

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES  
GAHARU MEDAN**

**SKRIPSI**

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



Oleh :

**Nama : ANITA PERMATA SARI**  
**NPM : 1605160367**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**MEDAN**  
**2020**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 02 Juli 2020, pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : ANITA PERMATA SARI  
NPM : 1605160367  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES GAHARU MEDAN  
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Tim Penguji**

**Penguji I**

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

**Penguji II**

(MUHAMMAD ARIF, SE., M.M)

**Pembimbing**

(SALMAN FARISI, S.Psi., MM)

**Panitia Ujian**

**Ketua**

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

**Sekretaris**

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ANITA PERMATA SARI  
N.P.M : 1605160367  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES  
GAHARU MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankanskripsi.

Medan, Juni2020

Pembimbing Skripsi

(SALMAN FARISI S.Psi., MM)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA  
UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jln. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 202238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama Lengkap: ANITA PERMATA SARI**

**N.P.M :1605160367**

**Program studi : MANAJEMEN**

**Konsentrasi: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Judul Penelitian: PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES GAHARU  
MEDAN**

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf
27 april 2020	Bimbingan dan revisi pembuatan kuesioner	
18 Juni 2020	Bimbingan skripsi	
19 Juni 2020	Lampirkan daftar tabel Kesimpulan ditambahin	
22 Juni 2020	Acc meja hijau	

**Pembimbing**

**(SALMAN FARISI S.Psi., MM)**

**Medan, Juni2020  
Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen**

**(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE.,M.Si)**

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ANITA PERMATA SARI  
NPM : 1605160367  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 13 Januari 2020  
Pembuat Pernyataan



NB :

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

**ABSTRAK**  
**Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap**  
**Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses**  
**Gaharu Medan**

**Anita Permata Sari**  
**Program Studi Manajemen**  
Email: [anita.permata94@gmail.com](mailto:anita.permata94@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal yaitu Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, dan Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Gaharu Medan. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan melalui pendekatan asosiatif. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel ketika sampel pertama dilakukan secara acak. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket (kuesioner) dan teknik analisis data menggunakan SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) untuk menguji tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, (3) pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi dan Kinerja karyawan.

## **ABSTRAK**

### **The Effect Of Workload and Motivation On Employee Performance At PT. Telkom Akses Gaharu Medan**

**Anita Permata Sari**

**Program Studi Manajemen**

Email: [anita.permata94@gmail.com](mailto:anita.permata94@gmail.com)

*The purpose of this research is to know some of the things that the effect of workload on employee performance, the effect of motivation on employee performance, and the effect of workload and motivation on employee performance at PT. Telkom Akses Gaharu Medan. In this research on approach used through an associative approach. The sampel used in this research is the simple random sampling technique, which is the sampling taken when the first sample was random. The data collection teacniques used in the research are questionnaires and data analysis teachniques using SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) to test the three hypotheses advanced in the research. Research shous that (1) the effect of workload on the employee performance are positive and significant, (2) the effect of motivation on the employee performance are positive and significant, (3) the effect of workload and the motivationon the employee performance are positive and significant*

*Key Words: Workload, Motivation, and Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES GAHARU MEDAN”** dengan baik. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian laporan Magang ini, untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orangtua ayahanda tersayang Syaiful Bahri, dan Ibunda tercinta Supriyati A.Ma yang telah memberikan dukungan, kasih sayang dan semangatnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini. Semoga apa yang penulis kerjakan dapat membuat bangga.
2. Bapak Dr. H.Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H.Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



4. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Salman Farisi S.Psi.,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama proses penyelesaian proposal skripsi.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Kepada Pimpinan dan Staff PT. Telkom Akses Medan yang telah memberikan kemudahan penulis dalam melakukan riset di lokasi tersebut.
9. Para responden yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.
10. Saudara Kandung yang sangat saya sayangi yaitu Ramadhan atas dukungannya selama ini
11. Kepada Sahabat di perkuliahan Adisya Nadira Putri, Nurul Trimawarni, Deby Paramita, Riska Amelia, Ratna dewi, Ade widia. Yang telah menyemangati, membantu dan mendengarkan keluh kesah penulis di bangku perkuliahan.
12. Kepada Sahabat tercinta Tania Sefriyanti ginting, yang selama 8 tahun ini telah meluangkan waktu Bersama. Terimakasih atas kebersamaan ini.
13. Kepada M. Yudha Kurniawan yang telah mendengarkan keluh kesah penulis dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini

14. Semua Teman teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis stambuk 2016, terutama kelas G Manajemen pagi atas kebersamaan selama kuliah.

15. Dan seluruh pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini sera bermanfaat bagi penulis, pembaca dan bagi penelitian selanjutnya.

*Wassalamualaikum, Wrahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Februari 2020

Anita Permata Sari

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1. Uraian Teori .....	7
2.1.1 Kinerja .....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	11
2.1.2 Beban Kerja .....	13
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja .....	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja....	14
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja.....	16
2.1.3 Motivasi.....	18
2.1.3.1 Pengertian Motivasi .....	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	19
2.1.3.3 Indikator Motivasi .....	21
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual.....	24
2.3 Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	28
3.2 Definisi Operasional .....	28
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1. Karakteristik Responden .....	45
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	46
4.2 Analisis Data .....	53
4.2.1. Uji Asumsi Klasik.....	53
4.2.2. Regresi Linier Berganda .....	56
4.2.3. Uji Hepotesis .....	58
4.3 Pembahasan.....	63

<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>65</b>
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran .....	65
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel III. 1 Indikator Kinerja .....	29
Tabel III. 2 Indikator Beban Kerja .....	29
Tabel III. 3 Indikator Motivasi .....	30
Tabel III. 4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	31
Tabel III. 5 Tabel Skala Likert .....	35
Tabel III. 6 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	36
Tabel III. 7 Hasil Uji Validitas Motivasi .....	37
Tabel III. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	38
Tabel III. 9 Hasil Uji Reliabilitas .....	39
Tabel IV. 1 Skala Likert.....	44
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	46
Tabel IV. 5 Skor Angket Untuk Kinerja Karyawan .....	47
Tabel IV. 6 Skor Angket Untuk Beban Kerja .....	49
Tabel IV. 7 Skor Angket Untuk Motivasi.....	51
Tabel IV. 8 Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel IV. 9 Coefficients.....	57
Tabel IV. 10 Uji-t .....	59
Tabel IV. 11 Uji-f .....	61
Tabel IV. 12 koefisien Determinasi (R Square).....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja .....	24
Gambar II. 2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	25
Gambar II. 3 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar IV. 1 Uji Normalitas .....	54
Gambar IV. 2 Uji Heterokedastistik .....	56
Gambar IV. 3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1 .....	60
Gambar IV. 4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2 .....	61

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada umumnya setiap perusahaan berusaha untuk dapat mencapai tujuan dan sasarannya sesuai dengan apa yang di tentukan. Hal ini akan dapat dikerjakan dengan baik oleh orang-orang yang hebat yang ada di dalam perusahaan tersebut. Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasi perusahaan, baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju munculnya perusahaan di tentukan oleh keberdaan sumber daya manusianya (Titisari, 2014).

Pada prinsip kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Pengukuran kinerja karyawan pada dasarnya merupakan salah satu faktor fungsi guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien (Titisari, 2014 hal. 77).

Menurut Suntoro dalam buku (Uha, 2013 hal. 27) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu orgnisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral dan etika. Bagi karyawan, kinerja merupakan manfaat dan faktor paling penting bagi perusahaan.

Berbicara tentang kinerja adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2015 hal. 189).

Kinerja karyawan juga tidak lepas dari pengaruh beban kerjaterhadap seorang karyawan. “Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja” (Kusuma & Soesatyo, 2014). Beban kerja yang terlalu berat akan menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologi bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Selain beban kerja, motivasi di suatu perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter (dalam Suwatno & Priansa, 2018) menjelaskan motivasi sebagai ketersediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Tujuan dari motivasi itu sendiri di antaranya adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Suwatno & Priansa, 2018 hal. 171).



Pada PT. Telkom Akses Medan ini merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya di miliki sepenuhnya oleh Telkom. PT. Telkom Akses bergerak di bidang kontruksi pembangunan dan manage service pengelolaan insfrastruktur jaringan. PT. Telkom merupakan *Broadband* untuk menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan di dapati masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, beban kerja dan motivasi. Yaitu kinerja karywan dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan karena masih adanya tuntutan pekerjaan yang berlebih yang di berikan oleh pimpinan dengan waktu yang sangat terbatas, dan motivasi karyawan ikut menurun karna beban kerja yang tinggi.

Yang dilakukan oleh Agripa Toar Sitepu berjudul “beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Tbk Cabang Manado berdasarkan kesimpulannya beban kerja dan motivasi secara berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sitepu, 2013).

Dari penelitian yang sudah dilakukan dapat diambil kesimpulan untuk dijadikan panduan bagi perusahaan agar perusahaan dapat berjalan lebih baik. Maka dari itu penelitian ini sangat diperlukan di PT. Telkom Akses Gaharu Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut tentang pengaruh pengaruh yang ditimbulkan oleh beban kerja dan motivasi terhadap

kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “ **Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan, yaitu:

1. Kinerja karyawan di anggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini di lihat dari keterlambatan di dalam penyelesaian pekerjaan sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan.
2. Masih adanya tuntutan pekerjaan yang berlebih yang di berikan oleh pimpinan dengan waktu yang sangat terbatas, di samping itu karyawan terlihat cenderung menunda pekerjaan.
3. Motivasi karyawan yang ikut menurun di akibatkan beban kerja yang tinggi

## **1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Guna menghindari terjadinya kekeliruan dalam penelitian mengenai masalah yang di bahas karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian yang dilakukan hanya meliputi pada karyawan tetap PT. Telkom Akses Gaharu Medan.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan Batasan masalah di atas, Rumusan masalahnya dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Gaharu Medan?

### **1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan penelitian ini adalah:
  - a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan.
  - b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan.
  - c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Gaharu Medan.

2. Manfaat penelitian:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak antara lain:

a. Manfaat teoristis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Memberi masukan berarti pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, khususnya pada hubungan beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan-urutan pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu system upah yang adil. (Sinambela, 2019)

Menurut (Torang, 2013 hal. 74) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang telah berlaku dalam perusahaan”.

Menurut (Sedarmayanti, 2011 hal. 260) “Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar standar yang telah ditentukan”.

Menurut (Wibowo, 2010 hal. 7) “Kinerja merupakan hasil tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Menurut (Mangkunegara, 2014 hal. 04) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan”.

Menurut (Hasibuan, 2012 hal. 65) “Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Menurut (Prawirosentono, 2012) “ Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa 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.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Menurut (Kasmir, 2015 hal. 189) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian. Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan. Yang dimaksud pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja. Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian. Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap seseorang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga akan baik, dan demikian pula sebaliknya.
5. Motivasi kerja. Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya sebagai dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ia kerjakan.
6. Kepemimpinan. Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.
7. Gaya kepemimpinan. Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja. Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas. Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen. Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja. Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh baik secara waktu dan ketentuan-ketentuan yang telah diterapkan.

Menurut (Widodo, 2015 hal. 388) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
2. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.
3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.



7. Motivasi: pemberian semangat kepada karyawan

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2019 hal. 22).

indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Waktu kerja
4. Kerja sama dengan rekan kerja

Hal diatas dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam bentuk persaingan. Dengan kata lain kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mencapai kesempurnaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan mewarkan sebanyak mungkin produk yang mampu di hasilkan, dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan perusahaan diharapkan mampu memberikan kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

3. Waktu kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang di anggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja sama dengan rekan kerja

Untuk mewujudkan adanya kerja sama yang baik perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen yang tinggi bagi semua manajemen (Sudaryo et al., 2018 hal.204).

## **2.1.2 Beban Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

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). Kelancaraan aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan pada sebuah organisasi.

Menurut (Prasojo et al., 2017 hal. 96) “Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan”.

Menurut (Irzal, 2016 hal. 25) “Beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut”.

Menurut (Santoso et al., 2013 hal. 93) menyatakan bahwa “Analisis beban kerja adalah jumlah kegiatan tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal”.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang di berikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

### **2.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

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

#### **1. Faktor Internal**

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai berikut:

- a. Faktor somatis yaitu jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan.
- b. Faktor psikis yaitu motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi.

#### **2. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan. Faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaannya, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
- c. Organisasi kerja. Setiap karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga

lamanya waktu bekerja, shif kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018 hal. 77) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain yaitu:

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 seorang 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. System pengawasan yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya. Seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya umpan balik prestasi kerja dan kurang pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada 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.

### **2.1.2.3 Indikator Beban Kerja**

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain: (Koesomowidjojo, 2017 hal. 33)

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 procedure*) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan, namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan 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 seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

### 2.1.3 Motivasi

#### 2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Memotivasi sumber daya manusia lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur dan nilai perusahaan yang dapat mendorong prestasi kerja yang tinggi. Untuk mencapai timbal balik dalam arti kepentingan bersama untuk keberhasilan, juga perlu untuk mempertimbangkan apa yang dapat anda lakukan untuk mendorong individu dan kelompok orang untuk berusaha sebaik-baiknya sedemikian rupa untuk kepentingan organisasi dan untuk kepentingan mereka sendiri.

Menurut (Darmadi, 2018 hal. 145) menyatakan “Motivasi adalah kondisi energi yang menggerakkan diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal Motivation*) dan dorongan dari luar pihak lain (*external motivation*)”.

Menurut (Sangadji, 2013 hal. 155) menyatakan “Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar (lingkungan) yang menjadi factor penggerak kearah tujuan yang ingin dicapai”.

Menurut (Riniwati, 2016 hal. 193) “Motivasi juga didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”.

Menurut (Agustini, 2011 hal. 31) “Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggungjawab”.



Menurut (Priansa, 2018 hal. 202) “Motivasi kerja adalah perilaku dan factor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upayamencapai tujuan organisasi.”

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah semua hal verbal, fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai rsespons.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Sutrisno, 2013 hal. 116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor Intern
  - a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, salah satunya adanya penghargaan terhadap prestasi
  - e. Keinginan untuk berkuasa, akan mendorong seseorang untuk bekerja

## 2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai, sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya
- c. Supervisi yang baik, memberikan penghargaan, 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 yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab, merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja
- f. Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan

Menurut (Kadarisman, 2014 hal. 306) faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah seperti kebutuhan (*Needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), 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*).

### 2.1.3.3 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut (Siswanto, 2015 hal. 132) adalah sebagai berikut:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan

Adapun penjelasan dari indikator tersebut yaitu sebagai berikut:

#### 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 apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari 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.

### 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 artian disini ketika seseorang diberikan kewajiban atau tugas, seseorang tersebut akan menghadapi suatu pilihan yaitu menerima dan menghadapinya dengan dedikasi atau menunda dan mengabaikan 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 Berpikir Konseptual

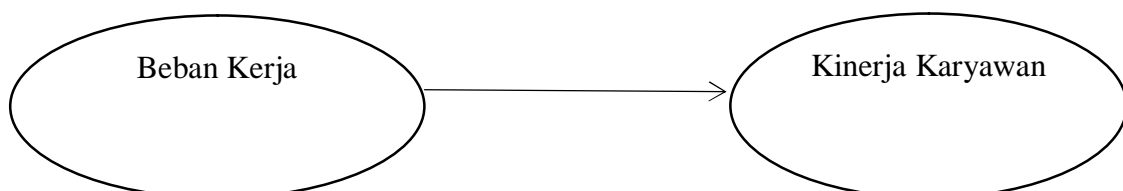
Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Tika P.,2016) (Sudaryo et al., 2018 hal. 204)

Menurut Mangkuprawira (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Sudaryo et al., 2018 hal. 205)

### 2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Menpan (Vachapo, 2020 hal. 3) Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu maka dikemukakan (Astuti & Lesmana, 2018) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata. Namun demikian, penulis berasumsi bahwa beban kerja memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dapat dilihat di dalam gambar dibawah ini:



**Gambar II.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Rukajat, 2018 hal.77) dan (Kasmir, 2016 hal. 190) “motivasi memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang didapatkan akan semakin baik kinerja karyawan”.

Penelitian terdahulu banyak mengkaji bagaimana kaitan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut (Jufrizen, 2017); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen & Pulungan, 2017) (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017); (Farisi et al., 2020); (Gultom, 2014); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Tanjung, 2015); (Rosmaini & Tanjung, 2019) ; (Astuti & Suhendri, 2019); (Kurnia et al., 2019) serta (Marjaya & Pasaribu, 2019) penelitian mereka terlihat bahwa motivasi “berpengaruh signifikan” terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis juga berasumsi bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini:



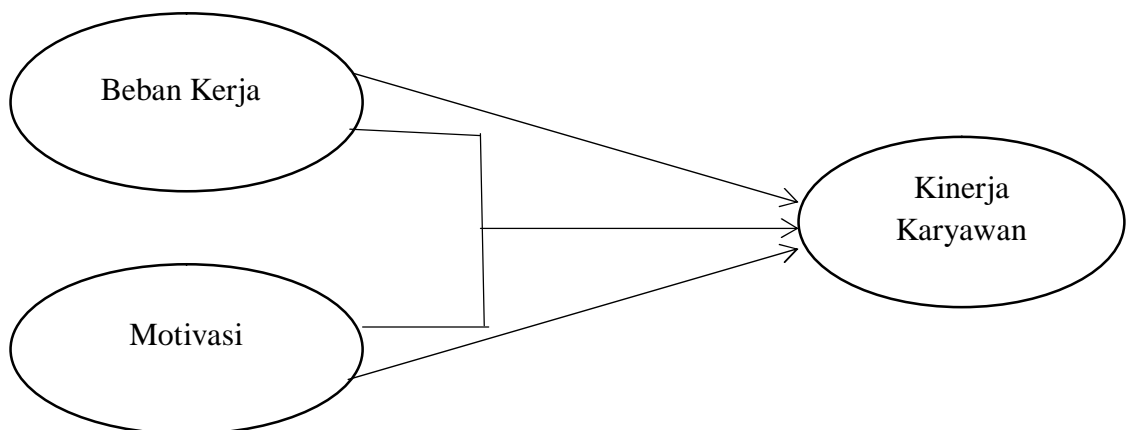
**Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

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)

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Lesmana, 2018); (Kusuma & Soesatyo, 2014) dan (Iskandar & Sembada, 2012) yang menyimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mendapatkan pengertian dari gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan perlu digambarkan kerangka konseptual dari penelitian, yakni:



**Gambar II-3: Kerangka Berpikir Konseptual**



### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori (Juliandi et al., 2014 hal. 44).

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan
3. Beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Menurut (Juliandi et al., 2014) pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan asosiatif. Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui variabel satu dengan variabel lainnya. Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Devisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi operasionalnya adalah:

##### **3.2.1 Variabel Terikat**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencaai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Adapun indikator kinerja sebagai berikut:

**Tabel III-1**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator Kinerja
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Waktu Kerja
4	Kerja sama dengan rekan kerja

**Sumber: (Sudaryo et al., 2018 hal. 206)**

### 3.2.2. Variabel Bebas

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang di berikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Adapun indikator beban kerja sebagai berikut:

**Tabel III-2**  
**Indikator Beban Kerja**

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

**Sumber: (Koesomowidjojo, 2017 hal. 33)**

### 3.2.3. Variabel Bebas

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Adapun indikator motivasi sebagai berikut:

**Tabel III-3**  
**Indikator Motivasi**

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

**Sumber: (Siswanto, 2015)**

#### a. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 3.3.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan yang beralamat di Jl. Gaharu No. 1 Medan

##### 3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan oleh penulis adalah pada bulan November 2019 sampai dengan Maret 2020.



## **b. Populasi dan Sampel**

### **3.4.1. Populasi**

Menurut (Sopiah & Sangadji, 2010 hal. 185) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek/subjek yang mempunyai kualitas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Seluruh karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan berjumlah 377 orang.

### **3.4.2. Sampel**

Menurut (Sopiah & Sangadji, 2010 hal. 186) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin meneliti semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka penelitian dan waktu maka peneliti dan waktu maka 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% = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{377}{1 + 377 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{377}{1 + 377 (0,01)}$$

$$n = \frac{377}{1 + 3,77}$$

$$n = \frac{377}{4,77}$$

$$n = 79,03$$

$$n = 79$$

Melalui rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 79,03. Angket tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 79 karyawan. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel ketika sampel pertama ditentukan secara acak, sedangkan sampel berikutnya diambil berdasarkan satu interval tertentu (Sopiah & Sangadji, 2010 hal. 186).

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

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

#### **1. Observasi**

Pengamatan atau observasi menurut adalah kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra sehingga tidak hanya dengan pengamatan penggunaan mata. Mendengarkan, mencium, mengecap, dan meraba termasuk observasi. Dalam penelitian ini observasi dilakukan pengamatan langsung terhadap karyawan di PT. Telkom Akses Gaharu Medan.

#### **2. Kuesioner (Angket)**

Menurut (Juliandi et al., 2014) Angket adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini angket dibagikan kepada karyawan di PT. Telkom Akses Gaharu Medan. Kuesioner likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu:



Tabel III-5

## Skala Likert

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

Sumber: (Anshori, 2017 hal. 76)

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

#### a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrument digunakan untuk mengukur suatu konsep yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pernyataan dengan skor totalnya menggunakan rumus korelasi produk moment, yaitu :

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

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum yi$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xi^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan

variabel X  $(\sum yi^2)$  = Jumlah kuadrat

pengamatan variabel Y  $(\sum xi)^2$  = Kuadrat

jumlah pengamatan variabel X  $(\sum yi)^2$  =

Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xi yi)$  = Jumlah hasil kali variabel X

dan Y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $< \alpha 0,05$ ).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $> \alpha 0,05$ ).

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka telah diperoleh hasil yang telah disebarkan di Telkom Akses Gaharu Medan adalah sebagai berikut:

- 1) Uji Validitas Beban Kerja

**Tabel III-6**  
**Hasil Uji Validitas Beban Kerja**

NO ITEM	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	PROBABILITAS	KETERANGAN
X1.1	.428	0,220	0,000<0,05	Valid
X1.2	.563	0,220	0,000<0,05	Valid
X1.3	.537	0,220	0,000<0,05	Valid

X1.4	.378	0,220	0,001<0,05	Valid
X1.5	.720	0,220	0,000<0,05	Valid
X1.6	.641	0,220	0,000<0,05	Valid
X1.7	.576	0,220	0,000<0,05	Valid
X1.8	.500	0,220	0,000<0,05	Valid
X1.9	.461	0,220	0,000<0,05	Valid
X1.10	.460	0,220	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa semua butir-butir pernyataan variabel beban kerja, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

## 2) Uji Validitas Motivasi

**Tabel III-7**

**Hasil Uji Validitas Motivasi**

NO ITEM	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	PROBABILITAS	KETERANGAN
X2.1	.502	0,220	0,000<0,05	Valid
X2.2	.471	0,220	0,000<0,05	Valid
X2.3	.472	0,220	0,000<0,05	Valid
X2.4	.581	0,220	0,000<0,05	Valid
X2.5	.512	0,220	0,000<0,05	Valid
X2.6	.500	0,220	0,000<0,05	Valid
X2.7	.619	0,220	0,000<0,05	Valid
X2.8	.566	0,220	0,000<0,05	Valid
X2.9	.451	0,220	0,000<0,05	Valid
X2.10	.525	0,220	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa semua butir-butir pernyataan variabel motivasi, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

## 3) Uji Validitas Kinerja Karyawan

**Tabel III-8**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

NO ITEM	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	PROBABILITAS	KETERANGAN
Y1	.663	0,220	0,000<0,05	Valid
Y2	.622	0,220	0,000<0,05	Valid
Y3	.664	0,220	0,000<0,05	Valid
Y4	.638	0,220	0,000<0,05	Valid
Y5	.698	0,220	0,000<0,05	Valid
Y6	.702	0,220	0,000<0,05	Valid
Y7	.612	0,220	0,000<0,05	Valid
Y8	.742	0,220	0,000<0,05	Valid
Y9	.738	0,220	0,000<0,05	Valid
Y10	.598	0,220	0,000<0,05	Valid

*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020*

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa semua butir-butir pernyataan variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

#### b) Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur mantap. Dalam pengertian, alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan, dapat diramalkan. Suatu alat ukur yang mantap tidak berubah ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena pengukuran alat ukur berkali kali memberikan hasil serupa. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

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

(Juliandi et al., 2014)

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\Sigma\sigma^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2$  = Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\geq 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut:

**Tabel III-9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i> <i>Disyaratkan</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Karyawan (Y)	0,863	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0,729	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,713	0,60	Reliabel

*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Ini menunjukkan bahwa reliabilitas cukup baik.

### 3.6 Teknik Analisis Data

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

#### 3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi berganda karena judul tersebut meneliti 2 variabel bebas (x)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

(Sugiyono, 2017 hal. 227)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi dari masing-masing variabel

x1 dan x2 = Beban Kerja dan Motivasi

#### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Dimaksudkan untuk menguji bahwa tidak terdapat bias pada nilai estimator dari model yang digunakan dalam penelitian. Terdapat tiga macam uji asumsi klasik yaitu terdiri 4 atas uji multikolinieritas, uji heteroledastistas dan uji autokorelasi (Sopiah & Sangadji, 2010 hal. 249).

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi linier berganda, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan ini adalah tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas (Sopiah & Sangadji, 2010 hal. 249).

c. Uji Hetrokedastisitas

Hetrokedastisitas mengakibatkan kemampuan prediksi dari koefisien dalam model menjadi tidak efisien dan tidak memiliki banyak keberartian. Analisis regresi menghendaki bahwa varian tiap unsur pengganggu menunjukkan kondisi konstan yang besarnya sama dengan deviasi kuadrat dan merupakan asumsi homokedastisitas (Sopiah & Sangadji, 2010 hal. 249).

### **3.6.3. Uji Hipotesis**

**a. Uji Parsial ( Uji t )**

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus:

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

Sumber: (Rukajat, 2018 hal. 71)

Keterangan:

R= Nilai Korelasi Parsial

N= Jumlah Sampel

#### b. Uji Silmutan (Uji f)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk menguji signifikansi koefisien kolerasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

Sumber: (Rukajat, 2018 hal. 72)

Keterangan:

R = Koefisien Kolerasi Ganda

K = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota sampel

#### 3.6.4. Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui diperlukan rumus sebagai berikut:



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

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

D = Determinasi

R<sup>2</sup> = Nilai Kolerasi Berganda

100% = persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengelolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel X1, 10 butir pernyataan untuk variabel X2, dan 10 butir pernyataan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel x1 adalah beban kerja, yang menjadi variabel x2 adalah motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang yang disebarakan secara online ini dibagikan kepada 79 responden karyawan PT. Telkom Akses Gaharu Medan. Sebagai sampel penelitian metode yang digunakan adalah metode skala likert yang terdiri dari 5 opsi atau bobot penilaian sebagai berikut.

**Tabel IV-1**  
**Skala Likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

*Sumber: (Anshori, 2017)*

Dalam tabel diatas berlaku baik dalam menghitung variabel X1, dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari beban kerja dan motivasi). Maupun variabel Y yaitu variabel terikat (Kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari 5-

#### 4.1.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi di PT. Telkom Akses Regional 1 Sumatera, dengan jumlah sampel sebanyak 79 orang karyawan. Yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, usia dan tingkat Pendidikan.

##### 1) Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel IV-2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	62.0	62.0	62.0
	Perempuan	30	38.0	38.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020*

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa lebih banyak jumlah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 49 orang (62,0%) dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (38,0%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih banyak responden berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan laki-laki yang berada di PT. Telkom Akses Gaharu Medan.

##### 2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel IV-3****Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		<b>Usia</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	29	36.7	36.7	36.7
	26-30 Tahun	29	36.7	36.7	73.4
	31-35	13	16.5	16.5	89.9
	>40 Tahun	8	10.1	10.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020*

Dari hasil data diatas, diketahui bahwa responden berusia >40 tahun sebanyak 8 orang (10,1%), usia 31-35 tahun sebanyak 13 orang (16,5%), usia 26-30 tahun sebanyak 29 orang (36,7%), dan 20-25 tahun sebanyak 29 orang (36,7%).

### 3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel IV-4****Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		<b>Pendidikan</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	1.3	1.3	1.3
	D1	2	2.5	2.5	3.8
	D3	4	5.1	5.1	8.9
	S1	53	67.1	67.1	75.9
	S2	19	24.1	24.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020*

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 79 responden terdapat 1 orang (1,3%) yang pendidikannya SMA, 2 orang (2,5%) yang pendidikannya D1, 4 orang (5,1%) yang pendidikannya D3, 53 orang

(67,1%) yang pendidikannya S1, serta 19 orang (24,1%) yang pendidikannya S2.

#### 4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan, diantaranya sebagai berikut:

a) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada variabel kinerja karyawan adalah:

**Tabel IV-5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	2	2,5	44	55,7	33	41,8	79	100
2	0	0	0	0	0	0	38	48,1	41	51,9	79	100
3	0	0	0	0	1	1,3	37	46,8	41	51,9	79	100
4	0	0	0	0	9	11,4	39	49,4	31	39,2	79	100
5	0	0	0	0	3	3,8	33	41,8	43	54,4	79	100
6	0	0	1	1,3	2	2,5	40	50,6	36	45,6	79	100
7	0	0	1	1,3	12	15,2	42	53,2	24	30,4	79	100
8	0	0	0	0	4	5,1	42	53,2	33	41,8	79	100
9	0	0	0	0	1	1,3	34	43,0	44	55,7	79	100
10	0	0	0	0	0	0	30	38,0	49	62,0	79	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari tabel 10 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan hasil sebagai berikut:

a) Pada butir pernyataan pertama mengenai “Saya selalu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan akurat” lebih banyak responden menjawab

setuju sebanyak 44 orang (55,7%).

b) Pada butir pernyataan kedua mengenai “Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan teliti” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (51,9%).

c) Pada butir pernyataan ketiga mengenai “Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (51,9%).

d) Pada butir pernyataan keempat mengenai “Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya lebih banyak” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (49,4%).

e) Pada butir pernyataan kelima mengenai “Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan” lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (54,4%).

f) Pada butir pernyataan keenam mengenai “Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan” lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang (50,6%).

g) Pada butir pernyataan ketujuh mengenai “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (53,2%).

h) Pada butir pernyataan kedelapan mengenai “Efisiensi waktu saya utamakan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (53,2%).

i) Pada butir pernyataan kesembilan mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tim” lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang

(55,7%).

j) Pada butir pernyataan kesepuluh mengenai “Dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi” lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (62,0%).

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja**

No.	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	3	3,8	43	54,4	33	41,8	79	100
2	0	0	0	0	1	1,3	39	49,4	39	49,4	79	100
3	0	0	3	3,8	27	34,2	37	46,8	12	15,2	79	100
4	3	3,8	16	20,3	31	39,2	24	30,4	5	6,3	79	100
5	0	0	3	3,8	27	34,2	31	39,2	18	22,8	79	100
6	0	0	1	1,3	19	24,1	43	54,4	16	20,3	79	100
7	0	0	0	0	1	1,3	37	46,8	41	51,9	79	100
8	0	0	0	0	0	0	33	41,8	46	58,2	79	100
9	0	0	0	0	1	1,3	37	46,8	41	51,9	79	100
10	0	0	0	0	0	0	37	46,8	42	53,2	79	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari tabel 10 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan hasil sebagai berikut:

a) Pada butir pernyataan pertama mengenai “Saya dapat meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (54,4%).

b) Pada butir pernyataan kedua mengenai “Saya dapat dengan mudah memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan sekerja” memiliki jumlah

jawaban responden yang sama antara setuju dan sangat setuju sebanyak 39 orang (49,4%).

c) Pada butir pernyataan ketiga mengenai “Saya sering mendapatkan kerja lembur” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (46,8%).

d) Pada butir pernyataan keempat mengenai “Penggunaan waktu yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan” lebih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 31 orang (39,2%).

e) Pada butir pernyataan kelima mengenai “Pimpinan memberikan waktu lembur dalam bekerja” lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (39,2%).

f) Pada butir pernyataan keenam mengenai “Tingkat waktu yang diberikan pimpinan cukup banyak” lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (54,4%).

g) Pada butir pernyataan ketujuh mengenai “Mampu memaksimalkan hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (51,9%).

h) Pada butir pernyataan kedelapan mengenai “Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (58,2%).

i) Pada butir pernyataan kesembilan mengenai “Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (51,9%).

j) Pada butir pernyataan kesepuluh mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan volume kerja yang ditentukan” lebih banyak responden



menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (53,2%).

**Tabel VI-7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi**

Alternatif Jawaban												
No.	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	34	43,0	45	57,0	79	100
2	0	0	0	0	1	1,3	34	43,0	44	55,7	79	100
3	0	0	0	0	0	0	39	49,4	40	50,6	79	100
4	0	0	0	0	4	5,1	35	44,3	40	50,6	79	100
5	0	0	0	0	1	1,3	28	35,4	50	63,3	79	100
6	0	0	0	0	2	2,5	41	51,9	36	45,6	79	100
7	0	0	0	0	0	0	30	38,0	49	62,0	79	100
8	0	0	0	0	1	1,3	47	59,5	31	39,2	79	100
9	0	0	0	0	9	11,4	45	57,0	25	31,6	79	100
10	0	0	0	0	26	32,9	31	39,2	22	27,8	79	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari tabel 10 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan hasil sebagai berikut:

- a) Pada butir pernyataan pertama mengenai “Saya selalu kerja keras agar mencapai target pekerjaan yang saya lakukan” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (57,0%).
- b) Pada butir pernyataan kedua mengenai “Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (55,7%).
- c) Pada butir pernyataan ketiga mengenai “Saya optimis terhadap segala sesuatu yang telah direncanakan” lebih banyak responden menjawab sangat setuju

sebanyak 40 orang (50,6%).

d) Pada butir pernyataan keempat mengenai “Saya selalu merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang dilibatkan oleh atasan” lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (50,6%).

e) Pada butir pernyataan kelima mengenai “Saya berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja” lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (63,3%).

f) Pada butir pernyataan keenam mengenai “Saya berusaha mengembangkan keterampilan dalam bekerja untuk masa depan perusahaan yang lebih baik lagi” lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (51,9%).

g) Pada butir pernyataan ketujuh mengenai “Saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri” lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (62,0%).

h) Pada butir pernyataan kedelapan mengenai “Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju” lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 47 orang (59,5%).

i) Pada butir pernyataan kesembilan mengenai “Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan social di perusahaan” lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang (57,0%).

j) Pada butir pernyataan kesepuluh mengenai “Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan” lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (39,2%).

## **4.2. Analisis Data**

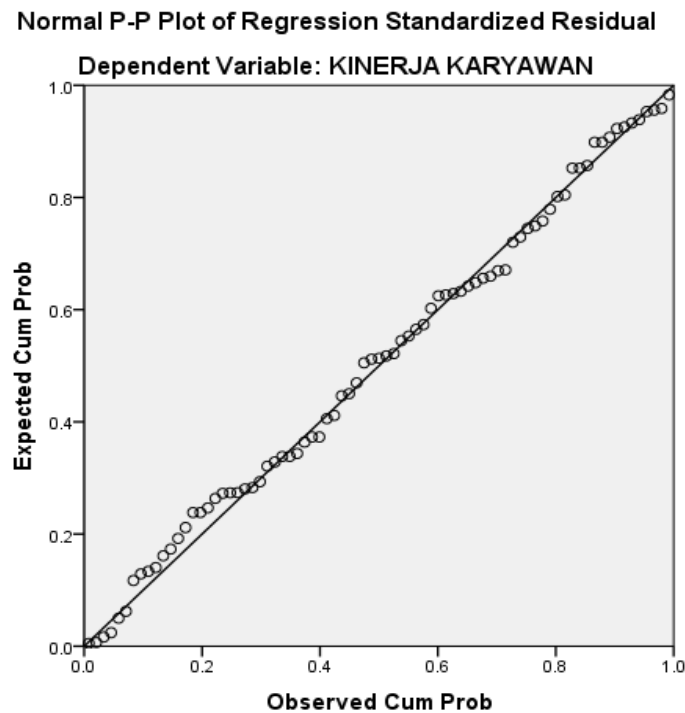
Bagian ini adalah menganalisis data yang bersifat data data yang telah di deskripsikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan keputusan.

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Hasil pengelolaan data dengan SPSS tentang pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik.

#### **a. Uji Normalitas**

Untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22,2020*

#### **Gambar IV.1 Uji Normalitas**

Gambar tersebut menunjukkan bahwa grafik dari hasil pengelolaan data uji normalitas, berdasarkan gambar *P-P plot of regression standardized residual* terlihat data yang berbentuk pola garis horizontal dan sebagian data tersebar ke atas dan kebawah di luar garis. Ini menunjukkan bahwa data ini terdistribusi dengan normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas (Sopiah & Sangadji, 2010 hal. 249). Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *variance inflation factor* (VIP). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen lainnya. Nilai *cut off*

yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ .

**Tabel IV-8**  
**Uji Multikolinieritas**

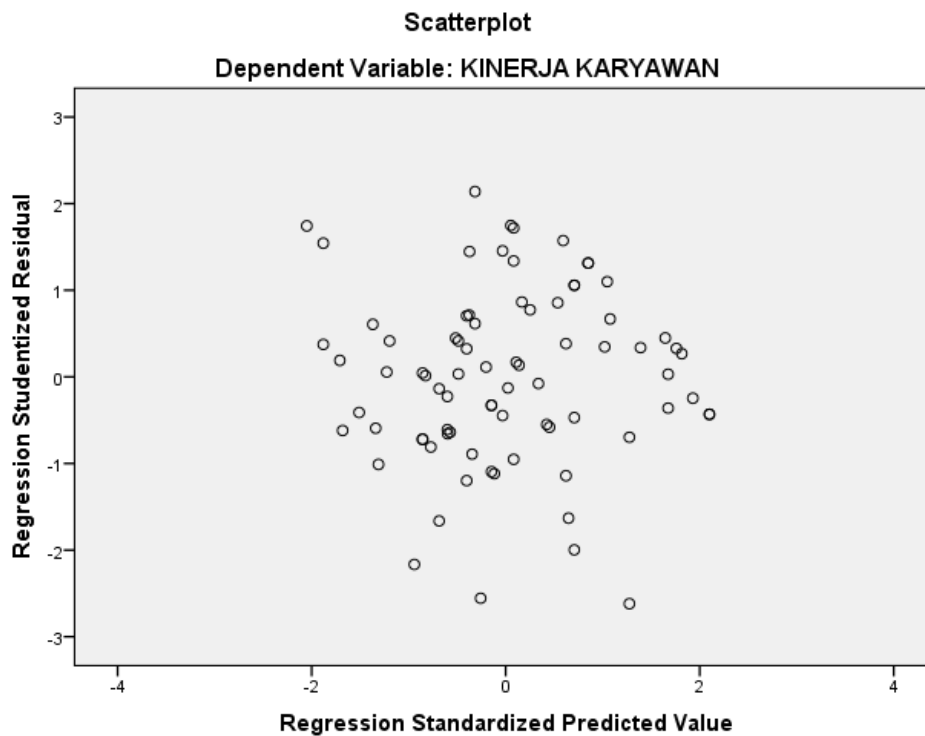
Uji Multikolinearitas	VIF	Keterangan
Beban Kerja	1,225	Bebas Multikolinearitas
Motivasi	1,225	Bebas Multikolinearitas

*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22,2020*

Hasil *Collinearity Statistics* dapat dilihat pada output *Coefficient model*, dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika  $VIF < 10$  hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk beban kerja (X1), Motivasi (X2) dibawah angka >10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

### c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas mengakibatkan kemampuan prediksi dari koefisien dalam model menjadi tidak efisien dan tidak memiliki banyak keberartian. Analisis regresi menghendaki bahwa varian tiap unsur pengganggu menunjukkan kondisi konstan yang besarnya sama dengan deviasi kuadrat dan merupakan asumsi homokedastisitas (Sopiah & Sangadji, 2010)



*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020*

### **Gambar IV.2. Uji Heterokedastistik**

#### **Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplott**

Gambar 2 *scatterplot* yang ditampilkan bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini apakah terjadi heterokedastistik atau tidak. Hal ini dilihat dari titik titik yang berbentuk pola atau tidak. Dari hasil output SPSS *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik titik yang tidak ada membentuk pola tertentu. Jadi data dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa bebas heteokedastistik.

## **2. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan hasil olah data output SPSS maka diketahui bahwa hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel IV-9**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,565	4,894		-,116	,908		
Beban Kerja	,236	,098	,210	2,412	,018	,816	1,225
Motivasi	,791	,112	,614	7,064	,000	,816	1,225

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22, 2020*

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian, persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -565 + 0,236X_1 + 0,791X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel X (Beban kerja dan Motivasi) memiliki koefisien positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai beban kerja (X1) dan motivasi (X2) nilainya 0 maka kinerja karyawan (Y) maka nilainya -565

- 2) Jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan beban kerja (X1) mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,236%. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara beban kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) semakin baik beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Jika variabel bebas lainnya tetap dan motivasi (X2) mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,791%. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y), semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji-t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus :

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

Sumber : (Rukajat, 2018, hal 71)



Keterangan:

R = Nilai Korelasi Parsial

N = Jumlah Sampel

Adapun hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 22 adalah sebagai berikut :

**Tabel IV-10**

**Uji-t**

Model	t hitung	t tabel
1		
Beban Kerja	2,412	1,992
Motivasi	7,064	1,992

*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22,2020*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai perolehan uji-t untuk hubungan antara Beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 2,412 sedangkan ttabel 1,992, dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 7,064 sedangkan ttabel 1,992.

**1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan data dengan SPSS 22, maka diperoleh hasil uji-t sebagai berikut:

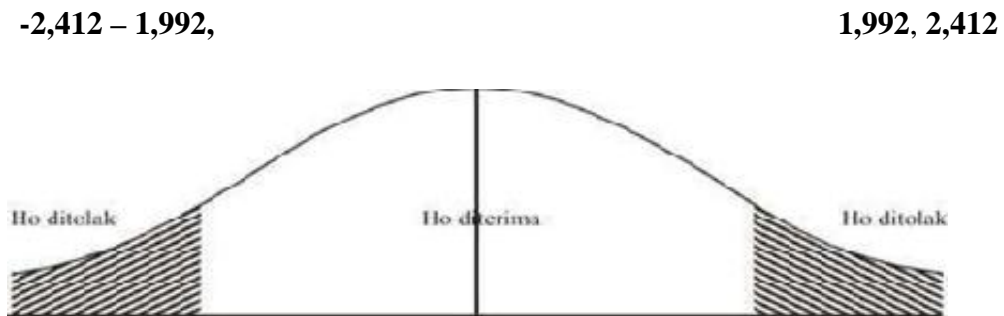
$$t_{hitung} = 2,412$$

$$t_{tabel} = 1,992$$

Dan kriteria kinerja karyawan

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,992, < t_{hitung} < 1,992,$$

$$H_a \text{ diterima jika: } 1. T_{hitung} > 1,992 - t_{hitung} < 1,992,$$



**Gambar IV.3**

### **Kriteria Pengujian Hipotesis 1**

Dari gambar diatas dapat kita lihat bahwa  $t_{hitung} = 2,412 > t_{tabel} 1,992$ , dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,018 < 0,05$   $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan data dengan SPSS 22, maka diperoleh hasil uji-t sebagai berikut :

$t_{hitung} = 7,064$  sedangkan

$t_{tabel} = 1,992$ ,

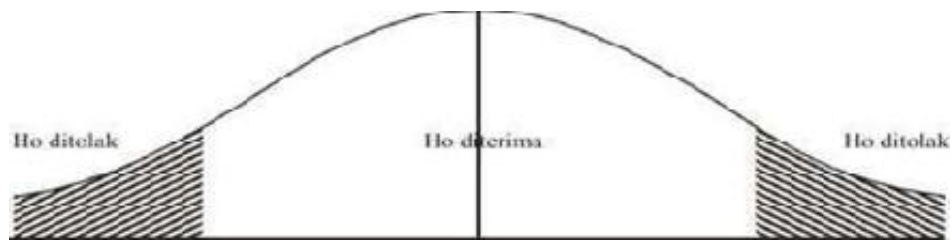
Dan kriteria pengambilan keputusan

$H_0$  diterima jika :  $-1,992, < t_{hitung} < 1,992$ ,

$H_a$  diterima jika: 1.  $T_{hitung} > 1,992$ –  $t_{hitung} < 1,992$

-7,064 – 1,992

1,992 – 7,064

**Gambar IV.4****Kriteria Pengujian Hipotesis 2**

Dari gambar diatas dapat kita lihat bahwa  $t_{hitung} = 7,064 > t_{tabel} 1,992$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$   $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**4. Uji Secara Simultan (Uji F)**

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas beban kerja dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 22 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut:

**Tabel IV-11****Uji F(Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	603.212	2	301.606	43.070	.000 <sup>b</sup>
	Residual	532.206	76	7.003		
	Total	1135.418	78			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN KERJA

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22,2020

Dari tabel diatas diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar Fhitung 43,070 > Ftabel 3,12. Ini berarti terdapat pengaruh antara beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Gaharu Medan.

### 5. Uji Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R-Square pada tabel berikut:

**Tabel IV-12**  
**Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.531	.519	2.646

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22,2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R - square sebesar 0,531 atau 53,1%. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,531 \times 100\% \\
 &= 53,1\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diatas diketahui bernilai 0,531 artinya menunjukkan bahwa 53,1% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja (X1) dan motivasi (X2) atau dapat dikatakan bahwa beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan sebesar 53,1% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **4.3. Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji parsial (uji-t) mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} = 2,412 > t_{tabel} 1,992$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,018 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh beberapa peneliti yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (Adityawarman et al., 2015); (Astuti & Lesmana, 2018).

#### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji parsial (uji-t) mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan  $t_{hitung} = 7,064 > t_{tabel} 1,992$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh beberapa peneliti yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (Gultom, 2014); (Jufrizen, 2017); (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

### **3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari uji simultan (Uji f) mengenai adanya pengaruh beban kerja (X1), dan motivasi (X2) yang menyatakan nilai uji f sebesar  $F_{hitung} 43,070 > F_{tabel} 3,12$  dan probability  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Lesmana, 2018) menyatakan bahwa “ beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan.
2. Dari hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan.
3. Secara simultan diketahui bahwa beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan. Yang berarti kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diambil adalah:

1. Bagi perusahaan  
PT. Telkom Akses Gaharu Medan diharapkan dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan serta juga memperhatikan motivasi yang pantas diberikan kepada karyawan agar karyawan sendiri

dapat terus meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan hasil penelitian yang melibatkan variabel-variabel yang relevan yang berkaitan dengan beban kerja, motivasi, serta kinerja karyawan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel yaitu beban kerja dan motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 79 responden
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, VI(1), 34–44.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anshori, M. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*: *Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi.”* Yogyakarta: Deepublish.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.  
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.  
<https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- 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), 418–428.

- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Irzal. (2016). *Dasar-Dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Kencana.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh Beban Kerja Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 36.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation Of Incentive And Career Development Of Performance With Motivation As An Intervening Variable. *Proceedings Of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep Dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Fajargrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori/Praktik)*. Depok: Rajawali Pres.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 365–372. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3638>
- Kusuma, A. A., & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 376.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650> *Metodologi Penelitian Bisnis*. (n.d.).
- Prasojo, L. D., Mukminin, A., & Mahmudah, F. N. (2017). *Manajemen Strategi Human Capital Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Uny Press.
- Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm)*. Malang: UB Press.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rukajat, A. (2018). *Manajemen Pembelajaran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sangadji, E. M. (2013). *Perilaku Konsumen (Pendekatan Praktis Disertai Himpunan Jurnal Penelitian)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Santoso, Y., Setyadi, I., & Rasman, R. R. (2013). *Organization Design Dan Job Analysis*. Jakarta: PT Elex Media KomputindoKompas Gramedia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 1(4), 1123.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi Offser (Penerbit Andi).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofianti, N. ayu. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofianti, N. ayu. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.  
<https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.964%0A>
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Torang, S. (2013). *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Uha, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Vachapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Clara Media.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

**LAMPIRAN****KUESIONER PENELITIAN****Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses  
Gaharu Medan**

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu Responden

di Medan

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Pemasaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Sehubungan dengan penelitian yang tengah Saya lakukan sebagai syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen, Saya memohon Saudara/i dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban jujur yang Saudara/i berikan akan berguna bagi penelitian yang sedang dilakukan. Atas bantuan dan perhatian Saudara/i yang telah berkenan mengisi kuesioner ini

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu Responden.

Salam hormat saya

Anita Permata Sari

**Petunjuk :**

Isilah pernyataan di bawah ini yang menyangkut pengalaman Saudara/i , Klik salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan di bawah ini.

Dengan keterangan :

1=Sangat tidak setuju

2=Tidak setuju

3=Kurang Setuju

4=Setuju

5=Sangat setuju.

**Identitas Responden**

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :  
Laki-Laki

Perempuan

3. Usia :

20-25 Tahun

26-30 Tahun

31-34 Tahun

>40 Tahun

4. Pendidikan :

SMA

D1

D2

S1

S2

## 5. Lama Bekerja

&lt; 1 Tahun

1-5 Tahun

6-10 Tahun

11-20 tahun

&gt;20 Tahun

### 1. Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN KINERJA	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Saya selalu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan akurat					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan teliti					
3	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
4	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya lebih banyak					
5	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
6	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
<b>Waktu Kerja</b>						
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
8	Efisiensi waktu saya utamakan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi					
<b>Kerja Sama Dengan Rekan Kerja</b>						
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tim					
10	Dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi					



## 2. BEBAN KERJA

NO	PERNYATAAN BEBAN KERJA	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kondisi Pekerjaan</b>						
1	Saya dapat meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan					
2	Saya dapat dengan mudah memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan sekerja					
<b>Penggunaan Waktu Kerja</b>						
3	Saya sering mendapatkan kerja lembur					
4	Penggunaan waktu yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan					
5	Pimpinan memberikan waktu lembur dalam bekerja					
6	Tingkat waktu yang diberikan pimpinan cukup banyak					
7	Mampu memaksimalkan hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
<b>Target Yang Harus Dicapai</b>						
8	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
9	Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode					
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan volume kerja yang ditentukan					

### 3. Motivasi

NO	PERNYATAAN MOTIVASI	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kinerja</b>						
1	Saya selalu kerja keras agar mencapai target pekerjaan yang saya lakukan					
<b>Penghargaan</b>						
2	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras					
<b>Tantangan</b>						
3	Saya optimis terhadap segala sesuatu yang telah direncanakan					
4	Saya selalu merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang dilibatkan oleh atasan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
5	Saya berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja					
<b>Pengembangan</b>						
6	Saya terus berusaha mengembangkan keterampilan dalam bekerja untuk masa depan perusahaan yang lebih baik lagi					
7	Saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri					
8	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
<b>Keterlibatan</b>						
9	Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan social di perusahaan					
10	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan					

**Tabulasi Data Jawaban Responden Beban Kerja  
(X1)**

BebanKerja(x1)										
x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	x1p6	x1p7	x1p8	x1p9	x1p10	totalx1
4	4	3	3	2	4	4	5	4	5	38
4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	41
5	5	4	2	3	4	5	5	5	5	43
4	5	2	3	4	3	5	5	5	5	41
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
4	5	2	4	5	5	4	5	4	5	43
4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	40
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
5	5	2	2	3	4	4	5	5	5	40
4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	42
3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	37
4	4	3	3	3	3	5	5	4	5	39
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
5	5	4	2	3	3	5	5	5	5	42
4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	40
4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	38
4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	44
5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	39
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	39
4	5	4	2	4	4	5	5	5	5	43
4	5	4	2	3	3	5	5	5	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	42
5	5	3	2	3	3	5	5	5	5	41
5	5	4	1	4	3	5	5	5	5	42
5	4	3	2	3	3	5	5	5	5	40
5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	44
5	5	3	2	3	4	5	5	5	5	42
5	5	4	1	4	4	5	4	5	5	42
5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	42
5	5	3	2	4	4	5	5	5	5	43
5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	45

4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	32
4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	35
4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	36
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	40
4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	44
4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	39
4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	41
3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	44
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	44
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44
4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	36
4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	43
4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	41
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	38
5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	41
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	47
5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	47
4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	39
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	44
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44

5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	42

**Tabulasi Data Jawaban Responden Tentang Motivasi  
(X2)**

x2p1	x2p2	x2p3	x2p4	x2p5	x2p6	x2p7	x2p8	x2p9	x2p10	totalx2
4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41
5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	43
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	45
4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	43
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	39
5	5	5	3	5	5	4	4	3	3	42
5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	42
5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	43
5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	43
5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	44
4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	44
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	45
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
5	5	5	4	5	3	5	4	3	4	43

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	42
4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	45
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	43
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	44
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	42
4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	43
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	45
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44

5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	43
4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	41
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45

**Tabulasi Data Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan  
(Y)**

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	totaly
4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	41
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	44
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
4	4	4	3	5	4	3	3	5	5	40
4	5	4	3	4	4	3	3	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	45
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	42
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49







x1p6	Pearson Correlation	,029	,083	,278*	,494**	,678**	1	,122	,143	-,016	,060	,641**
	Sig. (2-tailed)	,799	,467	,013	,000	,000		,285	,207	,888	,599	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
x1p7	Pearson Correlation	,338**	,495**	,211	-,156	,250*	,122	1	,377**	,494**	,422**	,576**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,062	,171	,026	,285		,001	,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
x1p8	Pearson Correlation	,162	,434**	,008	-,109	,178	,143	,377**	1	,426**	,594**	,500**
	Sig. (2-tailed)	,153	,000	,946	,341	,117	,207	,001		,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
x1p9	Pearson Correlation	,251*	,449**	,052	-,207	,076	-,016	,494**	,426**	1	,567**	,461**
	Sig. (2-tailed)	,026	,000	,649	,068	,508	,888	,000	,000		,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
x1p10	Pearson Correlation	,320**	,426**	-,095	,252*	,122	,060	,422**	,594**	,567**	1	,460**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,406	,025	,285	,599	,000	,000	,000		,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
totalx1	Pearson Correlation	,428**	,563**	,537**	,378**	,720**	,641**	,576**	,500**	,461**	,460**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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



	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
x2p9	Pearson Correlation	-,128	-,144	-,004	.299**	,043	.265*	,170	.235*	1	.464**	.451**
	Sig. (2-tailed)	,263	,206	,971	,007	,708	,018	,133	,037		,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
x2p10	Pearson Correlation	-,024	-,119	,033	.270*	,015	,141	.284*	.303**	.464**	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	,836	,296	,770	,016	,893	,214	,011	,007	,000		,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
totalx2	Pearson Correlation	.502**	.471**	.472**	.581**	.512**	.500**	.619**	.566**	.451**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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



y9	Pearson Correlation	.456**	.469**	.380**	.260*	.561**	.502**	.261*	.512**	1	.665**	.738**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,021	,000	,000	,020	,000		,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
y10	Pearson Correlation	.377**	.395**	.258*	,173	.374**	.351**	,216	.362**	.665**	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,022	,126	,001	,002	,056	,001	,000		,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
totally	Pearson Correlation	.663**	.622**	.664**	.638**	.698**	.702**	.612**	.742**	.738**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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

## Lampiran Uji Reliabilitas

### 1. X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.691	.729	10

### 2. X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.699	.713	10

### 3. Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.858	.863	10

## LAMPIRAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Jenis\_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	62.0	62.0	62.0
	Perempuan	30	38.0	38.0	100.0
Total		79	100.0	100.0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	29	36.7	36.7	36.7
	26-30 Tahun	29	36.7	36.7	73.4
	31-35	13	16.5	16.5	89.9
	>40 Tahun	8	10.1	10.1	100.0
Total		79	100.0	100.0	

### Pendidikan

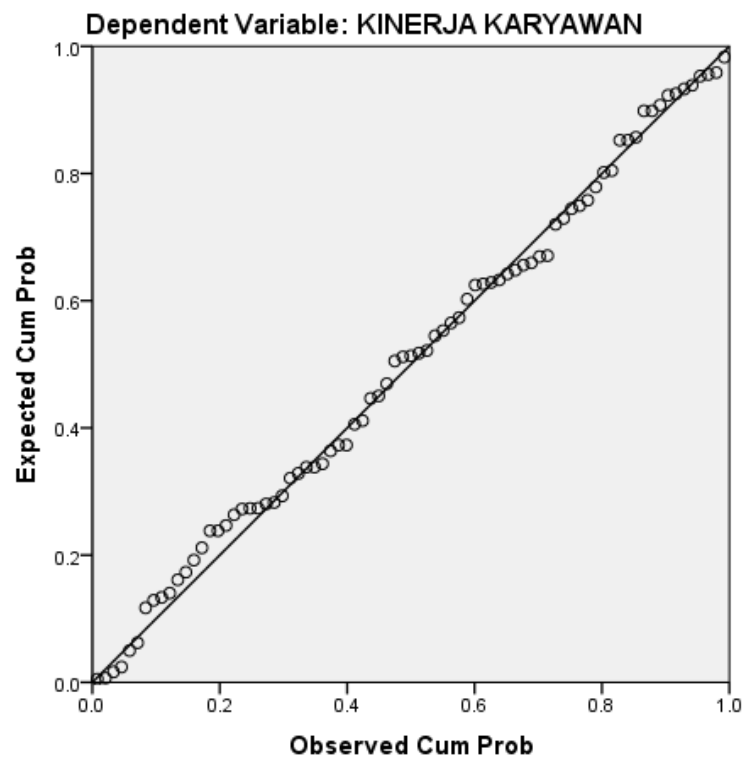
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	1.3	1.3	1.3
	D1	2	2.5	2.5	3.8
	D3	4	5.1	5.1	8.9
	S1	53	67.1	67.1	75.9
	S2	19	24.1	24.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	



Lama_Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	13	16.5	16.5	16.5
	1-5 Tahun	36	45.6	45.6	62.0
	6-10 Tahun	24	30.4	30.4	92.4
	11-20 Tahun	5	6.3	6.3	98.7
	>20 tahun	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

## LAMPIRAN UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

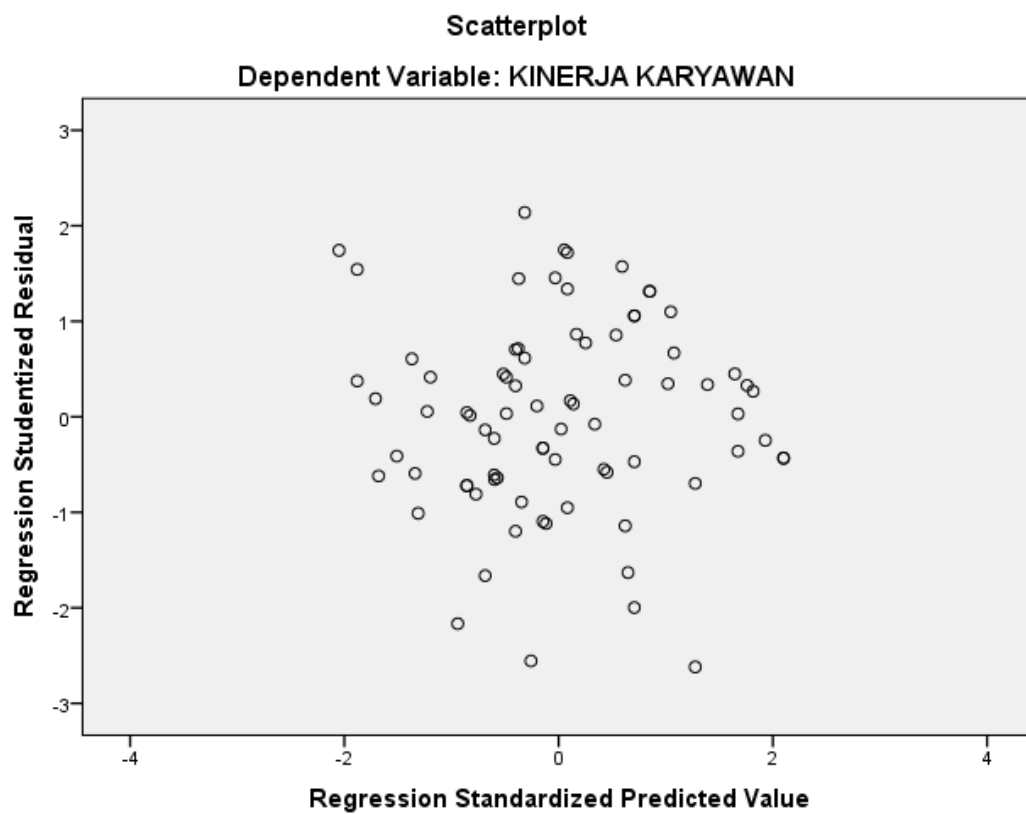


### Lampiran Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.565	4.894		-.116	.908		
	BEBAN KERJA	.236	.098	.210	2.412	.018	.816	1.225
	MOTIVASI	.791	.112	.614	7.064	.000	.816	1.225

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Lampiran Uji Heterokedasitas



### Lampiran Uji-t, Uji-f, dan Koefisien Determinasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.565	4.894		-.116	.908		
	BEBAN KERJA	.236	.098	.210	2.412	.018	.816	1.225
	MOTIVASI	.791	.112	.614	7.064	.000	.816	1.225

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	603.212	2	301.606	43.070	.000 <sup>b</sup>
	Residual	532.206	76	7.003		
	Total	1135.418	78			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN KERJA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.531	.519	2.646

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## T TABEL

D.F. TINGKAT SIGNIFIKANSI							
Dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,20%	0,10%
Satu sisi	10%	5%	2,50%	1%	0,50%	0,10%	0,05%
1	3, 078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,92	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	b12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,61
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,44	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,86	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,25	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,93	4,318
13	1,35	1,771	2,16	2,65	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,12	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,74	2,11	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,33	1,734	2,101	2,552	2,878	3,61	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,85
21	1,323	1,721	2,08	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,5	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,06	2,485	2,787	3,45	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,69
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,31	1,697	2,042	2,457	2,75	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,04	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611

34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,69	2,03	2,438	2,724	3,34	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,02	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,68	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,69	3,281	3,52
46	1,3	1,679	2,013	2,41	2,687	3,277	3,515
47	1,3	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,51
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,01	2,405	2,68	3,265	3,5
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,4	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,67	3,248	3,48
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,47
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2	2,39	2,66	3,232	3,46
61	1,296	1,67	2	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,67	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,22	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,65	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,38	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427

75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,64	3,198	3,42
79	1,292	1,664	1,99	2,374	2,64	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,99	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,99	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,19	3,41
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,37	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,37	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,63	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,63	3,18	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,29	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,29	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,29	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,29	1,66	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,29	1,66	1,984	2,364	2,626	3,174	3,39

Tabel f

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

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



90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74

135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------