

## PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DINAMIKA GLOBAL NUSANTARA

Dayu Laelana

*dayulaelana456@gmail.com*

Prijati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of workload, motivation, and work environment on the employees' performance at PT Dinamika Global Nusantara. The research was quantitative. Moreover, the population was all employees of PT Dinamika Global Nusantara. The data collection technique used saturated sampling (census). In line with that, there were 35 respondents as the sample. Furthermore, the data were primary with questionnaires as the instrument of the data collection technique. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 23. The result of the classical assumption test which consisted of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests showed that all variables had fulfilled the criteria given. While the result of the F-test and determination coefficient showed that the regression model was properly used. In addition, the result of the hypothesis test concluded that workload, motivation, and work environment had a positive significant effect on the employees' performance at PT Dinamika Global Nusantara.*

*Keywords: Workload, Motivation, Work Environment, Employees' Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh (sensus). dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Jenis data yang digunakan yaitu bersumber dari data primer yang di dapatkan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 23. Hasil penelitian pada uji asumsi klasik yang dilakukan melalui uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan telah memenuhi syarat yang telah ditentukan. Sedangkan uji kelayakan model dengan menggunakan uji F dan koefisien determinasi menyatakan model regresi pada penelitian layak untuk digunakan. Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Global Nusantara.

Kata Kunci: beban kerja, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan di dalam sebuah perusahaan atau instansi. Keberhasilan sebuah perusahaan atau sebuah instansi untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya manusia yang telah ada serta memanfaatkan serta memanfaatkan sebaik mungkin potensi dari sumber daya tersebut. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal pikiran, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan sebuah karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam tercapainya sebuah tujuan. Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan tercukupinya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai sebuah tujuan. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang sangat maksimal, maka

sumber daya manusia atau pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik.

Didalam sebuah perusahaan sumber daya manusia berperan penting dan saling membutuhkan. oleh sebab itu kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila perusahaan dapat mencapai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Keberhasilan karyawan dapat dilihat dari kemampuan yang dimiliki serta karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Kemampuan karyawan tersebut dapat di lihat melalui sebuah kinerja, pencapaian kinerja karyawan dapat di lihat dari hasil yang sesuai dengan standar organisasi yang dapat memicu kepuasan dalam bekerja. Rasa puas dalam bekerja dapat dirasakan apabila seluruh hal yang ada di dalam organisasi terkoneksi dengan sempurna dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kebutuhan dengan kebutuhan dan keinginan sebuah karyawan.

Setiap karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan memiliki kemampuan masing-masing dalam menunjang pencapaian dan tujuan dalam sebuah organisasi. Maka dari itu organisasi atau perusahaan dapat dikatakan kuat apabila memiliki orang-orang yang kuat di dalam bidangnya. Agar dapat berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki karyawan yang berpotensi dan berkualitas. PT Dinamika Global Nusantara merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa periklanan dan event organizer, disamping itu perusahaan ini memiliki nama usaha Dedaun production. Dedaun production melayani pelayanan jasa berupa layanan pemasangan iklan dengan menggunakan media berupa radio, koran, dll. Berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti, menemukan adanya permasalahan yaitu tingkat beban kerja yang tinggi yang disebabkan oleh dua bidang pekerjaan yang berbeda dalam satu perusahaan yang tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena yang sering terjadi di PT Dinamika Global Nusantara yaitu banyaknya event yang dikerjakan dalam satu hari yang membuat penumpukan pekerjaan dan pegawai merasa kelelahan. PT Dinamika Global Nusantara mempunyai tingkat pencapaian target perusahaan yang tinggi, hal ini mengakibatkan karyawan harus meluangkan waktu di luar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan penjelasan pada bagian sebelumnya, PT Dinamika Global Nusantara masih diliputi dengan beberapa permasalahan yang mungkin akan menghambat dalam perkembangan perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan jasa event organizer yang lain guna mencapai target perusahaan. Pada Tabel 1 di tampilkan jumlah event pekerjaan yang telah terealisasi pada bulan Juli-November 2021 pada PT Global Nusantara sebagai berikut.

**Tabel 1**  
**Jumlah event PT Dinamika Global Nusantara pada bulan Juli-November 2022**

Pegawai	Bulan	Jumlah Event
35	Juli	5
	Agustus	6
	September	4
	Oktober	6
	November	5

Sumber : Data Sekunder, diolah 2023

Kajian teoritis yang dilakukan Kasmir (2016:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dari hasil penemuan dan pendapat para ahli dengan begitu peneliti menemukan 25 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan berdasarkan kajian teoritis dan empiris, namun peneliti hanya menentukan beberapa faktor yaitu membahas tentang komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Peneliti meninjau beberapa variabel yang ada, variabel pertama beban kerja, Menurut Sunyoto (2012) beban kerja yaitu yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Peneliti memilih variabel ini dikarenakan kurang adanya kepastian dalam pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sugiharjo dan Aldata (2018) mengungkapkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Sitompul dan Simamora (2021) mengungkapkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kedua motivasi, motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani dan Rosidah 2018). Peneliti memilih variabel ini karena kurang adanya kepastian dalam pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja. Harahap dan Tirtayasa (2020) mengungkapkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Siahaan dan Bahri (2019) mengungkapkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel ketiga lingkungan kerja, menurut Mangkunegara, (2017:24) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Peneliti memilih variabel ini karena kurang adanya kepastian dalam pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Sunarsi et.al (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Nabawi (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang fenomena yang telah dikemukakan diatas, beserta studi teori, jurnal, peninjauan memilih variabel dan research GAP. Maka dengan ini penulis termotivasi untuk memilih topik tersebut untuk dijadikan sebuah judul penelitian yaitu “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara”.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil yang telah dicapai dari apa yang sebelumnya sudah dilakukan atau dilaksanakan. Pada dasarnya kinerja seseorang merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan atau pekerja mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Menurut Kasmir (2016:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil, maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: a). Kemampuan dan keahlian b). Pengetahuan c). Rancangan kerja d). Motivasi kerja e). Kepemimpinan f). Kepribadian g). Gaya kepemimpinan h). Lingkungan kerja i). Kepuasan kerja j). Loyalitas k). Disiplin kerja l). Budaya organisasi m). Komitmen. Menurut Kasmir (2016:208) adapun indikator kinerja dibagi sebagai berikut: a). Kuantitas (jumlah) b). Penekanan biaya c). Kualitas (mutu) d). Waktu (jangka waktu) e). Hubungan antar karyawan f). Pengawasan.

### Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:20) menyatakan bahwa beban kerja adalah segala bentuk tugas pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu kegiatan pekerjaan atau tanggung jawab yang

harus diselesaikan oleh semua karyawan perusahaan atau organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Beban kerja merupakan kapasitas individu seorang pekerja dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai, dan waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya tersebut. Indikator beban kerja menurut Koesmowidjojo (2017:33) dinyatakan sebagai berikut : a). Kondisi Pekerjaan b). Penggunaan waktu kerja c). Target yang Harus Dicapai.

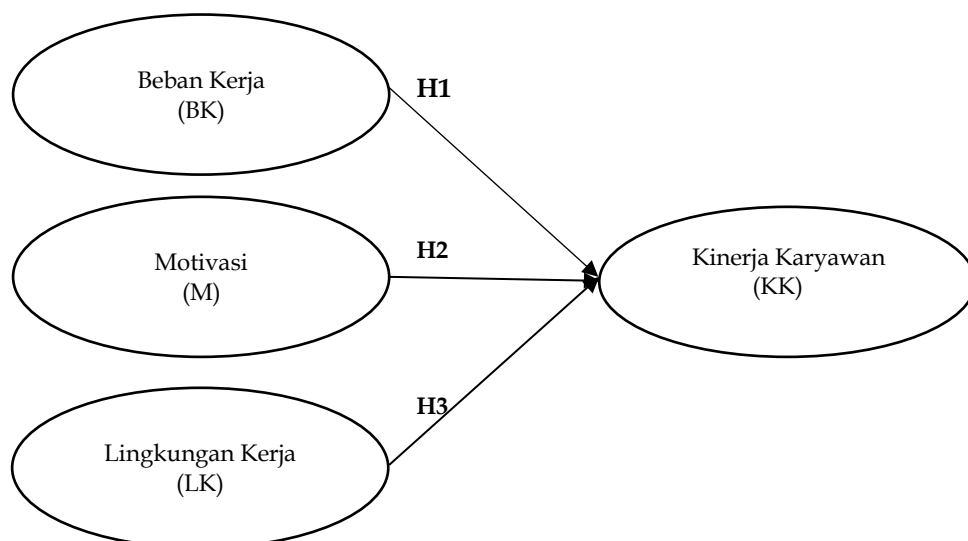
### Motivasi

Menurut Sutrisno (2010:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi ialah suatu dorongan atau sebuah keinginan yang dapat memicu seseorang untuk melakukan kegiatan dengan kemampuan atau suatu keahlian yang dimiliki agar dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan dimana dengan adanya motivasi sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Sedarmayanti (2015:233-239) indikator motivasi dibagi menjadi 5 yaitu sebagai berikut: a). Gaji (salary) b). Supervisi c). Hubungan kerja d). Pengakuan atau penghargaan (recognition) e). Keberhasilan (achievement).

### Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai serta bisa mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepada pekerja. Lingkungan kerja adalah semua keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar para karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi berlangsungnya pekerjaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi para karyawan, sehingga waktu dapat digunakan secara optimis serta efektif, yang terbentuk antara sesama para karyawan dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang digunakan adalah sebagai berikut : a). Tersedianya kerja b). Suasana kerja c). Hubungan dengan rekan kerja d). Keamanan lingkungan kerja.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## **Pengembangan Hipotesis**

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

Beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh semua karyawan perusahaan atau organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Menurut koesomowidjojo (2017:20) menyatakan bahwa beban kerja adalah segala bentuk tugas pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu. Dari pernyataan diatas hubungan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sugiharjo Dan Aldata (2018) yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba". Bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan menurut Sitompul dan Simamora (2021) dengan penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru" menyatakan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H1: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintogerasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pendapat lain seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2010:378) Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold directed behavior*. Dari pernyataan diatas hubungan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harahap Dan Tirtayasa (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanam". Bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan menurut Siahaan dan Bahri (2019) dengan penelitian berjudul "Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkit Sumatera Utara " menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan salah satu kebutuhan karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Afandi (2018:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai serta bisa mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepada pekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi para karyawan, sehingga waktu dapat digunakan secara optimis serta efektif, yang terbentuk antara sesama para karyawan dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Dari pernyataan diatas hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi et al. (2020) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta". Bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan menurut Nabawi (2019) dengan penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang" menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiharjo Dan Aldata (2018) yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba". Bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan menurut Sitompul dan Simamora (2021) dengan penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru" menyatakan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Harahap Dan Tirtayasa (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu". Bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan menurut Siahaan dan Bahri (2019) dengan penelitian berjudul "Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkit Sumatera Utara " menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi et al. (2020) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta". Bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan menurut Nabawi (2019) dengan penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang" menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang hanya berfokus pada pengujian hipotesis untuk menarik sebuah kesimpulan. Menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik. Hubungan sebab akibat di dalam penelitian ini adalah pengaruh Beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Dinamika Global Nusantara dengan total populasi yaitu sejumlah 35 orang karyawan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan sampling jenuh (sensus). Teknik sampling jenuh adalah teknik dalam penentuan sampling bilamana semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 35 orang. Didalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memberikan angket langsung ke lapangan, angket disesuaikan dengan indeks masing-masing variabel yang nanti akan memperoleh pernyataan tertulis dari responden. Kuesioner akan diberikan langsung pada karyawan PT Dinamika Global Nusantara dengan menggunakan skala likert. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Untuk melakukan penelitian ini perlu membutuhkan data yang diperoleh melalui observasi atau tidak lanjut langsung dari subjek yang diteliti dengan menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang

diperoleh secara langsung dari responden dari penyebaran kuesioner yang disebarakan meliputi Beban Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah suatu kegiatan pekerjaan atau tanggung jawab PT Dinamika Global Nusantara yang harus diselesaikan oleh semua karyawan perusahaan atau organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Indikator beban kerja menurut Koesmowidjojo (2017:33) dinyatakan sebagai berikut : a). Kondisi Pekerjaan b). Penggunaan waktu kerja c). Target yang Harus Dicapai.

#### **Motivasi**

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses yang berguna dalam membangkitkan dan memberikan dorongan agar tercapainya tujuan karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Menurut Sedarmayanti (2015:233-239) indikator motivasi dibagi menjadi 5 yaitu sebagai berikut: a). Gaji (salary) b). Supervisi c). Hubungan kerja d). Pengakuan atau penghargaan (recognition) e). Keberhasilan (achievement).

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah semua keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar para karyawan PT Dinamika Global Nusantara yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi berlangsungnya pekerjaan. Menurut Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang digunakan adalah sebagai berikut : a). Tersedianya kerja b). Suasana kerja c). Hubungan dengan rekan kerja d). Keamanan lingkungan kerja.

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan PT Dinamika Global Nusantara dari apa yang sebelumnya sudah dilakukan atau dilaksanakan, kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kasmir (2016:208) adapun indikator kinerja dibagi sebagai berikut: a). Kuantitas (jumlah) b). Penekanan biaya c). Kualitas (mutu) d). Waktu (jangka waktu) e). Hubungan antar karyawan f). Pengawasan.

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan dalam menganalisa suatu data untuk memecahkan permasalahan atau menguji variabel. Kegunaan analisa data sebagai mengelompokkan data sesuai dengan jenis responden dan variabel yang digunakan.

#### **Uji Instrumen Penelitian**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau keabsahan suatu kuesioner. Suatu instrument atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam instrument atau kuesioner tersebut berpotensi untuk dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Untuk mengetahui uji validitas dengan menggunakan koefisien korelasi apabila nilai signifikan lebih kecil dari 5% atau 0,05, maka dapat menunjukkan bahwa pernyataan atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid sebagai bentuk suatu indikator. Menurut Ghozali, (2018:52) menyatakan bahwa dasar perhitungan dalam uji validitas atau signifikan yaitu sebagai berikut : a). Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid b). Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2018:45) reliabilitas dapat diartikan sebagai alat untuk mengukur kuesioner sebagai indeks dari suatu variabel atau konstruksi. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika tanggapan seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik yang bernama Cronbach Alpha untuk mengecek reliabilitas. Perhitungan reliabilitas rumus Alpha Cronbach dilakukan dengan alat bantuan yang bernama SPSS. Dengan kriteria keputusan yang diberikan oleh Ghozali, (2016:47) yaitu jika koefisien Alpha cronbach > 0,60 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel atau suatu konstruk atau suatu variabel dinyatakan reliabel. Disisi lain, jika koefisien Alpha Cronbach < 0,60 maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

### Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bertujuan untuk menyajikan data yaitu sebagai berikut: a). Identitas dari responden PT Dinamika Global Nusantara yang meliputi penelitian ini data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 35 responden pada karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Pada penelitian ini responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja yang disajikan dalam distribusi frekuensi. b). Tanggapan responden mengenai Beban Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan yang disajikan dalam distribusi frekuensi dan rata-rata.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi linier berganda ini berguna untuk mengetahui, antara variabel independen beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang akan menunjukkan apakah masing masing variabel independen dan dependen memiliki hubungan yang positif atau negatif. Analisis regresi linier berganda ini dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh variabel terikat, (Ghozali, 2018:95). Adapun persamaan model regresi penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

$$KK = a + b_1K + b_2R + b_3P + e$$

Keterangan :

KK	: Kinerja Karyawan
$\alpha$	: Konstanta
$b_1, b_2, b_3$	: Koefisien regresi
BK	: Beban Kerja
M	: Motivasi
LK	: Lingkungan Kerja
e	: Error

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2018:161) uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengecek apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas mempunyai arti yaitu syarat yang penting untuk menguji signifikan atau dari koefisien regresi. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga dapat dilakukan uji statistik. Untuk memeriksa apakah residual berdistribusi normal, yaitu dengan melakukan uji statistik. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kalmogrov Smirnov. Analisis statistik berfungsi untuk memeriksa normalitas residual, dimana adalah uji statistik Kolmogorov - Smirnov (KS) asimetris dengan nilai signifikansi yaitu jika nilai signifikansi



mendapat angka  $> 0,05$  maka hasil data residual berdistribusi normal; jika nilai signifikansi mendapat angka  $< 0,05$  maka hasil data residual berdistribusi tidak normal.

### **Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali, (2018:2017), tujuan dari uji multikolinearitas yaitu untuk memeriksa apakah suatu model regresi menerumakan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel bebas. Variabel tidak ortogonal jika variabel independen berkorelasi. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang berkorelasi antar variabel bebasnya yaitu nol. Variance Inflation Factor (VIF) dan toleransi dapat dipertimbangkan untuk menentukan ada tidaknya multikolinearitas (Santoso, 2016:23). Apabila nilai VIF  $< 10$ , dan nilai Tolerance  $> 0,10$  maka model tersebut bebas dari korelasi antar variabel.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan terhadap regresi linier tersebut. Jika varians dari residual pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, kami menggunakan uji glejser untuk mengembalikan nilai absolut dari residual variabel independen. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak ada perubahan heteroskedastisitas. Sementara itu, jika heteroskedastisitas terjadi jika nilai signifikan dan  $< 0,05$ .

### **Uji Kelayakan Model**

#### **Uji F**

Menurut Ghozali, (2018:98) uji F dilakukan untuk menunjukan bahwa variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model yang memiliki efek agregat yang sama dengan variabel terikat (dependen). Adapun variabel bebasnya yaitu Beban kerja (BK), Motivasi (M), Dan Lingkungan Kerja (LK) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (LK). Dengan menggunakan perbandingan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan ketentuan sebagai berikut : a). Apabila tingkat signifikan uji F  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b). Apabila tingkat signifikan uji F  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan perubahan dependen, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali, (2018:179) koefisien determinasi ini digunakan untuk menguji kecocokan model regresi. Nilai koefisien determinasi berkisar nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai R<sup>2</sup> yang rendah memiliki arti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan perubahan variabel dependen sangat terbatas. Namun jika mendekati satu, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel terikat. Koefisien determinasi dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan perubahan pada kinerja karyawan dan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kriteria analisis koefisien determinasi yaitu : a). Apabila nilai (R<sup>2</sup>) mendekati 0 (nol), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel bebas (dependen) dikatakan lemah. b). Jika nilai (R<sup>2</sup>) mendekati 1 (satu), maka pengaruh variabel independen pada variabel

terikat (dependen) dikatakan lemah, sedangkan variabel terikat (dependen) dapat dikatakan kuat.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali, (2018:179) uji hipotesis (uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pengujian parsial pada data penelitian ini menggunakan taraf signifikan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut : a). Apabila tingkat signifikan pada uji-t  $\leq 0,05$  maka hal ini dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b). Apabila tingkat signifikan pada uji-t  $\geq 0,05$  maka hal ini dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan dari indikator pada kuesioner. Pada Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yaitu berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

variabel	Indikator	Nilai Sig.	Keterangan
Beban kerja (BK)	BK1	0,000	Valid
	BK2	0,000	Valid
	BK3	0,000	Valid
Motivasi (M)	M1	0,000	Valid
	M2	0,000	Valid
	M3	0,000	Valid
	M4	0,000	Valid
	M5	0,007	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,000	Valid
	LK2	0,000	Valid
	LK3	0,000	Valid
	LK4	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,000	Valid
	KK2	0,000	Valid
	KK3	0,000	Valid
	KK4	0,000	Valid
	KK5	0,000	Valid
	KK6	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang berarti bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Pada Tabel 3 berikut ini merupakan hasil dari pengujian reliabilitas dengan dasar pengujian dengan menggunakan metode perbandingan nilai cronbach Alpha yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,685	Reliabel
Motivasi	0,641	Reliabel
Lingkungan kerja	0,795	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,820	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan data pada Tabel 3 yang terkait dengan hasil dari uji reabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan hasil kuesioner yang diperoleh yang meliputi variabel beban kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan seluruhnya diperoleh hasil Cronbach Alpha yaitu  $\geq 0,60$  yang artinya bahwa reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Analisis Deskriptif

#### Tanggapan Responden pada Variabel Beban Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh tanggapan mengenai pernyataan yang terdapat pada kuesioner tentang variabel beban kerja pada PT Dinamika Global Nusantara yaitu berikut:

**Tabel 4**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Beban Kerja (BK)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total Skor	N	Mean
1	Beban Kerja 1	10	20	4	1	0	146		4,17
2	Beban Kerja 2	12	13	8	2	0	149	35	4,26
3	Beban Kerja 3	14	17	3	1	0	153		4,37
<b>Total rata-rata</b>							<b>448</b>		<b>4,27</b>

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 4 diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden setiap pernyataan pada variabel Beban kerja yaitu 4,27 dan termasuk dalam kategori tanggapan “sangat setuju” karena nilai rata-rata berada dalam interval  $4,20 < BK \leq 5,00$  yang artinya karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara memberikan tanggapan “sangat setuju” mengenai pernyataan yang terdapat pada variabel beban kerja.

#### Tanggapan Responden pada Variabel Motivasi

Dalam penelitian ini diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan yang terdapat pada kuesioner tentang variabel motivasi pada PT Dinamika Global Nusantara yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Motivasi**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total Skor	N	Mean
1	Motivasi 1	12	17	6	0	0	146		4,17
2	Motivasi 2	17	13	5	0	0	152		4,34
3	Motivasi 3	19	11	5	0	0	154	35	4,4
4	Motivasi 4	13	13	9	0	0	144		4,11
5	Motivasi 5	14	16	4	1	0	147		4,2
<b>Total rata-rata</b>							<b>743</b>		<b>4,24</b>

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 5 diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden setiap pernyataan pada variabel motivasi yaitu 4,24 dan termasuk dalam kategori tanggapan “sangat setuju” karena nilai rata-rata berada dalam interval  $4,20 < M \leq 5,00$  yang artinya karyawan pada PT Dinamika

Global Nusantara memberikan tanggapan “sangat setuju” mengenai pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi.

### Tanggapan Responden pada Variabel Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan yang terdapat pada kuesioner tentang variabel lingkungan kerja pada PT Dinamika Global Nusantara yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total Skor	N	Mean
1	Lingkungan Kerja 1	7	20	5	3	0	136	35	3,89
2	Lingkungan Kerja 2	16	16	2	1	0	151		4,31
3	Lingkungan Kerja 3	10	16	8	1	0	140		4,00
4	Lingkungan Kerja 4	13	15	7	0	0	146		4,17
Total rata-rata							573		4,09

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 6 diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden setiap pernyataan pada variabel lingkungan kerja yaitu 4,09 dan termasuk dalam kategori tanggapan “setuju” karena nilai rata-rata berada dalam interval  $3,40 < LK \leq 4,20$  yang artinya karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara memberikan tanggapan “setuju” mengenai pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja.

### Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan yang terdapat pada kuesioner tentang variabel kinerja karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara yaitu sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan (KK)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total Skor	N	Mean
1	Kinerja Karyawan 1	10	20	4	1	0	144	35	4,11
2	Kinerja Karyawan 2	12	13	8	2	0	140		4,00
3	Kinerja Karyawan 3	14	17	3	1	0	149		4,26
4	Kinerja Karyawan 4	13	18	2	2	0	147		4,2
5	Kinerja Karyawan 5	14	16	3	1	1	146		4,17
6	Kinerja Karyawan 6	13	17	3	2	0	146		4,17
Total rata-rata							872		4,15

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 7 diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden setiap pernyataan pada variabel kinerja karyawan yaitu 4,15 dan termasuk dalam kategori tanggapan “setuju” karena nilai rata-rata berada dalam interval  $3,40 < KK \leq 4,20$  yang artinya karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara memberikan tanggapan “setuju” mengenai pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja karyawan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui hubungan pengaruh positif atau negatif antara variabel beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut merupakan perhitungan analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil bantuan program SPSS yaitu sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-1,224	2,469	
BK	1,001	0,152	0,326
M	0,293	0,127	0,201
LK	0,461	0,224	0,522

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 8 diatas hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yaitu :

$$KK = -1,224 + 1,001 BK + 0,293 M + 0,461 LK$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas maka dapat dijabarkan sebagai berikut : (a). Konstanta, Memiliki nilai konstanta sebesar -1,224 yang artinya bahwa variabel beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja nilainya sama dengan 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar -1,224. (b). Koefisien Regresi variabel Beban Kerja (BK), koefisien regresi variabel beban kerja bernilai 1,001 yang artinya bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan positif dengan sifat searah. Hal ini memperlihatkan bahwa beban kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan. (c). Koefisien Regresi variabel Motivasi (M), koefisien regresi variabel beban kerja bernilai 0,293 yang artinya bahwa variabel motivasi memiliki hubungan positif dengan sifat searah. Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan. (d). Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja (LK), koefisien regresi variabel beban kerja bernilai 0,461 yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan sifat searah. Hal ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berikut ini merupakan hasil pengujian normalitas yang digunakan untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak data dapat diuji menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dan pendekatan grafik. Di bawah ini merupakan hasil dari uji normalitas berikut :

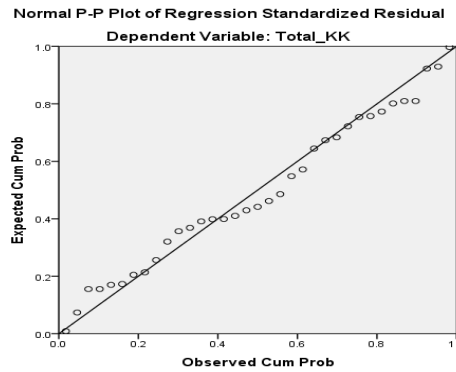
**Tabel 9**  
**Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,47698724
Most Extreme Differences Absolute		,093
	Positive	,093
	Negative	-,087
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Hasil dari uji normalitas diatas dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov Smirnov yang disajikan pada Tabel 9 diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 yang artinya bahwa data tersebut terdistribusi normal dan dapat digunakan sebagai penelitian.

Berikut ini merupakan hasil grafik normalitas yang tersaji dalam gambar dibawah ini sebagai berikut :



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot**  
**Sumber : Data Primer, diolah 2023**

Dapat dilihat pada gambar 2 bahwa sebaran dari data (titik-titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menandakan model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut terdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolineritas bertujuan untuk mengetahui model regresi terapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Berikut dapat disajikan hasil uji multikolinearitas menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) sebagai berikut :

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

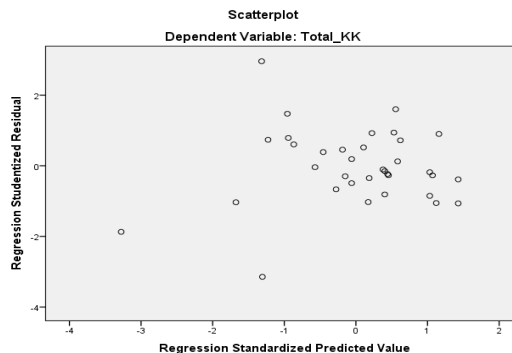
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban kerja (BK)	0,476	2,099	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi (M)	0,717	1,395	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (LK)	0,403	2,478	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel beban kerja,motivasi, dan lingkungan kerja memiliki angka tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel kinerja karyawan dengan variabel beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja sehingga hasil yang didapat adalah tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Berikut ini adalah hasil dari pengujian heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut :



**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
**Sumber : Data Primer, diolah 2023**

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa pola titik-titik dalam grafik Scatterplot menyebar secara acak berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi pada regresi linier berganda layak untuk dianalisa yang lebih lanjut.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Berikut ini merupakan hasil uji F yang digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu model regresi dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

**Tabel 11**  
**Hasil Uji F "ANOVA a"**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	360,572	3	120,191	50,234	,000b
Residual	74,717	31	2,393		
Total	434,743	34			

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 11 diatas menunjukkan hasil bahwa signifikan uji F = 0,000 < 0,05 yang artinya hasil ini telah sesuai dengan ketepatan yang telah ditentukan, yang dimana dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan layak dalam penelitian.

**Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Uji koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa kemampuan dari variabel beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan pada variabel kinerja karyawan. Berikut adalah hasil dari uji koefisien determinasi :

**Tabel 12**  
**Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911	,829	,813	1,547

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 12 diatas diperoleh nilai R Square yaitu 0,829 atau 82,9% yang dapat diartikan bahwa variabel beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 82,9% dan sisanya 17,1% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis (t-test)**

Uji hipotesis ini berguna untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka pengujian hipotesis berikut:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Model	t	Sig.	(α)	keterangan
Beban kerja	3,037	0,005	0,05	Signifikan
Motivasi	2,299	0,028	0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja	4,469	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 13 pada hasil uji hipotesis diatas dapat diuraikan sebagai berikut :  
(a). Uji t pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian Tabel

13 diperoleh tingkat signifikan beban kerja sebesar  $0,005 < \alpha = 0,05$  dan nilai koefisien positif maka  $H_1$  diterima. Artinya bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Global Nusantara. (b). Uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian Tabel 13 diperoleh tingkat signifikan motivasi sebesar  $0,028 < \alpha = 0,05$  dan nilai koefisien positif maka  $H_2$  diterima. Artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Global Nusantara. (c). Uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian Tabel 13 diperoleh tingkat signifikan lingkungan kerja sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan nilai koefisien positif maka  $H_3$  diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Global Nusantara.

## **Pembahasan**

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

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,005 yang mempunyai arti bahwa PT Dinamika Global Nusantara harus memperhatikan jam kerja para karyawan agar menggunakan waktu kerja dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kecil beban kerja yang ada di PT Dinamika Global Nusantara akan mengurangi tingkat pekerjaan karyawan dan penggunaan waktu kerja yang baik maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan baik dan tepat waktu. Hal tersebut didukung oleh pendapat Dhanis (2010:16) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau seluruh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiharjo Dan Aldata (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dan Simamora (2021) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,028 yang artinya semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh PT Dinamika Global Nusantara maka semakin baik juga kinerja karyawan dalam bekerja. Hal tersebut menyatakan bahwa motivasi dapat mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Motivasi kerja pada PT Dinamika Global Nusantara memiliki pengaruh yang positif dan sangat baik terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh pendapat Menurut Sutrisno (2010:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap Dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya semakin baik lingkungan pekerjaan



yang ada di PT Dinamika Global Nusantara maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka semakin baik dan semakin terjaganya lingkungan pekerjaan fisik dan non fisik yang diberikan oleh PT Dinamika Global Nusantara maka akan semakin baik juga dan tentunya membuat nyaman para karyawan saat bekerja. Hal tersebut didukung oleh pendapat Sedamaryanti (20017:9) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sunarsi et al. (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1). Berdasarkan hasil dari penelitian ini variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa PT Dinamika Global Nusantara telah memberikan porsi yang tepat bagi karyawan. (2). Berdasarkan hasil dari penelitian ini variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa PT Dinamika Global Nusantara sudah memotivasi para karyawan agar kinerja karyawan terus semakin meningkat dan baik. (3). Berdasarkan hasil dari penelitian ini variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman telah dihasilkan pada lingkungan PT Dinamika Global Nusantara yang baik dari suasana ruang kerja, fasilitas kerja serta keamanan lingkungan kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan PT Dinamika Global Nusantara yang baik.

### **Saran**

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan pada sub bab sebelumnya terkait dengan pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara, maka saran yang dapat diajukan untuk dapat menjadi bahan evaluasi bagai pihak PT. Dinamika Global Nusantara dan untuk peneliti selanjutnya antara lain sebagai berikut : (1). Hasil penelitian pada PT Dinamika Global Nusantara, disarankan agar memperhatikan jam kerja para karyawan untuk dapat menggunakan waktu kerja dengan baik. Karena dengan menggunakan waktu kerja yang baik karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. (2). Hasil penelitian pada PT Dinamika Global Nusantara, disarankan agar selalu memberikan upaya-upaya yang membangun kinerja karyawan sehingga karyawan mendapatkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kinerja karyawan dalam bekerja. (3). Hasil penelitian pada PT Dinamika Global Nusantara, disarankan agar tetap mempertahankan lingkungan kerja dengan memberikan ruang kerja yang nyaman, fasilitas kantor yang memadai, dan tetap menjaga keamanan lingkungan kerja agar para karyawan merasa aman dan nyaman agar menciptakan suasana ruang kerja yang kondusif. Dan Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah atau menggunakan variabel bebas yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja hal ini dikarenakan masih adanya pengaruh dari variabel lain sebesar 17,1% yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing: Riau.
- Budiharjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Penerbit Raih Asa Sukses: Jakarta.
- Dhania, D. R. 2010 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi terhadap Medical Representatif di kota Kudus). *Jurnal Psikologi UMK: PITUTUR*, 1 (1): 15-23.
- Edy, S. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Harahap dan Tirtayasa. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (3):120-135.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. PT Bumi Perkasa.: Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Koesmowidjojo, S.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses: Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mathis, R., dan J.H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Salemba Empat: Jakarta
- Nabawi. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (2): 170-183.
- Santoso, S. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Elekmedia Computindo: Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (cetakan kelima)*. Refika Aditama: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama: Bandung
- Siahaan dan Bahri. 2019. Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(2): 16-30.
- Sitompul dan Simamora. 2021. Pengaruh Beban kerja, Pengalaman kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management studies and Entrepreneurship journal*. 2 (2): 142-153.
- Sugiharjo dan Aldata. 2018. Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 1 (4): 128-137.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta: Bandung
- Sulistiyani, A. T., dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media: Yogyakarta.
- Sunarsi, Wijoyo, dan Andi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persadadi Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*. 117-123.

- Sunyoto. D. 2012, *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran, Cetakan Pertama*. CAPS:Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru: Jakarta.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada: Jakarta.