



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. INDOFOOD SUKSES
MAKMUR TBK. MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi**

Oleh:
LELI NURJANNA DAULAY
1715311040

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

Halaman Pengesahan

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOFOOD SUKSES
MAKMUR TBK. MEDAN

NAMA : LELI NURJANNA DAULAY
N.P.M : 1715311040
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 25 Oktober 2022

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Devi Anggriani, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Annisa Sanny, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LELI NURJANNA DAULAY
NPM : 1715311040
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 14 November 2022



LELI NURJANNA DAULAY

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : LELI NURJANNA DAULAY
Tempat / Tanggal Lahir :Gonting Julu / 20-11-1998
NPM : 1715311040
Fakultas Program Studi :Sosial Sains
Alamat : Gonting Julu

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akandatang.

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

Medan, 14 November 2022

Yang membuat pernyataan



LELI NURJANNA DAULAY



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan yaitu 97 responden. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS versi 26.0 dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi *adjusted R Square* menunjukkan sebesar 86,9% dijelaskan dan diperoleh dari lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lainnya.

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



ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of Work Environment (X1), Workload (X2), and Work Motivation (X3) on Employee Performance (Y) PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan. The sample used in this study were permanent employees of PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan, namely 97 respondents. This study uses quantitative data that is processed with SPSS version 26.0 with multiple linear regression models. The results showed that the work environment, workload, and work motivation had a positive and significant effect on the performance of employees of PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Field either partially or simultaneously. The coefficient of determination of adjusted R Square shows that 86.9% is explained and obtained from the work environment, workload, and the origin of the rest obtained from other factors.

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

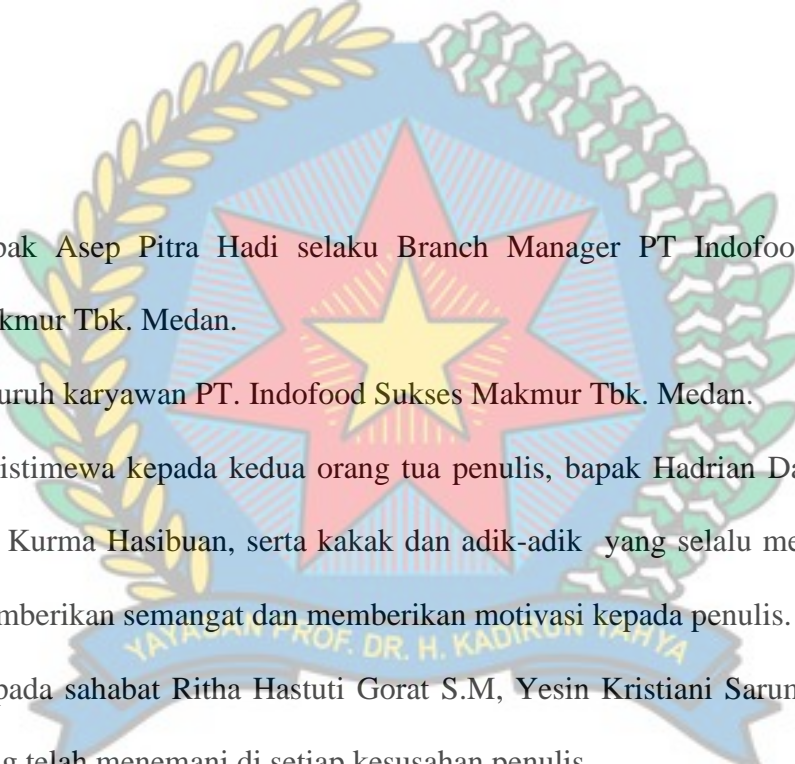


KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. Yang telah memberikan petunjuk serta kemudahan dalam menulis skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikannya. Adapun skripsi yang ditulis berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sainis Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Selama proses penulisan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si, CiQaR., CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., Msc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Devi Anggriani, SE., M.SI selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu Annisa Sanny, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi medan.

- 
- The logo of Universitas Prof. Dr. H. Kadirun Yahya is a circular emblem. It features a central red five-pointed star with a yellow star in the middle. The emblem is surrounded by a blue border with a yellow and green laurel wreath. Below the emblem is a blue banner with the text 'YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA' in yellow.
7. Bapak Asep Pitra Hadi selaku Branch Manager PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.
 8. Seluruh karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.
 9. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis, bapak Hadrian Daulay dan ibu Kurma Hasibuan, serta kakak dan adik-adik yang selalu mendoakan, memberikan semangat dan memberikan motivasi kepada penulis.
 10. Kepada sahabat Ritha Hastuti Gorat S.M, Yesin Kristiani Sarumaha S.M yang telah menemani di setiap kesusahan penulis.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang di sebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, 20 Oktober 2022
Penulis

Leli Nurjannna Daulay
Npm: 1715311040



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah	6
2. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja Karyawan	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan	10
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
c. Tujuan Kinerja Karyawan	11
d. Indikator Kinerja	12
2. Lingkungan Kerja	13
a. Pengertian Lingkungan Kerja	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
c. Manfaat Lingkungan Kerja	15
d. Indikator Lingkungan Kerja	16
3. Beban Kerja	17
a. Pengertian Beban Kerja	17
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
c. Tujuan Beban Kerja	19
d. Indikator Beban Kerja	20
4. Motivasi Kerja	20
a. Pengertian Motivasi Kerja	20
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	21
c. Tujuan Motivasi Kerja	22
d. Indikator Motivasi Kerja.....	22
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Konseptual	26
1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja26 Karyawan (Y)	26
2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja	

Karyawan (Y)	26
3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	27
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	28
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
1. Lokasi Penelitian	30
2. Waktu Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	31
1. Populasi	31
2. Sampel	31
3. Jenis dan Sumber Data	31
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	32
1. Variabel Penelitian	32
2. Definisi Operasional	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F Teknik Analisis Data	34
1. Uji Kualitas Data	34
a. Uji Validitas	34
b. Uji Reabilitas	34
2. Uji Asumsi Klasik	35
a. Uji Normalitas	35
b. Uji Multikolinieritas	36
c. Uji Heterokedastisitas	36
3. Regresi Linear Berganda	36
4. Uji Hipotesis (Uji t)	37
a. Uji Parsial (Uji t).....	37
b Uji Simultan (Uji F).....	38
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan.....	40
1. Tentang PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan	40
a. Sejarah Singkat PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan	40
b. Visi dan Misi Perusahaan	41
c. Struktur Organisasi PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan	42
2. Deskripsi Karakteristik Responden	48
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	50
e. Karakteristik Responden Berdasarkan	

Status Pernikahan	50
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	50
a. Lingkungan Kerja (X_1).....	51
b. Beban Kerja (X_2)	54
c. Motivasi Kerja (X_3).....	57
d. Kinerja Karyawan (Y)	62
4. Uji Kualitas Data	66
a. Uji Validitas Data.....	66
b Uji Reliabilitas (Kehandalan)	69
5. Uji Asumsi Klasik	70
a. Uji Normalitas Data	70
b. Uji Multikolinearitas.....	72
c. Uji Heteroskedastisitas.....	73
6. Regresi Linear Berganda	74
7. Uji Hipotesis	76
a. Uji Parsial (Uji t).....	76
b. Uji Simultan (Uji F).....	78
c. Uji Koefisien Determinasi	79
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
1. Hipotesis H.1	79
2. Hipotesis H.2	80
3. Hipotesis H.3	81
4. Hipotesis H.4	82
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	85

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan (Y)	2
Tabel 1.2	Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja (X ₁)	3
Tabel 1.3	Hasil Pra Survei Beban Kerja (X ₂)	4
Tabel 1.4	Hasil Pra Survei Motivasi Kerja (X ₃)	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	30
Tabel 3.2	Definisi Operasional Penelitian	32
Tabel 3.3	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	39
Tabel 4.1	Data Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	50
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	50
Tabel 4.7	Skala Likert	51
Tabel 4.8	Penilaian Kuesioner Responden Lingkungan Kerja (X _{1.1})	52
Tabel 4.9	Penilaian Kuesioner Responden Lingkungan Kerja (X _{1.2})	52
Tabel 4.10	Penilaian Kuesioner Responden Lingkungan Kerja (X _{1.3})	53
Tabel 4.11	Penilaian Kuesioner Responden Lingkungan Kerja (X _{1.4})	53
Tabel 4.12	Penilaian Kuesioner Responden Lingkungan Kerja (X _{1.5})	53
Tabel 4.13	Penilaian Kuesioner Responden Lingkungan Kerja (X _{1.6})	54
Tabel 4.14	Penilaian Kuesioner Responden Beban Kerja (X _{2.1}).....	55
Tabel 4.15	Penilaian Kuesioner Responden Beban Kerja (X _{2.2})	55
Tabel 4.16	Penilaian Kuesioner Responden Beban Kerja (X _{2.3}).....	55
Tabel 4.17	Penilaian Kuesioner Responden Beban Kerja (X _{2.4}).....	56
Tabel 4.18	Penilaian Kuesioner Responden Beban Kerja (X _{2.5}).....	56
Tabel 4.19	Penilaian Kuesioner Responden Beban Kerja (X _{2.6}).....	57
Tabel 4.20	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{3.1}).....	57
Tabel 4.21	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{3.2}).....	58
Tabel 4.22	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{3.3}).....	58
Tabel 4.23	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{3.4}).....	59
Tabel 4.24	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{3.5}).....	59
Tabel 4.25	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{3.6}).....	60
Tabel 4.26	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{3.7}).....	60
Tabel 4.27	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{3.8}).....	61
Tabel 4.28	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{3.9}).....	61
Tabel 4.29	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{3.10})	62
Tabel 4.30	Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y ₁)	62
Tabel 4.31	Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y ₂)	63
Tabel 4.32	Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y ₃)	63
Tabel 4.33	Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y ₄)	64
Tabel 4.34	Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y ₅)	64



Tabel 4.35 Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y_6)	65
Tabel 4.36 Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y_7)	65
Tabel 4.37 Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y_8)	65
Tabel 4.38 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)	67
Tabel 4.39 Uji Validitas Beban Kerja (X_2)	67
Tabel 4.40 Uji Validitas Motivasi (X_3)	68
Tabel 4.41 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 4.42 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.43 Uji Normalitas Data dengan Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	72
Tabel 4.44 Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.45 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4.46 Hasil Uji Parsial (Uji t)	77
Tabel 4.47 Hasil Uji Simultan (Uji F)	78
Tabel 4.48 Hasil Uji Determinasi (R^2)	79



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan	42
Gambar 4.2	Kurva Histogram Uji Normalitas	70
Gambar 4.3	Grafik P-P Plot Uji Normalitas Variabel Kinerja Karyawan	71
Gambar 4.4	Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas	74



BAB 1
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kualitas yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkualitas baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan berjalan efektif, maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain berhasilnya tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan.

Sumber daya manusia juga dianggap paling penting karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, yaitu mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga, sumber daya manusia yang merupakan aset berharga perusahaan harus dikelola sebaik mungkin supaya memberikan kontribusi yang optimal. Apabila sampai salah dalam mengelola sumber daya manusia, permasalahan yang timbul adalah penurunan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.

Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Jika setiap pegawai mampu memberikan hasil kerja yang baik, maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Moeheriono dalam (Fachrezi & Khair, 2020), mengatakan bahwa pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan hasil pra survei penyebaran kuesioner sementara kepada 20 Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan dari beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1	karyawan mengerjakan tugas tepat waktu	10	50%	10	50%
2	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan	12	60%	8	40%
3	Hasil pekerjaan karyawan selalu mencapai target perusahaan.	9	45%	11	55%

Sumber: Penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan berdasarkan perhitungan kuesioner sementara dengan beberapa indikator kinerja yang dibagikan kepada pegawai. Tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja masih kurang seperti kurangnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dan dengan standar yang diberikan kantor.

Nitisemito dalam (Fachrezi & Khair, 2020) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat dipengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya, oleh karena itu perusahaan diuntut menyediakan lingkungan yang baik dan kondusif agar karyawan merasa betah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja terbentuk dan dari kepuasan kerja maka akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei penyebaran kuesioner sementara kepada 20 Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan dari beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja(X_1)

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1	Karyawan terganggu dengan kebisingan di tempat kerja	8	40%	12	60%
2	Hubungan sesama karyawan saat bekerja berlangsung baik.	8	40%	12	60%
3	Fasilitas perusahaan sudah memadai.	7	35%	13	75%

Sumber: Penulis(2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan berdasarkan perhitungan kuesioner sementara dengan beberapa indikator lingkungan kerja yang dibagikan kepada

pegawai. Tabel di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih kurang nyaman, lingkungan kerja yang nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan oleh suatu organisasi. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik yaitu menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit menimbulkan kebosanan.

Koesomowidjojo (2017) menyatakan beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.

Ambar (dalam tanjung, 2021) menyatakan beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang diberikan dan harus dilakukan oleh setiap organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu.

Berdasarkan hasil pra survei penyebaran kuesioner sementara kepada 20 Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan dari beberapa indikator beban kerja sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Beban Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1	Karyawan mengerjakan pekerjaan setiap harinya yang harus segera di kerjakan.	8	40%	12	60%
2	Target yang harus karyawan capai terlalu tinggi.	13	65%	7	35%
3	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan <i>job deks</i> karyawan.	13	60%	8	40%

Sumber: Penulis(2022)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa target kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum sesuai dengan *job deks* karyawan.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Siagian (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil pra survei penyebaran kuesioner sementara kepada 20 Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan dari beberapa indikator motivasi sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1	Karyawan mendapatkan penghargaan dari perusahaan bagi berprestasi.	8	40%	12	60%
2	Karyawan bekerja keras untuk memberikan hasil kerja yang sempurna.	10	50%	10	50%
3	Karyawan selalu bersungguh – sungguh dalam mengerjakan tugas yang di berikan.	12	60%	8	40%

Sumber: Penulis(2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa motivasi pada Pt. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan berdasarkan perhitungan kuesioner sementara dengan beberapa indikator motivasi kerja yang dibagikan kepada pegawai yang menjawab “tidak setuju” lebih banyak daripada yang menjawab “setuju”. Artinya,

karyawan kurang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan, karyawan belum menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dan masih kurangnya karyawan dalam bekerja keras agar memberikan hasil hasil kerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis tertarik untuk mengambil judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan”.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Karyawan kurang mengerjakan tugas sesuai standar kerja karyawan.
- b. karyawan terganggu dengan kebisingan di tempat kerja.
- c. Target kerja yang dibebankan kepada karyawan terlalu tinggi.
- d. Karyawan kurang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

2. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus untuk mencari bagaimana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.
- b. Sumber data adalah jawaban dari karyawan tetap PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.
4. Apakah lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.

- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Dapat menerapkan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan, mengembangkan pengetahuan dan menambah pengalaman untuk mencari solusi dalam memecahkan suatu masalah.

b. Bagi PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fikrianto Nurudin (2017) Universitas Negeri Surabaya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.

1. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2),

serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. **Jumlah Observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 210 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 97 karyawan.
3. **Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu di lakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini di lakukan 2022.
4. **Lokasi Penelitian :** Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan. Jl. Medan-Tanjung Morawa No. 102, KM 18,5 Bangun Sari, Tanjung Morawa, Deli Serdang, Sumatera Utara.



BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Setiap perusahaan pastinya mengharapkan karyawannya menghasilkan kinerja yang baik

Menurut Mangkunegara (2013) Pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Jika setiap pegawai mampu memberikan hasil kerja yang baik, maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan karyawan yang diharapkan sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

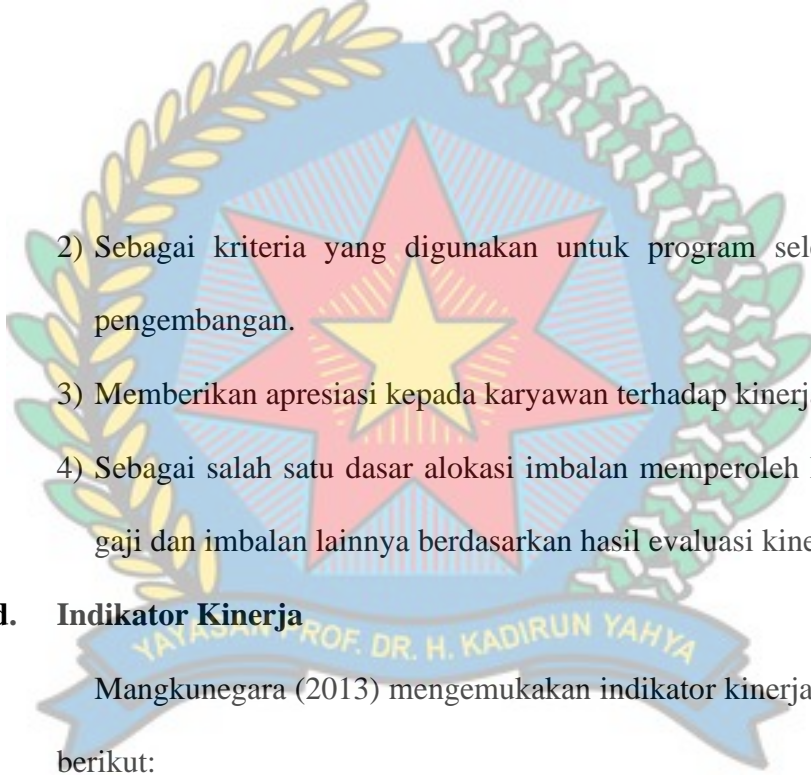
Motivasi terdiri dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2013) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

c. Tujuan Kinerja

Huseno (2016) menyatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa tujuan dalam organisasi, yaitu:

1) Evaluasi untuk kepuasan sumber daya manusia secara umum, memberikan gagasan untuk promosi, mutasi atau transfer dan pemutusan hubungan kerja.

- 
- 2) Sebagai kriteria yang digunakan untuk program seleksi dan pengembangan.
 - 3) Memberikan apresiasi kepada karyawan terhadap kinerjanya.
 - 4) Sebagai salah satu dasar alokasi imbalan memperoleh kenaikan gaji dan imbalan lainnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja.

d. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2013) mengemukakan indikator kinerja, sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah waktu seberapa lama karyawan bekerja dalam satu hari.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa bagus kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan akurat dan meminimalisir kesalahan saat mengerjakan tugasnya.

4) Tanggung Jawab

Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator kinerja dalam penelitian ini antara lain kualitas, kuantitas, pelaksanaan, dan tanggung jawab.


2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang penting dalam menciptakan suasana kerja yang baik. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting bagi karyawan dalam mengerjakan Tugasnya, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat mengerjakan tugas secara optimal. Penciptaan lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik dapat mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan menurun.

Menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, bukan berasal dari internal pegawai. Lingkungan yang kotor, suhu udara yang terlalu lembab atau terlalu panas, ruang kerja yang tidak tertata dengan rapi, serta tidak amannya lingkungan disekitar tempat kerja, keadaan tersebut dapat memengaruhi konsentrasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Mardiana (2015) dalam Hasdapar (2021) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman



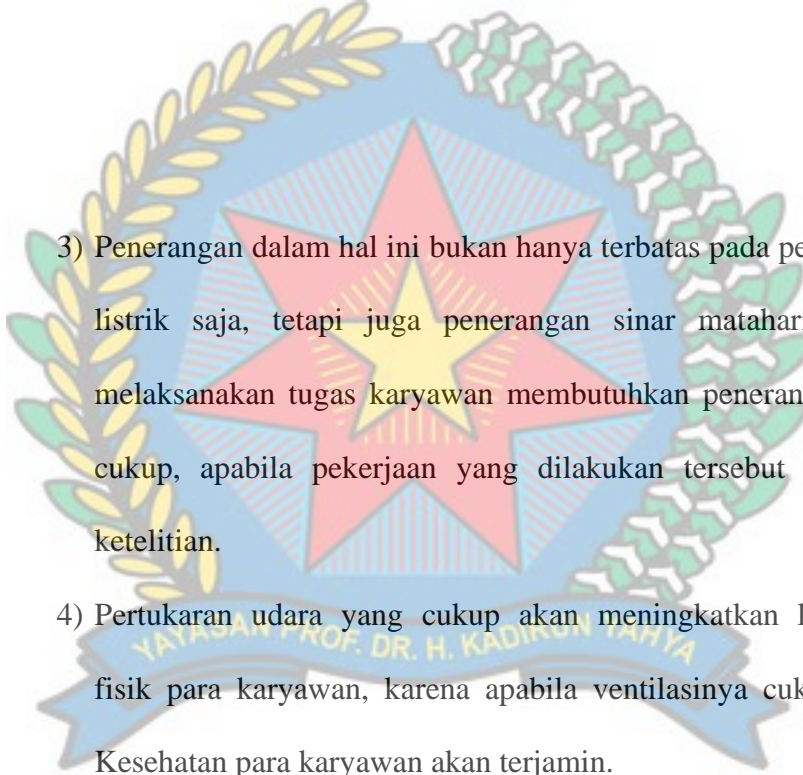
dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi tempat kerja dimana dia bekerja, maka pegawai akan betah di tempat kerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

b. Faktor –Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2012) faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

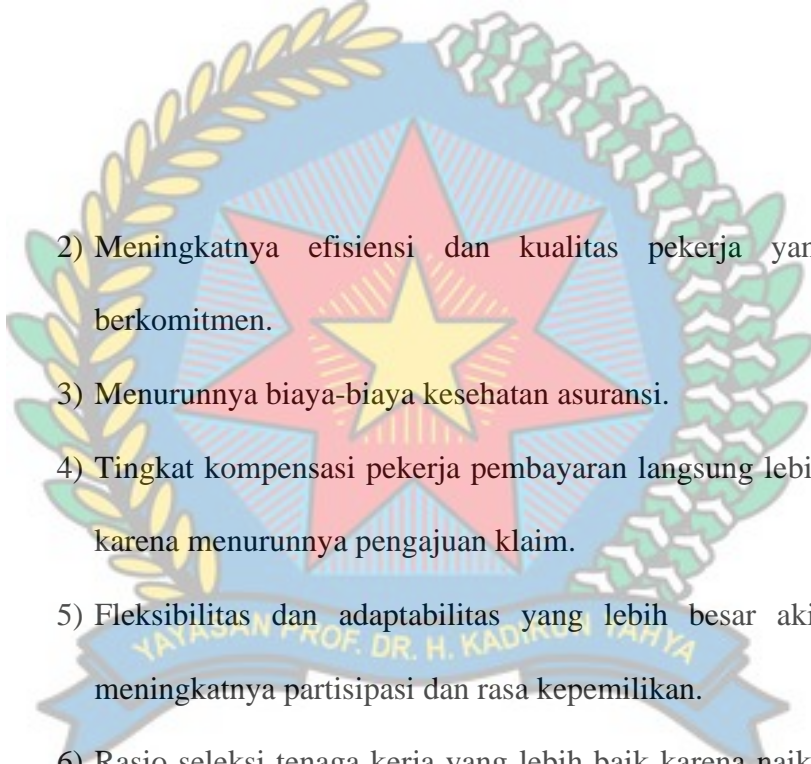
- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

- 
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan hanya terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka Kesehatan para karyawan akan terjamin.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan, keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruangan kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2011) manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- 
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
 - 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan asuransi.
 - 4) Tingkat kompensasi pekerja pembayaran langsung lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
 - 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
 - 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

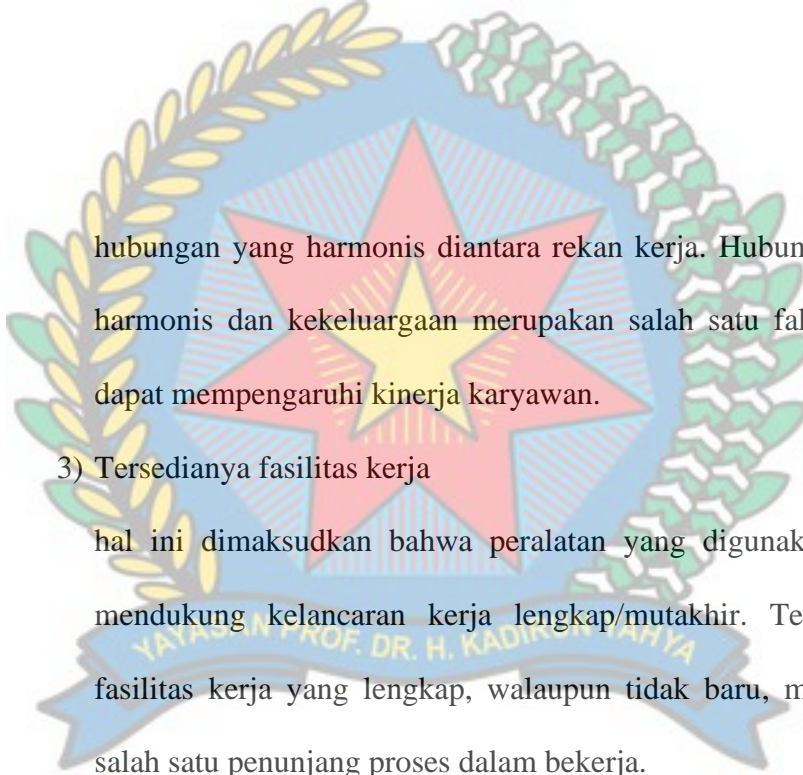
Menurut Nitisemito (2012) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja diantara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya



hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru, merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar (2014) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Tarwaka (2015) menyebutkan bahwa beban kerja bisa didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Menurut Koesomowidjojo (2017) menyatakan beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah

kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan beban kerja adalah sekumpulan tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya masing-masing dengan batas waktu yang telah ditentukan.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Soleman (2011) adalah sebagai berikut:

1). Faktor *Eksternal*

Faktor *eksternal* yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu kerja, waktu istirahat, pembagian shift, kerja malam, sistem pengupahan model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas dan pencemaran udara), lingkungan kerja biologis

(bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2) Faktor *Internal*

Faktor *internal* adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal, faktor internal meliputi:

- a) Faktor Somatis (jenis kelamin umur, ukuran tubuh, kondisi Kesehatan.
- b) Faktor Psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, dan kepuasan).

c. Tujuan Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) tujuan beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Menentukan Jumlah Sumber Daya Manusia

Beban kerja digunakan sebagai dasar akan menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.

2) Menyempurnakan Struktur Organisasi

Menggabungkan dua jabatan atau lebih menjadi satu, atau memisahkan satu jabatan menjadi dua lebih jabatan, atau menciptakan jabatan baru.

3) Menyempurnakan *Standar Operating Prosedure (SOP)*

Menyempurnakan SOP karena adanya perubahan/ penyempurnaan tugas/aktivitas jabatan dan struktur organisasi.

4) Menentukan Struktur waktu

Standar waktu dapat ditentukan dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar di organisasi atau perusahaan.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2014) indikator-indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Beban Fisik

Beban fisik adalah beban yang berdampak pada gangguan Kesehatan pada tubuh karyawan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.

2) Beban Mental

Beban mental adalah beban yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya, indikatornya seperti konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan ketepatan pelayanan.

3) Beban Waktu

Beban waktu adalah beban yang timbul Ketika karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan waktu yang ditentukan dan mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi merupakan daya pendorong yang membuat anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan

kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktu untuk mengikuti berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya. Dalam mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Siagian (2013).

Menurut Hasibuan (2011) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya yang harus dipenuhi.

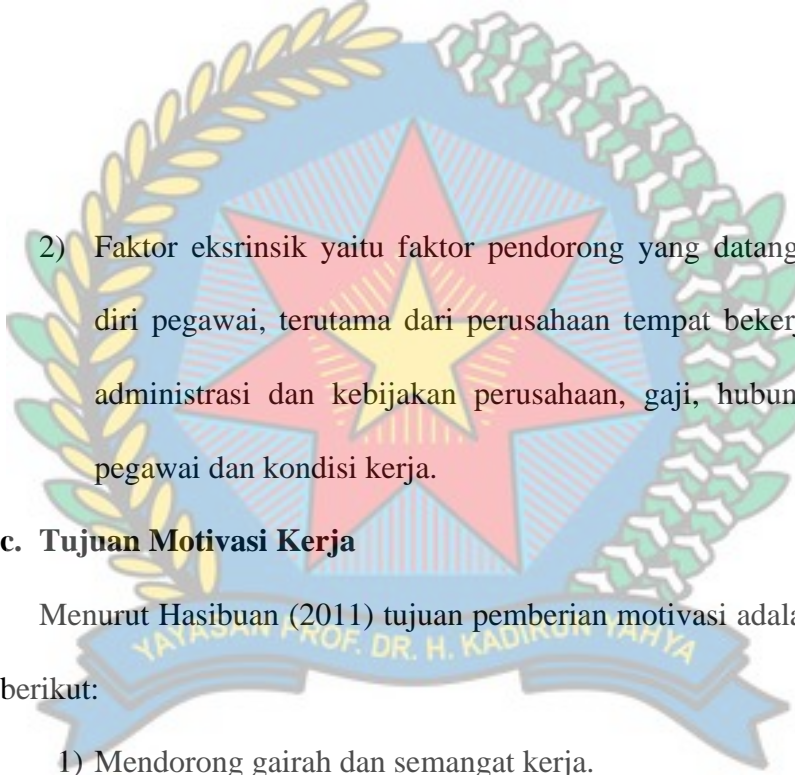
Menurut Mangkunegara (2013) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan motivasi adalah usaha yang dilakukan untuk mengarahkan sifat seseorang agar mau bekerja sama, dan bekerja secara efektif sehingga tercapainya tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2013) tingginya motivasi karyawan disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, seperti pekerjaan, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan dan pencapaian.

- 
- 2) Faktor eksrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri pegawai, terutama dari perusahaan tempat bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, gaji, hubungan antar pegawai dan kondisi kerja.

c. Tujuan Motivasi Kerja

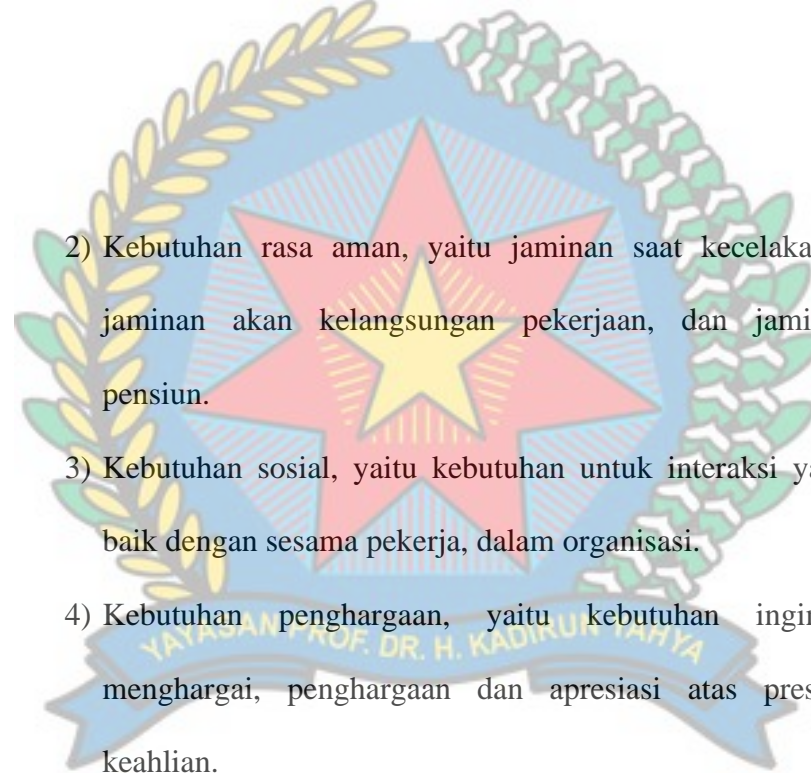
Menurut Hasibuan (2011) tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- 3) Meningkatkan produktivitas.
- 4) Mempertahankan loyalitas.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi.
- 6) Menciptakan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan kreatifitas.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Indikator motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan *fisiologis*, yaitu kebutuhan manusia untuk dapat hidup seperti makan, minum, tidur dan lainnya.



- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu jaminan saat kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaan, dan jaminan saat pensiun.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk interaksi yang lebih baik dengan sesama pekerja, dalam organisasi.
- 4) Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan ingin saling menghargai, penghargaan dan apresiasi atas prestasi dan keahlian.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel yang diteliti pada penelitian ini. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lainnya:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1	Doni Bachtiar (2012)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi, Lingkungan Kerja	Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama, dengan kontribusi sebesar 37,6%.
2	Ragil Permansari (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang.	Motivasi, Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisiensi determinasi

					(R2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.
3	Kadek Ferania Paramitadewi (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.	Beban Kerja, Kompensasi	Kinerja pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan
4.	Heri Supriyanto, M. Djudi Mukjam (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar pada LPP RRI Stasiun Malang. Variabel motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja karyawan maka variabel motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.
5	Leonardo Hendy Lukito, Ida Martindi Alriandi (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres kerja	Kinerja Karyawan	Hasil analisis regresi dari Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,203. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

		Nusantara Semarang			karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,680. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,201.
6	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	Ajeng Cahya A, Wachid Fuady R. (2020)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Laksana Karoseri Ungaran.	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian, menunjukkan Beban kerja positif sebesar 0,213, dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan semakin turun kinerja karyawan. Lingkungan kerja bertanda positif sebesar 0,298, dapat diartikan bahwa semakin mendukung lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,407, dapat diartikan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.
8	Suarni Norawati, Yusup, Ani Yunita, Husein. (2021)	Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Kampar.	Lingkungan Kerja, Beban Kerja	Kinerja Pegawai	Hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar.
9	Bayu Rama Laksono,	Pengaruh Lingkungan	Lingkungan Kerja,	Kinerja Karyawan	Penelitian ini menemukan bahwa hasil

	Acynthia Ayu Wilasittha. (2021)	Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco.	Komunikasi, Motivasi		variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel kinerja kerja karyawan PT. Samaco.
10	Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan, Cucu Mulyati. (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja.	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian bahwa nilai <i>R Square</i> sebesar 0,428 atau 42,8% yang artinya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh sebesar 42,8%.

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016) kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.


1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Lingkungan kerja yang bersih, rapi, nyaman serta didukung dengan hubungan antar pegawai yang baik akan meningkatkan rasa semangat pegawai dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koesomowidjojo (2017) adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut, apabila meningkatnya



kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Karyawan sering kali di hadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya. Adanya beban dengan sumber daya yang terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun, dan semakin tinggi beban yang di berikan perusahaan kepada pegawai dengan yang tidak sesuai kemampuan pegawai maka akan berdampak menurunnya kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X₃) Terhadap Kinerja (Y)

Mangkunegara (2012) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam pemanfaatan SDM agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang dilakukan perusahaan bertujuan meningkatkan kinerja pegawai agar lebih semangat. Selain itu, Hasibuan (2012) menyatakan bahwa motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kinerja kerja yang maksimal.

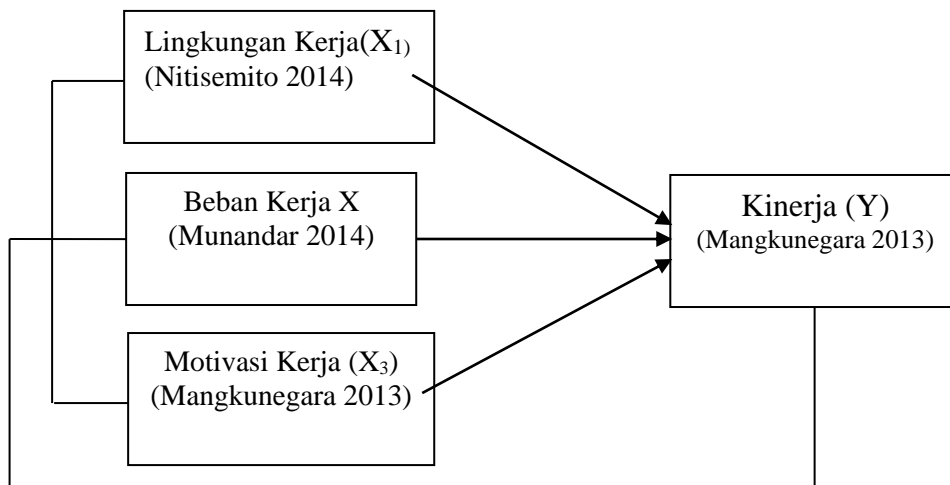
Motivasi Kerja adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai, sehingga perusahaan diharapkan selalu

memberikan motivasi untuk tercapainya kinerja yang optimal, hingga tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Kasmir (2018) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan, kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Serta pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui seberapa banyak beban kerja yang bisa di kerjakan pegawai dan pengaruhnya.

Berdasarkan penjelasan serta uraian yang telah dijelaskan, maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber: oleh penulis (2022)

D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2014) hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli

dan hasil penelitian terdahulu, maka penulis membuat hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.
- H₂: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.
- H₃: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.
- H₄: lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi yang relevan mempengaruhi kinerja serta lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.
Jl. Medan-Tanjung Morawa No. 102, KM 18,5 Bangun Sari, Tanjung Morawa, Deli Serdang, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai September 2021 sampai dengan selesai, untuk lebih jelasnya bisa di dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun									
		September 2021		Januari 2022		April & Juli 2022		Agustus 2022		Oktober 2022	
1	Pengajuan Judul	■									
2	Penulisan Proposal		■	■	■						
3	Seminar Proposal				■	■	■	■			
4	Pengolahan Data							■	■		
5	Seminar Hasil								■		
6	Penyusunan skripsi									■	■
7	Meja Hijau										■

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014) populasi adalah suatu kelompok dari penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Elemen dapat dianalogikan sebagai unit analisis, sepanjang pengumpulan data penelitian bisnis dilakukannya kepada responden. Unit analisis misalnya pedagang, mahasiswa, pengecer, penyalur, perusahaan manufaktur, atau mobil, sepeda motor dan jenis lainnya. Populasi dalam penelitian berjumlah 97 orang.

2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2014) sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakili. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 97 orang merupakan jumlah karyawan tetap PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling*.

Manullang dan Pakpahan (2014) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (*Probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan oleh penulis adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diambil oleh peneliti secara langsung dari sumber asli. Pada penelitian ini data yang dikumpulkan dan

diperoleh melalui survei hasil kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan. Serta data sekunder yaitu data yang sudah diolah, sudah dikumpulkan berupa kepustakaan, jurnal serta dokumentasi lainnya yang diambil melalui internet.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan motivasi (X_3). Serta untuk variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian. Definisi operasional penelitian dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. (Nitisemito 2014)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	1. Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan. 2. Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. 3. Tersedianya fasilitas yang lengkap untuk menunjang kelancaran dalam proses bekerja.	<i>Likert</i>
Beban Kerja	Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu	1. Beban fisik 2. Beban mental 3. Beban waktu	1. Beban yang berdampak pada Kesehatan tubuh pegawai yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. 2. Beban yang timbul saat pegawai melakukan aktivitas mental/psikis	<i>Likert</i>

	dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. (Munandar (2014)		seperti saat konsentrasi, adanya rasa bingung kewaspadaan ketepatan pelayanan. 3. Beban yang timbul ketika karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dua atau lebih pekerjaan dalam waktu sama.	
Motivasi Kerja	Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan manusia untuk dapat hidup seperti makan, minum, tidur dan lainnya. 2. Jaminan saat kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaan, dan jaminan saat pensiun. 3. Kebutuhan untuk interaksi yang lebih baik dengan sesama pekerja dalam organisasi. 4. Kebutuhan ingin saling menghargai, penghargaan dan apresiasi atas prestasi dan keahlian. 5. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki. 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja adalah seberapa baik hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan. 2. Kuantitas adalah waktu seberapa lama karyawan bekerja dalam satu hari. 3. Seberapa bagus kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan akurat dan meminimalisir kesalahan saat mengerjakan tugasnya. 4. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. 	<i>Likert</i>

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner

atau angket langsung kepada responden dan responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap benar.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif, untuk memperhitungkan dan memperkirakan dari faktor secara Bersama-sama.

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, data diuji terlebih dahulu dengan menggunakan:

a. Uji Validitas

Sugiyono (2014) untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden maka diperlukan uji validitas, syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan, setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Sugiyono (2014) uji reliabilitas bertujuan mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Nilai korelasi *product moment* yang dihasilkan, dimasukkan ke dalam rumus *spears-brown*, yaitu:

$$r_{sb} = \frac{2 r_{PM}}{1 + r_{PM}}$$

Keterangan:

r_{sb} = Nilai reliabilitas internal seluruh instrument

r_{pm} = korelasi *product moment person* antara *item* ganjil dan genap

Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program IBM *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 26.0.

2. Uji asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2014) Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang terbaik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Pengujian-pengujian yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Sugiyono (2014) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini adalah:

$H_0: F(x) = F_0(x)$, dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1: F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal.

Pengambilan keputusan.

- Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014) heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan variasi dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika variasi berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014) analisis regresi berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasikan (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Berikut model persamaan regresi linear berganda:

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

β_2 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

β_3 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X1 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

X2 = Beban Kerja (*Independent Variabel*)

X3 = Motivasi (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error Term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis menggunakan t-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Pengambilan pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0: b_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0: b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, kriteria pengambilan keputusan yaitu:
 - a) H_0 diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, pada $\alpha = 5\%$
 - b) H_0 ditolak jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis dengan (uji f) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Manullang dan Pakpahan (2014) mengemukakan rumus uji F sebagai berikut:

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R)(K)}$$

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel Bebas

n = Jumlah Sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) H₀: $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) H_a: minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara Simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan

- 1) Terima H₀ (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau Sig F > 5%.
- 2) Tolak H₀ (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Sig F < 5%.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Anita (2021) Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan apabila analisis yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*.

Nilai *Adjusted* (R^2) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai R^2 koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R^2 sama dengan nol ($R^2 = 0$) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3.3 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0, 599	Sedang
0,600 – 0, 799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Rumus Koefisien Determinasi

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah dan Profil Perusahaan

1. Tentang PT Indofood Sukses Makmur Tbk

a. Sejarah Singkat PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan

PT. Indofood Sukses Makmur didirikan pada tahun 1970 dengan nama PT. Sanmaru Food Manufacturing Co. Ltd di Jakarta dan bergerak di bidang pengolahan makanan dan minuman. Selanjutnya perusahaan ini berkembang dengan didirikannya cabang perusahaan di Medan pada tahun 1979 dan di Palembang pada tahun 1981.

Pada tahun 1994 PT. Sanmaru Food Manufacturing Co, Ltd dan anak perusahaan yang berada di lingkup indofood group bergabung menjadi perusahaan dengan nama PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, yang bergerak dibidang pengolahan mie instan dan Pada tahun 2009 berganti nama menjadi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Divisi mie instan merupakan divisi terbesar di Indofood dan pabriknya tersebar di 15 kota, diantaranya Jakarta, Medan, Pekanbaru, Palembang, Tangerang, Lampung, Pontianak, Manado, Semarang, Surabaya, Banjarmasin, Makasar, Cibitung, Bandung dan Jambi, sedangkan cabang tanpa pabrik yaitu Solo, Bali dan Kendari. Hal ini bertujuan agar produk yang dihasilkan cukup didistribusikan ke wilayah sekitar kota dimana pabrik berada, sehingga produk dapat diterima oleh konsumen dalam keadaan segar serta membantu program pemerintah

melalui pemerataan tenaga kerja lokal. Khusus untuk PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Cabang Medan, daerah pemasaran produknya meliputi Aceh dan Sumatera Utara.

b. Visi dan Misi Perusahaan

Visi PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Adalah “Menjadi perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan pangan dengan produk bermutu, berkualitas, aman untuk dikonsumsi dan menjadi pemimpin di industri makanan”.

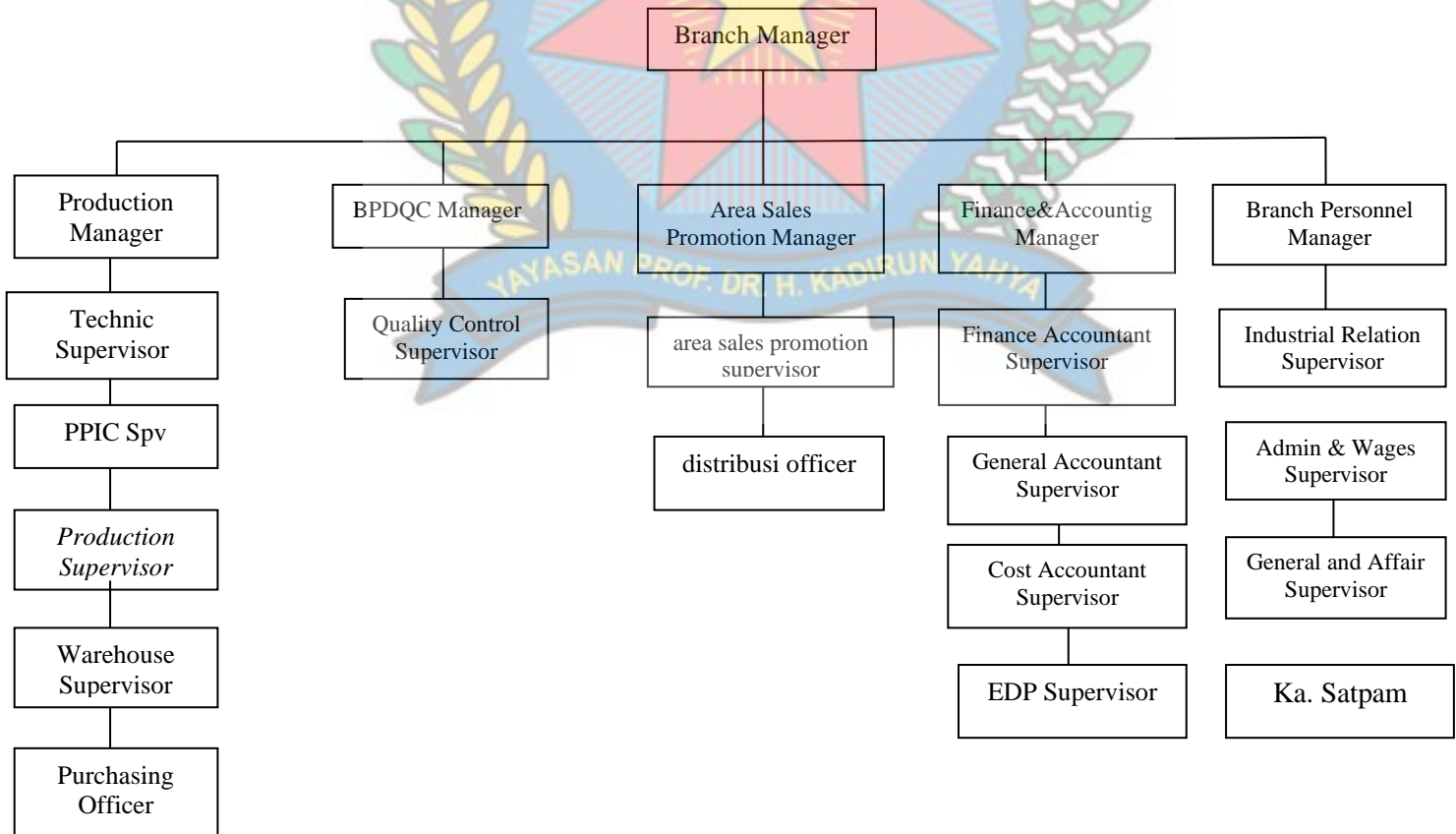
Misi yang ingin dicapai oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Adalah “Menjadi perusahaan transnasional yang dapat membawa nama Indonesia di bidang industri makanan”

Tabel 4.1 Data Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan

No	Bidang Kerja	Jumlah Karyawan
1	Technic Supervisor	6
2	PPIC Spv	4
3	Production Supervisor	8
4	Warehouse Supervisor	5
5	Purchasing Officer	6
6	Quality Control Supervisor	5
7	Area Sales Promotion	18
8	Finance Accountant Supervisor	8
9	General Accountant Supervisor	6
10	Cost Accountant Supervisor	7
11	Electronic Data Processing Supervisor	5
12	Industrial Relation Supervisor	8
13	Admin & Wages Supervisor	5
14	General and Affair Supervisor	6
15	Jumlah	97

Sumber: PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan

c. **Struktur Organisasi PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.
Cabang Medan**



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan
Sumber: PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan

Berikut uraian jabatan dan tugas-tugas pokok dari masing-masing jabatan.

1. *Branch Manager* (BM)

Branch Manager bertugas menentukan arah dan kebijakan perusahaan serta rencana dan cara kerja sesuai dengan arahan dari kantor pusat. Serta mengawasi kerja karyawan.

2. *Production Manager* (PM)

Production manager bertugas Meningkatkan pendapatan usaha dengan meningkatkan kualitas kerja dan mutu produk, sesuai dengan

arahan yang diberikan oleh *Branch Manager*. Dalam bertugas *Production manager* di bantu oleh:

a. *Technic Supervisor* (Tech Spv)

Technic Supervisor bertugas mengawasi dan melakukan pemeliharaan dan perbaikan fasilitas bangunan, tata lingkungan, mekanikal dan air, kendaraan bermotor, alat-alat besar, dan kegiatan perbengkelan serta melakukan dan membantu pembangunan/investasi sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh Production Manager.

b. *Production Planning Inventory Control Supervisor* (PPIC Spv)

Production Planning Inventory Control Supervisor bertugas melakukan perencanaan dan pengawasan terhadap bahan baku dan barang jadi serta menekan terjadinya pemborosan yang sekecil-kecilnya, baik pemborosan bahan baku, bahan bakar, pemborosan waktu maupun pemborosan lainnya yang berhubungan dengan produksi.


c. *Production Supervisor* (Prod Spv)

Production Supervisor bertugas melakukan pengawasan terhadap produksi yang dihasilkan.

d. *Purchasing Officer* (Purch Off)

Production Supervisor bertugas melakukan pengawasan terhadap produksi yang dihasilkan serta penyiapan dan pelaksanaan kegiatan pembelian.

e. *Warehouse Supervisor* (WH Spv)



Production Supervisor bertugas menangani penyimpanan *raw material, finished goods* dan *sparepart*.

3. *Branch Product Development Quality Control Manager* (BPDQCM)

Branch product development quality control manager bertugas mengkoordinir dan mengawasi *raw material* dan mutu produk apakah sudah sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut *Branch Product Development Quality Control Manager* dibantu oleh *Quality Control Supervisor (QC Spv)* yang bertugas mengontrol secara langsung kualitas barang yang diproduksi dan hasil produksi yang akan dipasarkan.

4. *Area Sales Promotion Manager (ASPM)*

Area sales promotion manager bertugas mengatur masalah promosi dan pemasaran. Melakukan pengecekan terhadap produk yang dianggap mendekati kadaluarsa. Menampung keluhan-keluhan konsumen di seluruh wilayah kerja. Melakukan dan membantu memperluas jaringan pemasaran sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh *Branch Manager*. Dalam tugasnya *area sales promotion manager* dibantu oleh *area sales promotion supervisor (ASPS)* yang bertanggung jawab dalam hal promosi di wilayah distrietnya dan juga dibantu *distribusi officer (Dist Off)* yang bertugas untuk melakukan penyaluran produk keseluruh daerah jaringan kerja.

5. *Finance & Accounting Manager (FAM)*

Finance & accounting manager bertugas mengatur masalah akuntansi dan keuangan serta penganggaran. Penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian akuntansi. Penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan bidang keuangan dan anggaran. Dalam bertugas *Finance & accounting manager* dibantu oleh:

a. *Finance Accountant Supervisor (Fin Spv)*

finance accountant supervisor mempunyai tugas memantau apakah ada tersedia dana dan anggaran untuk pembayaran dan mengontrol perputaran kas.

b. *General Accountant Supervisor (Gen Spv)*

General Accountant Supervisor bertugas untuk melakukan pemeriksaan dan mengecek Keakuratan data di dalam melakukan pembayaran.

c. *Cost Accountant Supervisor (Cost Spv)*

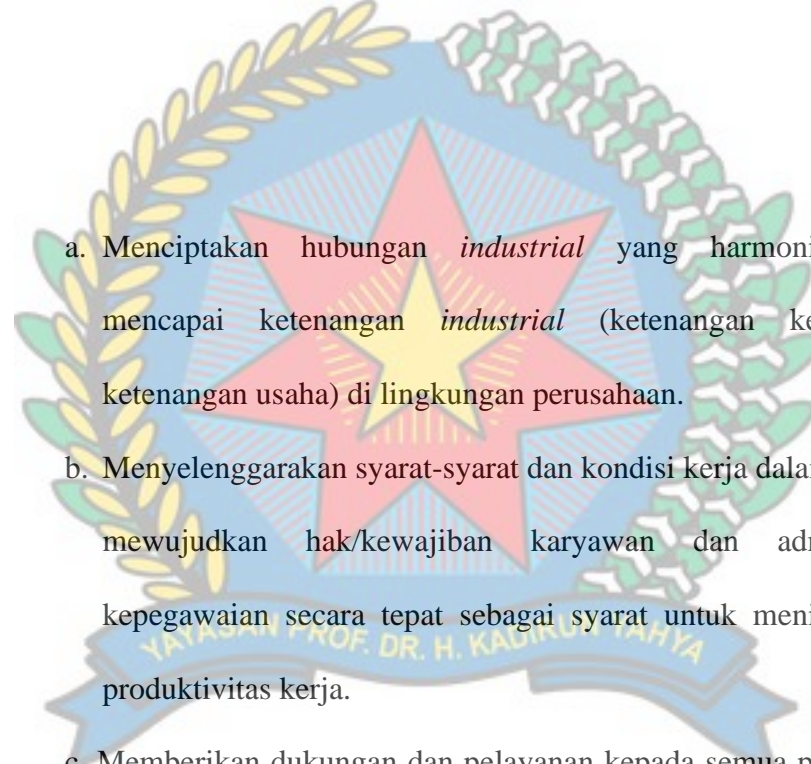
Cost Accountant Supervisor bertugas dalam penanganan biaya bahan baku, hasil produksi, dan *sparepart*.

d. *Electronic Data Processing Supervisor (EDP Spv)*

Electronic Data Processing Supervisor bertugas dalam hal penanganan komputerisasi, pemrosesan data, dan laporan-laporan akuntansi, keuangan dan cost.

6. *Branch Personnel Manager (BPM)*

Tugas dari *branch personnel manager* adalah sebagai berikut:



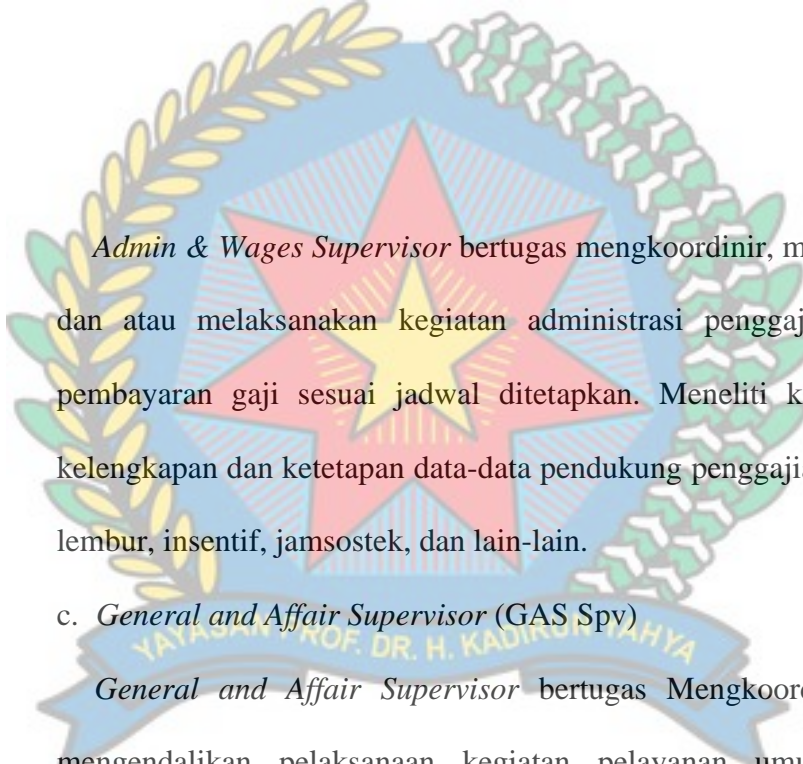
- a. Menciptakan hubungan *industrial* yang harmonis untuk mencapai ketenangan *industrial* (ketenangan kerja dan ketenangan usaha) di lingkungan perusahaan.
- b. Menyelenggarakan syarat-syarat dan kondisi kerja dalam rangka mewujudkan hak/kewajiban karyawan dan administrasi kepegawaian secara tepat sebagai syarat untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Memberikan dukungan dan pelayanan kepada semua pihak agar dapat mencapai standar kerja secara optimal.
- d. Menciptakan ketenangan dan ketertiban lingkungan kerja sebagai syarat untuk kelangsungan dan pengembangan kegiatan perusahaan.
- e. Membuat analisa pengembangan organisasi secara berkala dan secara aktif ikut mendukung kegiatan-kegiatan pengembangan mutu karyawan

branch personnel manager dibantu oleh beberapa *section* yaitu:

a. *Industrial Relation Supervisor* (IR Spv)

Industrial Relation Supervisor bertugas Mengkoordinir rekrutmen, melaksanakan seleksi calon karyawan dan mengatur penempatan karyawan. Mengatur kegiatan pembinaan, penyuluhan dan orientasi karyawan. Mengkoordinir kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan karyawan.

b. *Admin & Wages Supervisor* (A & W Spv)



Admin & Wages Supervisor bertugas mengkoordinir, mengawasi dan atau melaksanakan kegiatan administrasi penggajian akan pembayaran gaji sesuai jadwal ditetapkan. Meneliti kebenaran, kelengkapan dan ketetapan data-data pendukung penggajian seperti lembur, insentif, jamsostek, dan lain-lain.

c. *General and Affair Supervisor* (GAS Spv)

General and Affair Supervisor bertugas Mengkoordinir dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan pelayanan umum yang meliputi pemeliharaan kebersihan kantor, pabrik dan lingkungannya, perkantoran dan pelayanan kantor. Mengkoordinir dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan pelayanan khusus yang meliputi pelayanan transport, kantin, penyediaan perlengkapan kerja, *stationeries* dan *sundries*. Memantau masa berlakunya perijinan-perijinan pendukung operasi pabrik, sarana kerja dan mengurus perpanjangannya.

d. Kepala Satpam (Ka. Satpam)

Kepala Satpam bertugas Mengkoordinir dan mengendalikan pelaksanaan pengamanan dan penertiban pabrik, lingkungan, karyawan, tamu, kendaraan, serta harta perusahaan. Merencanakan pelatihan dan pengembangan petugas keamanan serta pelaksanaannya. Menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan Kepolisian dan Instansi terkait dalam pengamanan lingkungan pabrik.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, masa bekerja, status pernikahan.

a. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis kelamin			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	64	66,0	66,0	66,0
	Wanita	33	34,0	34,0	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 97 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 64 responden (66%), sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 33 responden (34%). Tabel ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan lebih banyak pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut karakteristik responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20-25 Tahun	12	12,4	12,4	12,4
	26-30 Tahun	38	39,2	39,2	51,5
	31-40 Tahun	35	36,1	36,1	87,6
	>40 Tahun	12	12,4	12,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 97 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 38 responden (39,2%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 35 responden (36,1%), responden yang berusia 20-25 tahun yaitu sebanyak 12 responden (12,4%), serta responden yang berusia >40 tahun sebanyak 12 responden (12,4%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/Sederajat	29	29,9	29,9	29,9
	D3	31	32,0	32,0	61,9
	S1	37	38,1	38,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan dari 97 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 37 responden (38,1%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 31 responden (32%), serta responden yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 29 responden (29,9%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berikut karakteristik responden berdasarkan masa bekerja yang dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1-3 Tahun	20	20,6	20,6	20,6
	4-6 Tahun	25	25,8	25,8	46,4
	7-9 Tahun	39	40,2	40,2	86,6
	>10 Tahun	13	13,4	13,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 97 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja selama 7-9 tahun yaitu sebanyak 39 responden (40,2%), diikuti responden yang memiliki masa kerja 4-6 tahun sebanyak 25 responden (25,8%), responden yang memiliki masa bekerja 1-3 tahun sebanyak 20 responden (20,6%), serta responden yang memiliki masa kerja 10 tahun sebanyak 13 responden (13,4%).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berikut karakteristik responden berdasarkan status pernikahan yang dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Lajang	30	30,9	30,9	30,9
	Menikah	65	67,0	67,0	97,9
	Duda/Janda	2	2,1	2,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 97 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus menikah yaitu sebanyak 65 responden (67%), responden yang berstatus lajang sebanyak 30 responden (30,9%), serta responden yang berstatus duda/janda sebanyak 2 responden (2,1%).

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 97 responden. Total seluruh pertanyaan yaitu sebanyak 30 pertanyaan yang terdiri dari 6 pertanyaan variabel lingkungan kerja (X_1), 6 pertanyaan variabel beban kerja (X_2), 10 pertanyaan variabel motivasi (X_3), serta 8 pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y). Berikut opsi skala pengukuran pada penelitian ini.

Tabel 4.7 Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Penulis(2022)

Berikut hasil analisis deskriptif setiap variabel penelitian ini.

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel lingkungan kerja (X_1) terdiri dari 3 indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja dengan setiap indikator dua butir pernyataan. Jawaban responden untuk masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Karyawan terganggu dengan kebisingan di tempat kerja (X_{1.1})

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	7	7,2	7,2	8,2
	Netral	30	30,9	30,9	39,2
	Setuju	48	49,5	49,5	88,7
	Sangat Setuju	11	11,3	11,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan dari 97 responden, sebanyak 48 responden (49,5%) menjawab setuju, netral sebanyak 30 responden (30,9%), sangat setuju sebanyak 11 responden (11,3%), tidak setuju sebanyak 7 responden (7,2%), serta 1 responden (1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.9 Karyawan di tempatkan di ruangan yang bersih dengan pencahayaan yang baik (X_{1.2})

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	10	10,3	10,3	12,4
	Netral	25	25,8	25,8	38,1
	Setuju	45	46,4	46,4	84,5
	Sangat Setuju	15	15,5	15,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan dari 97 responden, lebih dominan responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 45 responden (46,4%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 25 responden (25,8%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (15,5%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 responden (10,3%), serta 2 responden (2,1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.10 Karyawan menjalin hubungan yang baik dengan atasan (X_{1.3})

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	11	11,3	11,3	13,4
	Netral	27	27,8	27,8	41,2
	Setuju	48	49,5	49,5	90,7
	Sangat Setuju	9	9,3	9,3	100,0
Total		97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan dari 97 responden, sebanyak 48 responden (49,5%) menjawab setuju, diikuti 27 responden (27,8%) menjawab netral, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 responden (11,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (9,3%), serta 2 responden (2,1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.11 Karyawan selalu berusaha membina hubungan yang baik dengan rekan kerja (X_{1.4})

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	11	11,3	11,3	11,3
	Netral	20	20,6	20,6	32,0
	Setuju	50	51,5	51,5	83,5
	Sangat Setuju	16	16,5	16,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan dari 97 responden, sebanyak 50 responden (51,5%) menjawab setuju, diikuti 20 responden (20,6%) menjawab netral, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (16,5%), serta 11 responden (11,3%) menjawab tidak setuju.

Tabel 4.12 Karyawan disediakan peralatan kerja yang memadai dalam melakukan pekerjaannya (X_{1.5})

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	6	6,2	6,2	8,2
	Netral	35	36,1	36,1	44,3
	Setuju	47	48,5	48,5	92,8

	Sangat Setuju	7	7,2	7,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan dari 97 responden, sebanyak 47 responden (48,5%) menjawab setuju, diikuti 35 responden (36,1%) menjawab netral, 7 responden (7,2%) menjawab sangat setuju, 6 responden (6,2%) menjawab tidak setuju, serta 2 responden (2,1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.13 Karyawan disediakan fasilitas yang baik serta terjaga kebersihannya ($X_{1.6}$)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	7	7,2	7,2	8,2
	Netral	26	26,8	26,8	35,1
	Setuju	50	51,5	51,5	86,6
	Sangat Setuju	13	13,4	13,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan dari 97 responden, sebanyak 50 responden (51,5%) menjawab setuju, diikuti 26 responden (26,8%) menjawab netral, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (13,4%), 7 responden (7,2%) menjawab tidak setuju serta 1 responden (1%) menjawab sangat tidak setuju.

b. Beban Kerja (X_2)

Variabel beban kerja (X_2) terdiri dari 3 indikator yaitu beban fisik, beban mental, serta beban waktu dengan setiap indikator dua butir pernyataan. Jawaban responden untuk masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.14 Karyawan diberikan pekerjaan tambahan yang memerlukan tenaga lebih banyak dalam pengerjaannya (X_{2.1})

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	6	6,2	6,2	6,2
	Netral	28	28,9	28,9	35,1
	Setuju	53	54,6	54,6	89,7
	Sangat Setuju	10	10,3	10,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 53 responden (54,6%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 28 responden (28,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (10,3%), serta 6 responden (6,2%) menjawab tidak setuju.

Tabel 4.15 Karyawan merasa kelelahan saat mendapatkan pekerjaan yang melebihi kemampuannya (X_{2.2})

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	8	8,2	8,2	8,2
	Netral	27	27,8	27,8	36,1
	Setuju	51	52,6	52,6	88,7
	Sangat Setuju	11	11,3	11,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 51 responden (52,6%), diikuti responden yang menjawab netral yaitu 27 responden (27,8%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (11,3%), serta 8 responden (8,2%) menjawab tidak setuju.

Tabel 4.16 Karyawan membutuhkan konsentrasi yang lebih dalam mengerjakan pekerjaannya (X_{2.3})

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	8	8,2	8,2	8,2
	Netral	33	34,0	34,0	42,3
	Setuju	48	49,5	49,5	91,8
	Sangat Setuju	8	8,2	8,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 48 responden (49,5%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 33 responden (34%), responden yang menjawab sangat setuju dan tidak setuju masing-masing 8 responden (8,2%).

Tabel 4.17 Karyawan merasa frustrasi saat mengerjakan pekerjaannya ($X_{2.4}$)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	6	6,2	6,2	7,2
	Netral	31	32,0	32,0	39,2
	Setuju	56	57,7	57,7	96,9
	Sangat Setuju	3	3,1	3,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 56 responden (57,7%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 31 responden (32%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden (6,2%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden (3,1%), serta 1 responden (1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.18 Karyawan mendapat target kerja yang harus dicapai sesuai batas waktu yang diberikan ($X_{2.5}$)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	2,1
	Netral	30	30,9	30,9	33,0
	Setuju	55	56,7	56,7	89,7
	Sangat Setuju	10	10,3	10,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.18 menunjukkan dari 97 responden yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 55 responden (56,7%), diikuti

responden yang menjawab netral sebanyak 30 responden (30,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (10,3%), serta responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 1 responden (1%).

Tabel 4.19 Karyawan diberikan dua atau lebih tugas dalam waktu yang sama (X_{2,6})

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	8	8,2	8,2	8,2
	Netral	34	35,1	35,1	43,3
	Setuju	43	44,3	44,3	87,6
	Sangat Setuju	12	12,4	12,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 43 responden (44,3%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 34 responden (35,1%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (12,4%), serta 8 responden (8,2%) menjawab tidak setuju.

c. Motivasi Kerja (X₃)

Variabel motivasi Kerja (X₃) terdiri dari 5 indikator yaitu kebutuhan *fisiologis*, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kabutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri, dengan setiap indikator dua butir pernyataan. Jawaban responden untuk masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.20 Karyawan bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (X_{3,1})

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Netral	22	22,7	22,7	25,8
	Setuju	69	71,1	71,1	96,9
	Sangat Setuju	3	3,1	3,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.20 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 69 responden (71,1%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 22 responden (22,7%), serta responden yang menjawab sangat setuju dan tidak setuju masing-masing sebanyak 3 responden (3,1%).

Tabel 4.21 Karyawan mendapatkan insentif yang cukup sebagai pendorong agar karyawan lebih giat bekerja (X_{3.2})

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	19	19,6	19,6	21,6
	Netral	30	30,9	30,9	52,6
	Setuju	45	46,4	46,4	99,0
	Sangat Setuju	1	1,0	1,0	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.21 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 45 responden (46,4%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 30 responden (30,9%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 19 responden (19,6%), 2 responden (2,1%) menjawab sangat tidak setuju, serta 1 responden (1%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.22 Karyawan mendapatkan tempat kerja yang aman (X_{3.3})

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	5	5,2	5,2	5,2
	Netral	32	33,0	33,0	38,1
	Setuju	56	57,7	57,7	95,9
	Sangat Setuju	4	4,1	4,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.22 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 56 responden (57,7%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 32 responden (33%),

responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden (5,2%), serta 4 responden (4,1%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.23 Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan ($X_{3,4}$)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	2,1
	Netral	30	30,9	30,9	33,0
	Setuju	54	55,7	55,7	88,7
	Sangat Setuju	11	11,3	11,3	100,0
Total		97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.23 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 54 responden (55,7%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 30 responden (30,9%), 11 responden (11,3%) menjawab sangat setuju, serta responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing 1 responden (1%).

Tabel 4.24 Karyawan dapat bersosialisasi dengan baik dengan sesama rekan kerja ($X_{3,5}$)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Netral	28	28,9	28,9	32,0
	Setuju	52	53,6	53,6	85,6
	Sangat Setuju	14	14,4	14,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.24 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 52 responden (53,6%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 28 responden (28,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (14,4%), serta 3 responden (3,1%) menjawab tidak setuju.

Tabel 4. 25 Karyawan mendapatkan tunjangan rekreasi dari perusahaan untuk membangun rasa kekeluargaan ($X_{3,6}$)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	8	8,2	8,2	9,3
	Netral	22	22,7	22,7	32,0
	Setuju	40	41,2	41,2	73,2
	Sangat Setuju	26	26,8	26,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.25 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 40 responden (41,2%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 22 responden (22,7%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden (26,8%), 8 responden (8,2%) menjawab tidak setuju, serta 1 responden (1%) menjawab sangat setuju tidak.

Tabel 4.26 Karyawan yang berprestasi mendapatkan apresiasi dari rekan kerjanya ($X_{3,7}$)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	10	10,3	10,3	13,4
	Netral	33	34,0	34,0	47,4
	Setuju	47	48,5	48,5	95,9
	Sangat Setuju	4	4,1	4,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.26 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 47 responden (48,5%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 33 responden (34%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 responden (10,3%), 4 responden (4,1%) menjawab sangat setuju, serta 3 responden (3,1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.27 Karyawan yang berprestasi mendapatkan penghargaan dari perusahaan berupa promosi kenaikan jabatan ($X_{3,8}$)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	8	8,2	8,2	11,3
	Netral	25	25,8	25,8	37,1
	Setuju	54	55,7	55,7	92,8
	Sangat Setuju	7	7,2	7,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.27 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 54 responden (55,7%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 25 responden (25,8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 responden (8,2%), 7 responden (7,2%) menjawab sangat setuju, serta 3 responden (3,1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.28 Karyawan mendapatkan pelatihan dan pengembangan sesuai keterampilannya ($X_{3,9}$)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	11	11,3	11,3	11,3
	Netral	29	29,9	29,9	41,2
	Setuju	53	54,6	54,6	95,9
	Sangat Setuju	4	4,1	4,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.28 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 53 responden (54,6%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 29 responden (29,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden (4,1%), serta 11 responden (11,3%) menjawab tidak setuju.

Tabel 4.29 Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengutarakan pendapat atau aspirasinya(X3.10)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	10	10,3	10,3	12,4
	Netral	34	35,1	35,1	47,4
	Setuju	48	49,5	49,5	96,9
	Sangat Setuju	3	3,1	3,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.29 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 48 responden (49,5%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 34 responden (35,1%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 responden (10,3%), 3 responden (3,1%) menjawab sangat setuju, serta 2 responden (2,1%) menjawab sangat tidak setuju.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 4 indikator yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab dengan setiap indikator dua butir pernyataan. Jawaban responden untuk masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.30 Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar kerja perusahaan (Y₁)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	9	9,3	9,3	9,3
	Netral	29	29,9	29,9	39,2
	Setuju	54	55,7	55,7	94,8
	Sangat Setuju	5	5,2	5,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.30 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 54 responden (55,7%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 29 responden (29,9%), 9

responden (9,3%) menjawab tidak setuju, serta 5 responden (5,2%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.31 Karyawan bekerja dengan teliti sehingga tidak terjadi kesalahan (Y₂)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	9	9,3	9,3	9,3
	Netral	31	32,0	32,0	41,2
	Setuju	54	55,7	55,7	96,9
	Sangat Setuju	3	3,1	3,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.31 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 54 responden (55,7%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 31 responden (32%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 responden (9,3%), serta 3 responden (3,1%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.32 Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan (Y₃)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	4	4,1	4,1	4,1
	Netral	34	35,1	35,1	39,2
	Setuju	57	58,8	58,8	97,9
	Sangat Setuju	2	2,1	2,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.32 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 57 responden (58,8%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 34 responden (35,1%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden (4,1%), serta 2 responden (2,1%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.33 Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu yang ditentukan (Y₄)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	9	9,3	9,3	10,3
	Netral	24	24,7	24,7	35,1
	Setuju	57	58,8	58,8	93,8
	Sangat Setuju	6	6,2	6,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.33 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 57 responden (58,8%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 24 responden (24,7%), 9 responden (9,3%) menjawab tidak setuju, 6 responden (6,2%) menjawab sangat setuju, serta 1 responden (1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.34 Karyawan bekerja sesuai prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan (Y₅)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	8	8,2	8,2	8,2
	Netral	24	24,7	24,7	33,0
	Setuju	56	57,7	57,7	90,7
	Sangat Setuju	9	9,3	9,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.34 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 56 responden (57,7%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 24 responden (24,7%), 9 responden (9,3%) menjawab sangat setuju, serta 8 responden (8,2%) menjawab tidak setuju.

Tabel 4.35 Karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh (Y₆)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	7	7,2	7,2	7,2
	Netral	29	29,9	29,9	37,1
	Setuju	48	49,5	49,5	86,6
	Sangat Setuju	13	13,4	13,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.35 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 48 responden (49,5%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 29 responden (29,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (13,4%), serta 7 responden (7,2%) menjawab tidak setuju.

Tabel 4.36 Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerjanya(Y₇)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Netral	26	26,8	26,8	29,9
	Setuju	60	61,9	61,9	91,8
	Sangat Setuju	8	8,2	8,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.36 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 60 responden (61,9%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 26 responden (26,8%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (8,2%), serta 3 responden (3,1%) menjawab tidak setuju.

Tabel 4.37 Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan(Y₈)

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Netral	22	22,7	22,7	25,8
	Setuju	57	58,8	58,8	84,5
	Sangat Setuju	15	15,5	15,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.37 menunjukkan dari 97 responden, yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 57 responden (58,8%), diikuti responden yang menjawab netral sebanyak 22 responden (22,9%), 15 responden (15,5%) menjawab sangat setuju, serta 3 responden (3,1%) menjawab tidak setuju.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan yaitu data kuesioner yang dibagikan kepada responden, data tersebut terlebih dahulu diuji menggunakan uji kualitas data untuk mengetahui tingkat kevalidan dan kehandalan data yang digunakan. Dari pengujian ini dapat diketahui apakah data yang di peroleh layak untuk digunakan pada uji asumsi klasik berdasarkan kevalidan dan kehandalannya. Pada uji kualitas data melakukan dua tahap pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (kehandalan).

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan setiap butir pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden. Syarat minimum untuk memenuhi apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r_{kritis} sebesar 0,30.

- 1) Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Hasil uji validitas pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4.38 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	18,10	12,906	,776	,884
X1.2	18,10	12,468	,725	,892
X1.3	18,21	12,811	,714	,893
X1.4	18,00	12,167	,859	,871
X1.5	18,21	13,686	,642	,903
X1.6	18,04	13,040	,734	,890

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja (X₁), pada tabel 4.38 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,30. Sehingga hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.39 Uji Validitas Beban Kerja (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	18,15	8,986	,636	,855
x2.2	18,18	8,834	,622	,858
x2.3	18,27	8,823	,654	,852
x2.4	18,29	8,770	,739	,838
x2.5	18,10	8,989	,691	,846
x2.6	18,24	8,433	,695	,845

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Hasil pengujian validitas variabel Beban Kerja (X₂), pada tabel 4.39 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,30. Sehingga hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.40 Uji Validitas Motivasi Kerja (X₃)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	32,13	29,201	,667	,903
X3.2	32,63	26,652	,704	,899
X3.3	32,27	28,532	,662	,902
X3.4	32,12	28,235	,645	,903
X3.5	32,08	27,556	,729	,898
X3.6	32,03	25,780	,716	,899
X3.7	32,47	26,669	,706	,899
X3.8	32,32	26,511	,710	,899
X3.9	32,36	27,608	,686	,900
X3.10	32,46	28,043	,579	,907

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja (X₃), pada tabel 4.40 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,30. Sehingga hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.41 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	25,70	14,545	,548	,877
Y2	25,74	14,360	,614	,871
Y3	25,68	14,616	,682	,865
Y4	25,67	13,161	,768	,854
Y5	25,59	13,495	,734	,858
Y6	25,58	13,809	,629	,870
Y7	25,52	14,586	,639	,868
Y8	25,40	14,514	,589	,873

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Hasil pengujian validitas variabel Kinerja Karyawan (Y), pada tabel 4.41 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,30. Sehingga hasil pengujian validitas

dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji realibilitas bertujuan mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan andal jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Hasil uji realibilitas untuk setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.42 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliability	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Lingkungan Kerja (X_1)	,906	6
Beban Kerja (X_2)	,871	6
Motivasi Kerja (X_3)	,910	10
Kinerja Karyawan (Y)	,882	8

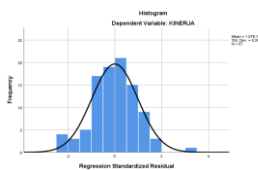
Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Hasil pengujian pada tabel 4.42 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,906, variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,871, variabel motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,910, serta variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,882. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian dinyatakan memenuhi syarat. Serta dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dikatakan telah reliabel atau andal dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara analisis grafik yang terdiri dari uji histogram, P-P Plot dan analisis statistik melalui Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut kurva histogram dari data yang telah berhasil diolah dapat dilihat pada gambar 4.2



Gambar 4.2 Kurva Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Gambar 4.2 kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang membentuk lengkungan dan terletak di tengah atau memiliki pola seperti lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal. Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot dibawah ini.



Gambar 4.3 Grafik P-P Plot Uji Normalitas Variabel Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik pada gambar menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat dilihat juga, titik-titik data banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik ini menggambarkan data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka berdasarkan grafik P-P Plot model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot uji normalitas juga dapat dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Sig. Atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai Sig. Atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Tabel 4.43 Uji Normalitas Data dengan Uji *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,51972854
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,040
	Negative	-,058
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Tabel 4.43 menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05, artinya berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* data telah terdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk di gunakan dalam pengujian berikutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel bebas, pengujian dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Ketentuannya adalah nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, jika kedua nilai terpenuhi maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.44 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	,360	2,776
	Beban Kerja	,248	4,026
	Motivasi kerja	,270	3,700

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.44 uji multikolinearitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa:

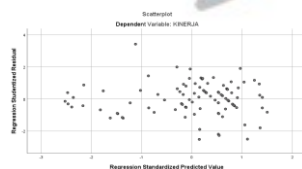
- 1) Pada variabel lingkungan kerja (X_1) nilai *Tolerance* sebesar 0,360 dimana nilai ini lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 2,776 dimana nilai ini lebih kecil dari 10.
- 2) Pada variabel beban kerja (X_2) nilai *Tolerance* sebesar 0,248 dimana nilai ini lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 4,026 dimana nilai ini lebih kecil dari 10.
- 3) Pada variabel motivasi kerja (X_3) nilai *Tolerance* sebesar 0,270 dimana nilai ini lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 3,700 dimana nilai ini lebih kecil dari 10.

Dari hasil uji multikolinearitas di atas dapat disimpulkan nilai *Tolerance* setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan variabel independen pada penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Aturan pengambilan keputusan yaitu, jika pola tertentu, titik-titik data terjadi pembentukan suatu pola tertentu yang beraturan, maka terjadi heterokedastisitas. Namun jika tidak terjadi pembentukan pola yang jelas, serta titik-titik tersebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik untuk digunakan adalah

model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dari data yang telah didapat pada penelitian ini.



Gambar 4.4 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan gambar 4.4 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak terjadi pembentukan pola tertentu, serta data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heterikedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

6. Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan unruk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat serta memprediksi variabel terikat menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

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

Regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.45 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
(Constant)	4,154	1,032	
Lingkungan Kerja	,296	,062	,296
Beban Kerja	,261	,090	,215
Motivasi Kerja	,362	,052	,492

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.45 hasil uji regresi linear berganda diperoleh regresi sebagai berikut: $Y = 4,154 + 0,296X_1 + 0,261X_2 + 0,362 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Jika segala sesuatu pada variabel bebas dianggap nol atau tidak ada, baik pada variabel lingkungan kerja (X_1), variabel beban kerja (X_2) dan variabel motivasi kerja (X_3), maka kinerja (Y) telah memiliki nilai sebesar 4,154.
- b. Nilai regresi pada variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,296, menunjukkan bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan lingkungan kerja maka kinerja akan ikut meningkat sebesar 0,296.
- c. Nilai regresi pada variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,261, menunjukkan bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan beban kerja maka kinerja akan ikut meningkat sebesar 0,261.

d. Nilai regresi pada variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,362, menunjukkan bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan motivasi maka kinerja akan ikut meningkat sebesar 0,362.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah variabel motivasi kerja (X_3). Hal ini dikarenakan nilai variabel motivasi memiliki nilai regresi yang lebih besar yaitu sebesar 0,362. Kemudian diikuti oleh variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,296, serta variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,261. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dengan pengambilan keputusan, jika nilai $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun t_{tabel} pada penelitian ini adalah:

$$df = n - k$$

$$df = 97 - 4 = 93$$

df= *degree of freedom* (derajat kebebasan)
 n= banyak sampel
 k = banyaknya variabel pada penelitian
 dengan pengujian probabilitas 0,05 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,661.

Tabel 4.46 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,154	1,032		4,027	,000
	Lingkungan Kerja	,296	,062	,296	4,805	,000
	Beban Kerja	,261	,090	,215	2,900	,005
	Motivasi Kerja	,362	,052	,492	6,919	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 4,805, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,805 lebih besar dari 1,661. Nilai signifikan t pada variabel lingkungan kerja (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan t_{hitung} pada variabel beban kerja (X_2) sebesar 2,900, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,900 lebih besar dari 1,661. Nilai signifikan t pada variabel beban kerja (X_2) juga lebih kecil dari

0,05 yaitu sebesar 0,005 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan t_{hitung} pada variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 6,919, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 6,919 lebih besar dari 1,661.

Nilai signifikan t pada variabel motivasi kerja (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji simultan pada penelitian ini.

Tabel 4.47 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1521,312	3	507,104	212,704	,000 ^b
	Residual	221,719	93	2,384		
	Total	1743,031	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

F_{tabel} pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$df = k - 1 = 3$$

$$df = n - k = 93$$

Berdasarkan tabel 4.47 diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,050 sehingga terima H_a dan tolak H_o . Diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, karena, nilai F_{hitung} sebesar 212,704 lebih besar dari nilai nilai F_{tabel} 2,70, maka terima H_a dan tolak H_o . Dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji determinasi pada penelitian ini:

Tabel 4.48 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,873	,869	1,54405

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.26.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.48 angka pada *Adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,869 atau sebesar 86,9%. Hal ini berarti 86,9% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja, sedang sisanya 13,1% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hipotesis H.1

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 4,805, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,805 lebih besar dari 1,661. Nilai signifikan t pada variabel

lingkungan kerja (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_1) yang berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan” dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bayu (2021) dan Hasan (2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan pada identifikasi masalah nomor dua yaitu karyawan terganggu dengan kebisingan di tempat kerja, sehingga bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan melalui lingkungan kerja telah terjawab.

2. Hipotesis H.2

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan t_{hitung} pada variabel beban kerja (X_2) sebesar 2,900, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,900 lebih besar dari 1,661. Nilai signifikan t pada variabel beban kerja (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,005 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_2) yang

berbunyi “beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan” dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husein (2021) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan pada identifikasi masalah nomor tiga yaitu target kerja yang dibebankan kepada karyawan terlalu tinggi, sehingga bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan melalui beban kerja telah terjawab.

3. Hipotesis H.3

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan t_{hitung} pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 6,919, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 6,919 lebih besar dari 1,661. Nilai signifikan t pada variabel motivasi kerja (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_3) yang berbunyi “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permansari (2013) dan Bayu (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan pada identifikasi masalah nomor empat yaitu karyawan kurang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan melalui motivasi kerja telah terjawab.

4. Hipotesis H.4

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan Diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, karena nilai F_{hitung} sebesar 212,704 lebih besar dari nilai nilai F_{tabel} 2,70, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka terima H_a dan tolak H_o . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_4) yang berbunyi “lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan” dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan telah terlaksana.



BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan maka berikut beberapa kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini.

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,805 dan signifikan 0,000.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,900 dan signifikan 0,005.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,919 dan signifikan 0,000.
4. Lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan dengan nilai F_{hitung} sebesar 212,704 dan signifikan 0,000.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Disarankan bagi Menejemen Perusahaan untuk Meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan standar dan disarankan juga agar memperhatikan para pegawai saat bekerja, serta mengembangkan kemampuan karyawan sesuai bidangnya masing-masing.
1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dan tidak terganggu saat bekerja.
2. Disarankan bagi Menejemen Perusahaan agar memberikan target kerja yang tidak terlalu tinggi, atau memberikan target kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar tidak terjadinya penurunan kinerja karyawan.
3. Disarankan bagi Menejemen Perusahaan memperhatikan pemberian motivasi kerja baik berupa pesan moral atau pemberian penghargaan atas kinerja yang telah dicapai agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian, serta sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koesmowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M & Pakpahan M. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Pustaka Media.
- Munandar. (2014). *Psikologi Kepribadia*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Nitisemito, A. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri dan Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Jurnal

- Rahmat, W. F. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Laksana Karoseri Ungaran. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 27.No.49.

- Badrianto, et al. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol.5.No.1.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, Vol.01.No.1.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.3.No.1.
- Herawati, et al. (2021). Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Kampar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.14.No.1.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. *Samaco Behavioral Accounting Journal*, Vol.4.No.1.
- Lukito, L. Hendy., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol.25.No.45.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen*, Vol.6.No.6.
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, Vol.2.No.2.
- Risky, et al. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol.4.No.1.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Arika*, Vol.05.No.2.
- Supriyanto, H., & Mukjam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.58.No.1.

Skripsi

Rizka, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan*. Skripsi: Universitas Pembangunan Panca Budi.Medan.

Sihaloho, H. P. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Trans Medan* . Skripsi: Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan.

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA