | Unit Bagian | Populasi |
|----|---|----------|
| 1 | Sub bagian umum dan tata usaha | 27 |
| 2 | Seksi keterpaduan pembagungan infrastruktur SDA | 21 |
| 3 | Seksi pelaksana | 11 |
| 4 | Seksi operasi dan pemeliharaan | 14 |
| 5 | Kelompok jabatan fungsional | 14 |
| 6 | Perbendaharaan di lingkungan kerja BWS II | 13 |
| 7 | Perbendaharaan di lingkungan Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu | 7 |
| | Jumlah | 107 |

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan di ambil digunakan rumus Slovin (Umar 2002).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: ukuran sampel

N: ukuran populasi

e: presisi (10% = 0,01)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{107}{1 + 107(0,1)^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 107(0,01)}$$

$$n = \frac{107}{1 + 1,07}$$

$$n = \frac{107}{2,07}$$

$$n = 51,69$$

$$n = 52$$

Melalui rumus slovin di atas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang karyawan. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik Simple Random Sampling, yaitu pengambilan sampel ditentukan secara acak.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang yaitu kepada karyawan.

2. Studi dokumentasi, penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan studi dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, data-data jumlah karyawan yang ada diperusahaan.
3. Questioner, yaitu pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variable yang diteliti. Dalam penelitian ini angket dibagikan kepada karyawan di Balai Wilayah Sungai Sumatera II. Menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi, yaitu:

Tabel 3.7 Tabel Skala Likert

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

3.6 Teknik Analisi Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan pendekatan asosiatif yang berguna untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Analisis data

dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni partial least square. Struktural Equation Model (SEM-PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur path dengan variabel laten.

Menurut (Ghozali & Latan, 2015) Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi, yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antara konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dan indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antara variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural pada Partial Least

Square (PLS) dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 4 for Windows.

Ada dua kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu:

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (Outer model) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (outer model) dengan menggunakan uji Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composit Reliability adalah sebagai berikut:

3.6.1.1 *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian convergent validity dapat dilihat dari loading factor untuk setiap indicator konstruk. Nilai loading factor $> 0,7$ adalah nilai ideal, artinya indicator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Dalam penelitian empiris, nilai loading factor $> 0,5$ masih diterima. Bahkan, sebagian ahli menerima $0,4$. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indicator.

3.6.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru

yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

3.6.1.3 Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah >0.6 (Juliandi, 2018).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model) adalah yang disebut inner model atau disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansi penelitian.

3.6.2.1 R-Square

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari R-square adalah; (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansi (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.2.2 F-Square

Pengukuran F-square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran Fsquare disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F-square adalah sebagai berikut; (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

3.6.2.3.1 *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis Direct Effect (Pengaruh Langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018).

Jika , koefisien jalur (path coefficient); (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif , maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah sejarah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; (b) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Jika, nilai probabilitas/signifikan (P-values); (1) Jika nilai P-

values < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

3.6.2.3.1 *Indirect Effects* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi,2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel beban kerja (X1), 6 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X2). 6 pertanyaan, untuk variabel motivasi kerja (Z), dan 10 untuk pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan kepada 52 karyawan Balai Wilayah Sungai Sumatera II sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Karakteristik Responden

Data kuesioner yang disebarakan memperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berikut ini adalah karakteristik responden pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase % |
|--------|---------------|--------|--------------|
| 1 | Laki-laki | 23 | 44,2 % |
| 2 | Perempuan | 29 | 55,8 % |
| Jumlah | | 52 | 100 % |

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (44,2%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (55,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih dominan dari pada responden laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia Responden | Jumlah | Presentase % |
|--------|----------------|----------|--------------|
| 1 | 25-30 Tahun | 9 | 17,3 % |
| 2 | 31-35 Tahun | 30 | 57,7 % |
| 3 | 36-40 Tahun | 13 | 25,0 % |
| Jumlah | | 52 Orang | 100 % |

Sumber: Data Diolah

Dari data di atas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-35 tahun berjumlah 30 orang (57,7 %), usia 36-40 tahun berjumlah 13 orang (25,0 %) sedangkan jumlah yang paling sedikit jumlahnya usia 25-30 tahun berjumlah 9 orang (17,3 %).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Presentase % |
|--------|------------|--------|--------------|
| 1 | SMA | 10 | 19,2 % |
| 2 | D3 | 6 | 11,5 % |
| 3 | S1 | 36 | 69,2 % |
| Jumlah | | 52 | 100 % |

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan frekuensi responden tingkat SMA adalah sebanyak 10 orang (19,2 %), tingkat pendidikan D3 sebanyak 6 orang (11,5 %) dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 36 orang (69,2%).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Deskripsi

pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang penulis berikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Beban Kerja

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.4 Skor Angket Beban Kerja (X1)

| Item | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 20 | 38.5 | 30 | 57.7 | 2 | 3.8 | - | 0.0 | - | 0.0 |
| 2 | 27 | 51.9 | 24 | 46.2 | 1 | 1.9 | - | 0.0 | - | 0.0 |
| 3 | 7 | 13.5 | 26 | 50.0 | 16 | 30.8 | 3 | 5.8 | - | 0.0 |
| 4 | 29 | 55.8 | 22 | 42.3 | 1 | 1.9 | - | 0.0 | - | 0.0 |
| 5 | 27 | 51.9 | 24 | 46.2 | 1 | 1.9 | - | 0.0 | - | 0.0 |
| 6 | 29 | 55.8 | 23 | 44.2 | - | 0.0 | - | 0.0 | - | 0.0 |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 52 karyawan diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu saya dapat meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan, diketahui bahwa 20 orang (38,5%) menjawab sangat setuju, 30 orang (57,7%) menjawab setuju, dan 2 orang (3,8%) menjawab kurang setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu saya dapat dengan mudah memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja, diketahui bahwa 27 orang (51.9%) menjawab sangat setuju, 24 orang (46,2%) menjawab setuju, 1 orang (1,9%) menjawab kurang setuju.

3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 yaitu saya sering mendapatkan kerja lembur, diketahui bahwa, 7 orang (13,5%) menjawab sangat setuju, 26 orang (50,0%) menjawab setuju, 16 orang (30,8%) menjawab kurang setuju, 3 orang (5,8%) menjawab tidak setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 saya mampu memaksimalkan hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, diketahui bahwa 29 orang (55,8%) menjawab sangat setuju, 22 orang (42,3%) menjawab setuju, 1 orang (1,9%) menjawab kurang setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode, diketahui bahwa 27 orang (51,9%) menjawab sangat setuju, 24 orang (46,2%) menjawab setuju, 1 orang (1,9%) menjawab kurang setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan volume kerja yang ditentukan, diketahui bahwa 29 orang (55,8%) menjawab sangat setuju, 23 orang (44,2%) menjawab setuju.

4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.5 Skor Angket Lingkungan Kerja (X2)

| Item | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 6 | 11.5 | 17 | 32.7 | 16 | 30.8 | 12 | 23.1 | 1 | 1.9 |
| 2 | 8 | 15.4 | 21 | 40.4 | 8 | 15.4 | 11 | 21.2 | 4 | 7.7 |
| 3 | 6 | 11.5 | 22 | 42.3 | 10 | 19.2 | 10 | 19.2 | 4 | 7.7 |
| 4 | 5 | 9.6 | 20 | 38.5 | 12 | 23.1 | 7 | 13.5 | 8 | 15.4 |
| 5 | 4 | 7.7 | 21 | 40.4 | 15 | 28.8 | 7 | 13.5 | 5 | 9.68 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|------|----|------|----|------|---|------|----|------|
| 6 | 8 | 15.4 | 13 | 25.0 | 14 | 26.9 | 7 | 13.5 | 10 | 19.2 |
|---|---|------|----|------|----|------|---|------|----|------|

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 52 karyawan diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 saya merasa warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja, diketahui bahwa 6 orang (11,5%) menjawab sangat setuju, 17 orang (32,7%) menjawab setuju, 16 orang (30,8%) menjawab kurang setuju, 12 orang (23,1%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,9%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 saya merasa suasana kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising, diketahui bahwa 8 orang (15,4%) menjawab sangat setuju, 21 orang (40,4%) menjawab setuju, 8 orang (15,4%) menjawab kurang setuju, 11 orang (21,2%) menjawab tidak setuju, dan 4 orang (7,7%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 saya memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan, diketahui bahwa 6 orang (11,5%) menjawab sangat setuju, 22 orang (42,3%) menjawab setuju, 10 orang (19,2%) menjawab kurang setuju, 10 orang (19,2%) menjawab tidak setuju, dan 4 orang (7,7%) menjawab sangat tidak setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 saya menjaga hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis, diketahui bahwa 5 orang (9,6%) menjawab sangat setuju, 20 orang (38,5%) menjawab setuju, 12 orang

(23,1%) menjawab kurang setuju, 7 orang (13,5%) menjawab tidak setuju, dan 8 orang (15,4%) menjawab sangat tidak setuju.

5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 saya merasa fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, diketahui bahwa 4 orang (7,7%) menjawab sangat setuju, 21 orang (40,4%) menjawab setuju, 15 orang (28,8%) menjawab kurang setuju, 7 orang (13,5%) menjawab tidak setuju, dan 5 orang (9,6%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6 saya merasa instansi saat ini menyediakan ventilasi dan AC di tempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga, diketahui bahwa 8 orang (15,4%) menjawab sangat setuju, 13 orang (25,0%) menjawab setuju, 14 orang (26,9%) menjawab kurang setuju, 7 orang (13,5%) menjawab tidak setuju, dan 10 orang (19,2%) menjawab sangat tidak setuju.

4.1.3.3 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.6 Skor Angket Kinerja Karyawan (Y)

| Item | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 10 | 19.2 | 31 | 59.6 | 8 | 15.4 | 2 | 3.8 | 1 | 1.9 |
| 2 | 13 | 25.0 | 28 | 53.8 | 9 | 17.3 | 1 | 1.9 | 1 | 1.9 |
| 3 | 13 | 25.0 | 24 | 46.2 | 12 | 23.1 | 2 | 3.8 | 1 | 1.9 |
| 4 | 9 | 17.3 | 28 | 53.8 | 11 | 21.2 | 3 | 5.8 | 1 | 1.9 |
| 5 | 6 | 11.5 | 21 | 40.5 | 18 | 34.6 | 6 | 11.5 | 1 | 1.9 |
| 6 | 7 | 13.5 | 20 | 38.5 | 20 | 38.5 | 3 | 5.8 | 2 | 3.8 |
| 7 | 9 | 17.3 | 19 | 36.5 | 18 | 34.6 | 3 | 5.8 | 3 | 5.8 |
| 8 | 8 | 15.4 | 26 | 50.0 | 11 | 21.2 | 6 | 11.5 | 1 | 1.9 |

| | | | | | | | | | | |
|-----------|----------|------------|-----------|-------------|-----------|-------------|----------|------------|----------|------------|
| 9 | 4 | 7.7 | 28 | 53.8 | 15 | 28.8 | 4 | 7.7 | 1 | 1.9 |
| 10 | 3 | 5.8 | 29 | 55.8 | 16 | 30.8 | 3 | 5.8 | 1 | 1.9 |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 52 karyawan diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu saya mengerjakan pekerjaan sesuai aturan yang diberikan atasan/pimpinan, diketahui bahwa 10 orang (19,2%) menjawab sangat setuju, 31 orang (59,6%) menjawab setuju, 8 orang (15,4%) menjawab kurang setuju, 2 orang (3,8%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,9%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan atasan/pimpinan, diketahui bahwa 13 orang (25,0%) menjawab sangat setuju, 28 orang (53,8%) menjawab setuju, dan 9 orang (17,3%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,9%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,9%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 yaitu saya memperoleh hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang dibutuhkan atasan/pimpinan, diketahui bahwa 13 orang (25,0%) menjawab sangat setuju, 24 orang (46,2%) menjawab setuju, 12 orang (23,31%) menjawab kurang setuju, 2 orang (3,8%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,9%) menjawab sangat tidak setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi, diketahui bahwa 9 orang (17,3%)

menjawab sangat setuju, 28 orang (53,8%) menjawab setuju, 11 orang (21,2%) menjawab kurang setuju, 3 orang (5,8%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,9%) menjawab sangat tidak setuju.

5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 yaitu saya tidak mengalami kendala untuk menjalankan tugas- tugas yang diberikan kepada saya, diketahui bahwa 6 orang (11,5%) menjawab sangat setuju, 21 orang (40,4%) menjawab setuju, 18 orang (34,6%) menjawab kurang setuju, 6 orang (11,5%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,9%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6 yaitu saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atasan/ pimpinan, diketahui bahwa 7 orang (13,5%) menjawab sangat setuju, 20 orang (38,5%) menjawab setuju, 20 orang (38,5%) menjawab kurang setuju, 3 orang (5,8%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (3,8%) menjawab sangat tidak setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7 yaitu saya menjalankan tugas dengan saling berkontribusi, diketahui bahwa 9 orang (17,3%) menjawab sangat setuju, 19 orang (36,5%) menjawab setuju, 18 orang (34,6%) menjawab kurang setuju, 3 orang (5,8%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (5,8%) menjawab sangat tidak setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8 yaitu saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja disetiap pekerjaan, diketahui bahwa 8 orang (15,4%) menjawab sangat setuju, 26 orang (50,0%) menjawab setuju, 11

orang (21,2%) menjawab kurang setuju, 6 orang (11,5%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,9%) menjawab sangat tidak setuju.

9. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 9 yaitu saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan atasan/pimpinan, diketahui bahwa 4 orang (7,7%) menjawab sangat setuju, 28 orang (53,8%) menjawab setuju, 15 orang (28,8%) menjawab kurang setuju, 4 orang (7,7%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,9%) menjawab sangat tidak setuju.
10. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 10 yaitu saya bisa mengatasi apabila saya mengalami kendala saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan pimpinan/atasan, diketahui bahwa 3 orang (5,8%) menjawab sangat setuju, 29 orang (55,8%) menjawab setuju, 16 orang (30,8%) menjawab kurang setuju, 3 orang (5,8%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,9%) menjawab sangat tidak setuju.

4.1.3.4 Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.7 Skor Angket Motivasi Kerja (Z)

| Item | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 6 | 11.5 | 16 | 30.8 | 15 | 28.8 | 14 | 26.9 | 1 | 1.9 |
| 2 | 1 | 1.9 | 18 | 34.6 | 11 | 21.2 | 20 | 38.5 | 2 | 3.8 |
| 3 | 2 | 3.8 | 13 | 25.0 | 17 | 32.7 | 18 | 34.6 | 2 | 3.8 |
| 4 | 2 | 3.8 | 16 | 30.8 | 14 | 26.9 | 16 | 30.8 | 4 | 7.7 |
| 5 | 4 | 7.7 | 16 | 30.8 | 13 | 25.0 | 13 | 25.0 | 6 | 11.5 |
| 6 | 4 | 7.7 | 16 | 30.8 | 15 | 28.8 | 12 | 23.1 | 5 | 9.8 |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 52 karyawan diperoleh keterangan sebagai berikut:

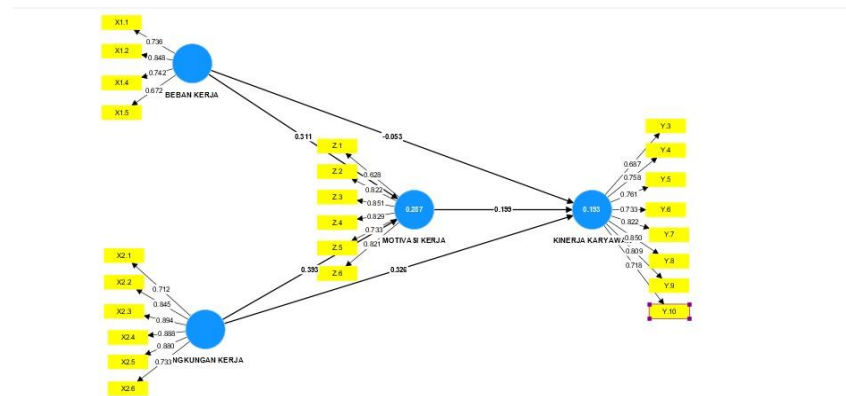
1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 saya selalu kerja keras agar mencapai target pekerjaan yang saya lakukan, diketahui bahwa 6 orang (11,5%) menjawab sangat setuju, 16 orang (30,8%) menjawab setuju, 15 orang (28,8%) menjawab kurang setuju, 14 orang (26,9%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1,9%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 saya merasa penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras, diketahui bahwa 1 orang (1,9%) menjawab sangat setuju, 18 orang (34,6%) menjawab setuju, 11 orang (21,28%) menjawab kurang setuju, 20 orang (38,5%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (3,8%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 saya selalu merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang dilibatkan oleh atasan, diketahui bahwa 2 orang (3,8%) menjawab sangat setuju, 13 orang (25,0%) menjawab setuju, 17 orang (32,7%) menjawab kurang setuju, 18 orang (34,6%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (3,8%) menjawab sangat tidak setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 saya berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja, diketahui bahwa 2 orang (3,8%) menjawab sangat setuju, 16 orang (30,8%) menjawab setuju, 14 orang (26,9%) menjawab kurang setuju, 16 orang (30,8%) menjawab tidak setuju, dan 4 orang (7,7%) menjawab sangat tidak setuju.

5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri, diketahui bahwa 4 orang (7,7%) menjawab sangat setuju, 16 orang (30,8%) menjawab setuju, 13 orang (25,0%) menjawab kurang setuju, 13 orang (25,0%) menjawab tidak setuju, dan 6 orang (11,5%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6 saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan, diketahui bahwa 4 orang (7,7%) menjawab sangat setuju, 16 orang (30,8%) menjawab setuju, 15 orang (28,8%) menjawab kurang setuju, 12 orang (23,1%) menjawab tidak setuju, dan 5 orang (9,6%) menjawab sangat tidak setuju.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (outer model) adalah evaluasi korelasi antara konstruk dengan indikatornya yang dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten dengan cara Confirmatory Factor Analysis (CFA). Uji outer model dimulai dengan melakukan estimasi atau pendugaan parameter yaitu dengan melakukan kalkulasi PLS algoritma dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.1 Outer Model

4.2.1.1 Convergent Validity

Adapun pengujian terhadap asumsi kalsik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi: Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor pada setiap konstruk nilai loading factor di atas 0.6 atau 0.7 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator dalam mengukur konstruk. Berdasarkan kalkulasi data dengan metode algorithm PLS, maka nilai loading factor setiap indikator variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.8 Loading Factor

| Outer Loading | | | |
|------------------|------|---------------|------------|
| Variabel | Item | Outer Loading | Keterangan |
| Beban Kerja | 1 | 0.736 | Valid |
| | 2 | 0.848 | Valid |
| | 4 | 0.742 | Valid |
| | 5 | 0.672 | Valid |
| Lingkungan Kerja | 1 | 0.712 | Valid |
| | 2 | 0.845 | Valid |
| | 3 | 0.894 | Valid |
| | 4 | 0.888 | Valid |
| | 5 | 0.880 | Valid |
| | 6 | 0.733 | Valid |

| | | | |
|------------------|----|-------|-------|
| Kinerja Karyawan | 3 | 0.678 | Valid |
| | 4 | 0.758 | Valid |
| | 5 | 0.761 | Valid |
| | 6 | 0.733 | Valid |
| | 7 | 0.822 | Valid |
| | 8 | 0.850 | Valid |
| | 9 | 0.809 | Valid |
| | 10 | 0.718 | Valid |
| Motivasi kerja | 1 | 0.628 | Valid |
| | 2 | 0.822 | Valid |
| | 3 | 0.851 | Valid |
| | 4 | 0.829 | Valid |
| | 5 | 0.733 | Valid |
| | 6 | 0.821 | Valid |

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian menunjukkan banyak yang memiliki outer loading atau loading factor $>0,7$. Namun terdapat juga indikator yang memiliki nilai $<0,7$. Menurut (Aktorina, 2015), nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Validitas discriminan adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT $< 0,90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018). Hasil nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Heretroit-Monotrait Ratio

| | Beban Kerja | Kinerja Karyawan | Lingkungan Kerja | Motivasi Kerja |
|------------------|-------------|------------------|------------------|----------------|
| Beba Kerja | | | | |
| Kinerja Karyawan | 0.156 | | | |
| Lingkungan Kerja | 0.266 | 0.444 | | |
| Motivasi Kerja | 0.452 | 0.365 | 0.479 | |

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa masing-masing nilai heretroit-monotrait ratio (HTMT) variabel berada dibawah $< 0,90$, hal ini menandakan bahwa memiliki diskriminan yang baik.

Selain HTMT pengujian discriminant validity dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya (Aktarina, 2015). Nilai discriminant validity dari hasil PLS Algorithm program Smart PLS dapat dillihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.10 Discriminant Validity-Cross Loading

| | Beban Kerja | Kinerja Karyawan | Lingkungan Kerja | Motivasi Kerja |
|------|-------------|------------------|------------------|----------------|
| X1.1 | 0.736 | -0.038 | -0.031 | 0.309 |
| X1.2 | 0.848 | 0.098 | 0.126 | 0.316 |
| X1.4 | 0.742 | 0.066 | 0.107 | 0.268 |
| X1.5 | 0.672 | 0.88 | 0.302 | 0.199 |
| X2.1 | 0.067 | 0.428 | 0.712 | 0.234 |
| X2.2 | 0.102 | 0.389 | 0.845 | 0.283 |
| X2.3 | 0.088 | 0.321 | 0.894 | 0.399 |
| X2.4 | 0.146 | 0.278 | 0.888 | 0.362 |

| | | | | |
|------|--------|-------|-------|-------|
| X2.5 | 0.096 | 0.323 | 0.880 | 0.429 |
| X2.6 | 0.234 | 0.278 | 0.733 | 0.447 |
| Y3 | 0.125 | 0.718 | 0.244 | 0.316 |
| Y4 | 0.044 | 0.687 | 0.403 | 0.255 |
| Y5 | -0.007 | 0.758 | 0.304 | 0.162 |
| Y6 | 0.105 | 0.761 | 0.280 | 0.104 |
| Y7 | 0.064 | 0.733 | 0.298 | 0.291 |
| Y8 | 0.061 | 0.822 | 0.307 | 0.264 |
| Y9 | -0.087 | 0.850 | 0.356 | 0.245 |
| Y10 | 0.090 | 0.809 | 0.263 | 0.299 |
| Z1 | 0.128 | 0.366 | 0.233 | 0.628 |
| Z2 | 0.376 | 0.272 | 0.367 | 0.822 |
| Z3 | 0.388 | 0.225 | 0.361 | 0.851 |
| Z4 | 0.295 | 0.251 | 0.412 | 0.829 |
| Z5 | 0.263 | 0.131 | 0.235 | 0.733 |
| Z6 | 0.245 | 0.269 | 0.407 | 0.821 |

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka nilai cross loading masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. dapat disimpulkan bahwa memiliki discriminant validity yang baik. Namun berdasarkan hasil tersebut tidak semua indikator-indakor yang digunakan dalam penelitian ini memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun masing-masing variabelnya.

4.2.1.3 Construct Reability and Validity

Construct reability and validity (validitas dan reabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan nilai konstruk harus cukup tinggi. Kriteria construct reability and validity yang baik dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). Jika nilai AVE > 0.5 maka suatu

konstruk memiliki validitas yang baik (Aktorina, 2015). Hasil nilai Average Variance Extracted (AVE) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11 Average Variance Extracted

| Variabel | Rata – Rata Varian Diekstrak (AVE) |
|------------------|------------------------------------|
| Beban Kerja | 0,566 |
| Lingkungan Kerja | 0,591 |
| Kinerja Karyawan | 0,687 |
| Motivasi Kerja | 0,615 |

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masing-masing konstruk berada diatas 0,5. Sehingga variabel dalam model penelitian ini dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Selain mengamati nilai AVE, construct reability and validity juga dapat diketahui melalui metode lain yaitu dengan melihat nilai composite reliability. Uji reliabilitas diperlukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Suatu indikator dinyatakan memenuhi syarat apabila nilai composite reability > 0.6 (Aktorina, 2015). Berikut hasil nilai composite reability sebagai berikut:

Tabel 4.12 Composite Reability

| Variabel | Composite Reliability |
|------------------|-----------------------|
| Beban Kerja | 0.838 |
| Kinerja Karyawan | 0.920 |
| Lingkungan Kerja | 0.929 |
| Motivasi Kerja | 0.905 |

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai composite reliability masing-masing variabel berada di atas 0.6, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini telah memenuhi reliabilitas yang baik (reliabel).

Selain composite reliability, juga dapat diketahui dengan metode lainnya yaitu dengan melihat nilai cronbach's alpha. Suatu indikator dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha > 0.6 (Aktarina, 2015). berikut ini hasil nilai cronbach's alpha:

Tabel 4.13 Cronbach's Alpha

| Variabel | Cronbach's Alpha |
|------------------|------------------|
| Beban Kerja | 0.744 |
| Kinerja Karyawan | 0.901 |
| Lingkungan Kerja | 0.906 |
| Motivasi Kerja | 0.872 |

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel berada di atas 0.6, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini telah memenuhi reliabilitas yang baik (reliabel).

4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural bertujuan untuk menganalisis hipotesis penelitian. Minimal ada dua bagian yang perlu di analisis didalam model ini, yaitu; koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

4.2.2.1 Koefisien Determinasi (R-square)

R- square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna

untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil r-square untuk variabel laten endogen.

1. Jika nilai $R^2 = 0,75$, maka model adalah substansi (kuat)
2. Jika nilai $R^2 = 0,50$, maka model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai $R^2 = 0,25$, maka model adalah lemah (buruk)

Berikut ini tabel yang nilai R-Square dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14 R-Square

| | R Square | Adjusted R Square |
|------------------|-----------------|--------------------------|
| Motivasi Kerja | 0.287 | 0.258 |
| Kinerja Karyawan | 0.193 | 0.142 |

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat didapatkan nilai hasil R-Square yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. R-Square adjusted = 0.258, artinya kemampuan variabel Z (motivasi kerja) dalam menjelaskan variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 25,8%, dengan demikian model tergolong lemah (buruk).
2. R-Square adjusted 0.142, artinya kemampuan variabel X (beban dan lingkungan kerja) dan Z (motivasi kerja) dalam menjelaskan variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 14,2%, dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

4.2.2.2 F-square

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi

(endogen). Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) jika nilai f sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai f sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai f sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.15 F-Square

| | Beban Kerja | Kinerja Karyawan | Lingkungan Kerja | Motivasi Kerja |
|------------------|-------------|------------------|------------------|----------------|
| Beban kerja | | 0.003 | | 0.132 |
| Kinerja Karyawan | | | | |
| Lingkungan Kerja | | 0.106 | | 0.212 |
| Motivasi Kerja | | 0.035 | | |

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat didapatkan nilai hasil R-Square yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai F-Square variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.003, maka efeknya tergolong kecil (lemah).
2. Nilai F-Square variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.106, maka efeknya tergolong moderat (sedang).
3. Nilai F-Square variabel beban kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Z) sebesar 0.132, maka efeknya tergolong moderat (sedang).
4. Nilai F-Square variabel lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z) sebesar 0.212, maka efeknya tergolong moderat (sedang).

5. Nilai F-Square variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.035, maka efeknya tergolong moderat (sedang).

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan pengujian hipotesis.

4.2.3.1 Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Aktarina, 2015) dengan kriteria jika nilai koefisien jalur positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah. Jika nilai P-Values < 0.05 maka hasil signifikan. Jika nilai koefisien jalur negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah. Jika nilai P-Values > 0.05 maka hasil tidak signifikan.

Tabel 4.16 Direct Effect

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P Values |
|-------------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------|
| Beban Kerja -> Kinerja Karyawan | -0.053 | -0.056 | 0.189 | 0.283 | 0.778 |
| Beban Kerja -> Motivasi Kerja | 0.311 | 0.338 | 0.142 | 2.195 | 0.028 |
| Lingkungan Kerja-> Kinerja Karyawan | 0.326 | 0.345 | 0.159 | 2.049 | 0.040 |
| Lingkungan Kerja-> Motivasi Kerja | 0.393 | 0.403 | 0.128 | 3.058 | 0.002 |
| Motivasi Kerja-> Kinerja Karyawan | 0.199 | 0.169 | 0.223 | 0.892 | 0.372 |

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan hasil nilai direct effect yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), pada koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0.053 dan P-values $0.778 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa berpengaruh tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh beban kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Z), pada koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0.311 dan P-values $0.028 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.
3. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), pada koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0.326 dan P-values $0.040 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
4. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z), pada koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0.393 dan P-values $0.002 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.
5. Pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), pada koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0.199 dan P-values $0.372 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan berpengaruh tidak signifikan.

4.2.3.2 Indirect Effects (Pengaruh Tidak Langsung)

Pengaruh tidak langsung (indirect effect) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel dipengaruhi (Endogen) yang diperantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018). Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka hasilnya signifikan. Ini mengartikan bahwa variabel mediator memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung
2. Jika P-Values > 0.05 , maka hasilnya tidak signifikan. Ini mengartikan bahwa variabel mediator tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya langsung.

Tabel 4.17 Indirect Effects

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistic (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|----------|
| Beban Kerja-> Motivasi Kerja->Kinerja Karyawan | 0.062 | 0.053 | 0.089 | 0.697 | 0.486 |
| Lingkungan Kerja-> Motivasi Kerja-> Kinerja Karyawan | 0.078 | 0.074 | 0.095 | 0.819 | 0.413 |

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, maka nilai indirect effects (pengaruh tidak langsung) yang didapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening, pada koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0.062 dan P-values $0.486 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa

pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening hasilnya menunjukkan positif dan berpengaruh tidak signifikan.

2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0.078 dan P-values $0.413 > 0.05$ maka dapat disimpulkan hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening hasilnya positif dan berpengaruh tidak signifikan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengaruh variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien jalur 0.053 dengan tingkat signifikansi $0.778 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan yang antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini terjadi karena masih banyaknya karyawan yang menjawab kurang setuju pada beberapa pernyataan didalam kuisioner yakni pada item pernyataan tentang saya sering mendapatkan kerja lembur mayoritas menjawab kurang setuju yakni sebanyak 16 orang (30.8%). Artinya sebagian karyawan tidak sering mendapatkan kerja lembur.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nabawi, 2019), (Astuti & Lesmana, 2019), dan (Yusnandar, 2022) yang

menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Adanya keterkaitan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seseorang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia. Beban kerja yang sesuai dengan standar akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan tingkat kelelahan yang meningkat bagi karyawan sehingga kinerja karyawan ikut menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utomo, 2019) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pada pengaruh variabel beban kerja (X1) terhadap variabel motivasi kerja (Z) dengan nilai koefisien jalur 0.311 dengan tingkat signifikansi $0.028 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja.

Hal ini dapat dilihat dari item kuisioner yang menjawab sangat setuju tentang pernyataan mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan volume kerja yang ditentukan yang ditentukan mayoritas menjawab sangat setuju

sebanyak 29 orang (55,8%) setuju. Artinya karyawan dapat memaksimalkan pekerjaan yang diberikan tanpa terbebani dan menurunkan motivasi kerja

Hal ini berkaitan dengan teori menurut (Wijaya, 2020) semakin rendah beban kerja berarti pekerjaan karyawan selama dikantor mudah dipahami, aktifitas fisik mendorong dalam bekerja, karyawan cepat dalam bekerja, karyawan sering berhasil melakukan pekerjaan, karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan, dan bekerja keras untuk mencapai performansi, sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hardono et al., 2019) dan (Anita et al., 2013) dimana hasil yang diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja berarti pekerjaan karyawan selama dikantor mudah dipahami, aktifitas fisik mendorong dalam bekerja, karyawan sering berhasil melakukan pekerjaan, sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien jalur 0.326 dengan tingkat signifikansi $0.040 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari kuisioner yang menjawab mayoritas setuju yakin sebanyak 21 orang (40,4%) pada pernyataan didalam kuisioner yakni pada item pernyataan tentang saya merasa suasana kerja pegawai tenang dan bebas dari suara

bising Artinya jika karyawan memiliki suasana lingkungan yang baik dalam bekerja maka mempengaruhi semangat kerjanya juga bisa bertambah dan dapat menimbulkan naiknya kinerja. untuk itu perusahaan harus menjaga kinerja karyawan dengan cara memberikan lingkungan yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Menurut (Josephine, 2017) lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Pada dasarnya lingkungan kerja tidak terbatas hanya terhadap sarana dan prasarana saja namun juga terhadap hubungan dengan kerja baik terhadap atasan maupun terhadap bawahan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Handayani & Daulay, 2021), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Elizar & Tanjung, 2018), (Marbun & Jufrizen, 2022) dimana hasil yang diperoleh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga pegawai akan merasa puas dan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pada pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Z) dengan nilai koefisien jalur 0.393 dengan tingkat signifikansi $0.002 <$

0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Hal ini dapat dilihat dari kuisioner yang menjawab mayoritas setuju yakin sebanyak 17 orang (32,7%) pada pernyataan didalam kuisioner yakni pada item pernyataan tentang saya merasa warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja. Artinya karyawan merasa warna dinding dapat mendukung keadaan untuk bekerja dan mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi karyawan.

Menurut (Khoiri, 2013) lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai, lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan betah berada di tempat kerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, (Prakoso et al., 2014) dan (Warouw et al., 2017) dimana hasil yang diperoleh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan pegawai semakin termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dan keduanya memiliki dampak positif terhadap lingkungan kerja.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengaruh variabel motivasi kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien jalur 0.199 dengan tingkat signifikansi 0.372 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan tidak

signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena adanya beberapa karyawan yang kurang setuju sebanyak 14 orang (26,9%) dan tidak setuju sebanyak 16 orang (30,8%) dengan pernyataan tentang saya saya berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja. Artinya masih banyak karyawan yang tidak termotivasi untuk berusaha maksimal menjadi yang terbaik.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Jufrizen, 2021), (Gultom, 2015) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pada pengaruh variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening dengan nilai koefisien jalur 0.062 dengan tingkat signifikansi $0.486 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa motivasi bukan variabel intervening terhadap kinerja karyawan, dengan demikian beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan tidak harus melalui dari motivasi karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nawantoro & Iqbal, 2017) menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh tidak langsung terhadap

kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dan penelitian (Herlambang et al., 2022) bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pada pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening dengan nilai koefisien jalur 0.078 dengan tingkat signifikansi $0.413 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa motivasi bukan variabel intervening terhadap kinerja karyawan, dengan demikian lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan tidak harus melalui dari motivasi karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Josephine, 2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Abdullah, 2020) bahwa tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat di ambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II sebagai berikut:

1. Beban kerja secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
2. Beban kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
3. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
4. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
5. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
6. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

5.2 Saran

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

1. Sebaiknya Balai Wilayah Sungai Sumatera II memantau bagaimana beban kerja karyawan ditempat kerjanya. Karena banyak karyawan yang tidak setuju mendapatkan kerja lembur diperusahaan, dan diharapkan pihak manajemen harus menciptakan kerja yang baik.
2. Untuk beban kerja terhadap motivasi kerja sebaiknya pihak Balai wilayah Sungai Sumatera II mempertahankan tingkat beban karyawannya, jangan sampai diambang batas. Karena tidak semua karyawan mampu mengendalikan beban kerja yang ada pada dalam dirinya.
3. Untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebaiknya pihak Balai wilayah Sungai Sumatera II mempertahankan dan tetap memantau lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik pula.
4. Untuk lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, pihak Balai Wilayah Sungai Sumatera II juga harus mempertahankan dan tetap memantau lingkungan kerja yang baik agar dapat mendukung keadaan untuk bekerja dan mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi karyawan.
5. Sebaiknya Balai Wilayah Sungai Sumatera II meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dengan cara karyawan harus selalu berusaha melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.

6. Balai Wilayah Sungai Sumatera II agar meningkatkan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terkait dengan beban kerja dan motivasi kerja.
7. Balai Wilayah Sungai Sumatera II agar meningkatkan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan yang dialami beberapa keterbatasan dalam penelitian ini diantara lain yaitu:

1. Jumlah responden yang hanya 52 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. (2020). Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Mm Ugm Yogyakarta. *Journal of Tourism and Economic*, 3(2), 126–134.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research. In *Deepublish, Yogyakarta*.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 52–64.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 45–54.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67–77.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Socfindo Cabang Bandung. *EProceedings of Management*, 5(2), 132–148.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 142–153.
- Cahyani, M. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 26–32.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31–42.
- Ghozali, I., & Laten, H. (2015). Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Dengan Program Smart Pls 3.0. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 62–72.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28–43.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1), 34–46.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (PERSERO) UIP Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 182–202.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.

- Jakfar, J., & Kasmir, K. (2015). Studi Kelayakan Bisnis Edisi Revisi. In *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Jayaweera, T. (2015). Impact Of Work Environmental Factors On Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study Of Hotel Sector In England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271–285.
- Josephine, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2), 51–62.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 1(4), 51–58.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Behavior Organizational Citizenship on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Dengan SmartPLS. *Modul Pelatihan*, 1(1), 1–4.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). Metode Penelitian Bisnis, Konsep & Aplikasi. In *UMSU PRESS, Medan*.
- Kadarisman, M. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *RajaGrafindo Persada, Jakarta*.
- Khoiri, M. M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(6), 72–84.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). Analisis Beban Kerja. In *Raih Asa Sukses, Jakarta*.

- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *PT Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, M. I., Akbar, M. A., Afriliani, N., & Pratiwi, Y. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1636–1646.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline And Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64.
- Nawantoro, D., & Iqbal, M. A. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan PT. Xyz Indonesia Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 4(3), 353–469.
- Nitisemito, A. S. (2014). Manajemen Personalialia. In *Ghalia Indonesia, Bandung*.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 91–110.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 135–150.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 19–27.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23–29.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Refika Aditama, Bandung*.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Kaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Siswanto. (2015). Pengantar Manajemen. In *Bumi Aksara, Jakarta*.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In *Alfabeta, Bandung*.
- Suharyanto, S., Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan divisi QIP PT. GSI Cianjur. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(9), 418–429.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110–117.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121–137.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2019). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciencesinjects*, 1(1), 61–69.
- Utomo, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Parameter*, 4(2), 9–11.
- Warouw, C., Sumayku, S. M., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kotivasi Kerja Pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(8), 211–310.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. In *Rajawali Press, Jakarta*.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Studi Pada PT Mayora Indah. *Agora*, 8(1), 62–74.

- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 156–168.
- Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 658–685.