

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

FAMILYA EKA WINANDA

1612110056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2020

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Prodi Manajemen



Disusun Oleh :

FAMILYA EKA WINANDA

1612110056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2020



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 01 Oktober 2020



FAMILYA EKA WINANDA
NPM. 1612110056

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK
BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : FEMILYA EKA WINANDA

NPM : 1612110056

Program Studi : Manajemen

**Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI Pada
Program Studi Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.**



Menyetujui :
Dosen Pembimbing Skripsi

SUWANDI, S.E., M.M

NIK 14500518

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

ASWIN, S.E., M.M.

NIK 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 01 Oktober 2020 Ruang G.1.5 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK BANDAR LAMPUNG”**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **FEMILYA EKA WINANDA**

NPM : **1612110056**

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda tangan

1. **Linda Septarina, Dra., M.M**

Penguji I

2. **Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc**

Penguji II

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc

NIK. 30040419

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 01 Oktober 2020

RIWAYAT HIDUP

1. Identitas

Nama : Femilya Eka Winanda
Tempat, tanggal lahir : Bandar Lampung, 14 Maret 1997
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat rumah : Jl. Pulau Ternate No 17 Kel jagabaya II
: Kec Way halim Bandar Lampung
Kewarganegaraan : WNI
Email : femilyaeka@gmail.com

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 14 Maret 1997, sebagai anak Pertama dari satu bersaudara. Pasangan dari Bapak Fahmi Purwanto dan Ibu Mala Dewi

2. Riwayat Pendidikan

1. TK SANDI PUTRA BANDAR LAMPUNG
2. SDN 01 KAMPUNG SAWAH LAMA BANDAR LAMPUNG
3. MTS AL - HIKMAH BANDAR LAMPUNG
4. SMKN 01 BANDAR LAMPUNG

Pada Tahun 2016 Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata satu di INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan PKPM didesa Way Lima pada Tahun 2019.

Bandar Lampung, 01 Oktober 2020



FEMILYA EKA WINANDA

NPM. 1612110056

PERSEMBAHAN

*Dengan mengucapkan Alhamdulillah
Karya ini penulis persembahkan kepada :*

Kedua orang tua, papaku Fahmi Purwanto dan mamaku Mala Dewi

*yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh limpahan
cinta dan kasih sayang*

*yang tiada hentinya memberikan do'a yang selalu mengiringi langkahku
dan tak pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan nasehat di setiap
langkahku.*

Semoga kalian selalu dalam lindungan Allah Swt.

*Untuk Saudara-Saudari tersayang dan Keluarga Besar tercinta yang senantiasa
selalu menjadi penyemangat.*

*Untuk pembimbing Pak Suwandi, SE., MM yang senantiasa selalu memberikan doa
dan motivasinya, semoga Pak sehat selalu dan dimudahkan rezekinya..*

*Untuk Rekan –rekan Kerja dan para sahabat yang selalu menyemangati dan selalu
mendokan setiap langkah ku.*

MOTTO

***“TERASA SULIT KETIKA AKU MERASA HARUS MELAKUKAN
SESUATU TETAPI AKAN MENJADI MUDAH KETIKA AKU
MENGINGINKANNYA”***

-(FAMILYA EKA WINANDA)-

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK
BANDAR LAMPUNG**

Oleh

FEMILYA EKA WINANDA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung, Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung, pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data adalah metode pengumpulan lapangan berupa penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Uji persyaratan instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji persyaratan analisis data yang digunakan adalah uji linieritas, uji multikolinieritas. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis yang digunakan adalah uji T dan uji F. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung, Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

PRAKATA



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, puji syukur alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-nya serta hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK BANDAR LAMPUNG”**

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil disusun dengan baik tanpa adanya bantuan dan bimbingan, serta saran dari semua pihak. Oleh karena itu dengan penuh keikhlasan penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, Selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak RZ. Abdul Aziz, ST.,MT.,Phd Selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, SE., MT Selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, MM Selaku Wakil Rekot III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. Raden Achmad Bustomi Rosadi, M.S Selaku Wakil Rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Aswin, SE., M.M., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
8. Bapak Suwandi, S.E.,M.M Selaku Pembimbing Skripsi. Terimakasih atas Ilmu, Waktu, Kesabaran dan Motivasi Yang Telah Diberikan.
9. Ibu Linda Septarina, Dra.,M.M Selaku Penguji I.
10. Bapak Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc Selaku Penguji II.
11. Para Dosen Dan Staff Program Studi Manajemen, Yang Tidak Dapat Disebutkan Namanya Satu Persatu Terima Kasih Atas Ilmu, Wawasan, Dan Bantuannya Yang Di Berikan Kepada Penulis.
12. Kepada Kedua Orang Tua Penulis Papaku Fahmi Purwanto dan Mamaku Mala Dewi yang saya cintai, sayangi dan saya banggakan, yang selama ini selalu

mendoakan keberhasilanku, serta memberi dukungan dalam menyusun skripsi ini baik material dan spiritual.

13. Kepada Sahabatku Weni Puspita Sari, Mba Yuniati S.Kom, Iksan, Nadia, Meri Selviana, Amel, Dina Yang Selalu Membantu dan Mendoakan Selama Pembuatan Skripsi ini.
14. Teman-teman seperjuanganku angkatan"16 IIB Darmajaya. Teman-teman Kelas Malam Di IIB Darmajaya, Terimakasih atas semangat, saran dan kebersamaan kalian, serta persahabatan yang selama ini kita jalin.
15. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dalam penyempurnaan laporan ini, dan penulis berharap semoga laporan ini dapat diterima dan bermanfaat bagi kita semua

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 01 Oktober 2020

Penulis



Femilya Eka Winanda

NPM. 1612110056

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	10
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	11
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	11
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	11
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti.....	12

1.5.2 Manfaat Bagi IIB Darmajaya.....	12
1.5.3 Manfaat Bagi Perusahaan.....	12
1.6 Sistematika Penulisan.....	12
Bab I Pendahuluan	12
Bab II Landasan Teori.....	13
Bab III Metode Penelitian	13
Bab IV Hasil Pembahasan	13
Bab V Kesimpulan Dan Saran	13
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Lingkungan Kerja	14
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja	15
2.1.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	17
2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.2 Beban Kerja	19
2.2.1 Pengertian Beban Kerja	19
2.2.2 Faktor-Faktor Beban Kerja	20
2.2.3 Indikator Beban Kerja	22
2.3 Kinerja.....	23
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	23
2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan	23
2.3.3 Manfaat Dan Alasan Penilaian Kinerja.....	24
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.4 Penelitian Terdahulu	27
2.5 Kerangka Pikir	29
2.6 Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Sumber Data.....	33
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.4.1 Populasi.....	35
3.4.2 Sampel.....	36
3.5 Variabel Penelitian.....	36
3.5.1 Variabel Independen	36
3.5.2 Variabel Dependen.....	36
3.6 Definisi Operasional variabel.....	37
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	38
3.7.1 Uji validitas	38
3.7.2 Uji Reliabilitas	39
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	41
3.8.1 Uji Linieritas	41
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	41
3.9 Metode Analisis Data.....	42
3.9.1 Regresi Linear Berganda.....	42
3.10 Pengujian Hipotesis	43
3.10.1 Uji t.....	43
3.10.2 Uji F	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data.....	45
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
4.1.1.5 Deskripsi Jawaban Responden	48
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	51
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	51
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	55
4.3.1 Hasil Uji Linieritas.....	55
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	55
4.4 Hasil Metode Analisis Data	56
4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda	56
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	59
4.5.1 Hasil Uji t.....	59
4.5.2 Hasil Uji F.....	61
4.6 Pembahasan.....	62
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	62
4.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	63
4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	63

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	65
5.2 Saran	65
5.2.1 Bagi Perusahaan.....	65
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.2 Kerangka Pemikiran	29

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Penilaian Kinerja PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung Tahun 2017 – 2019	4
1.2 Data Penjualan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung	6
2.1 Penelitian Terdahulu	27
3.1 Gradasi Skala Likert.....	34
3.2 Tabel Data Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung	35
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.4 Interpretasi Nilai r Indeks Korelasi	40
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	48
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	49
4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	50
4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja	51
4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja	52
4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja	53
4.11 Daftar Interpretasi r	54
4.12 Hasil Uji Reliabilitas	51
4.13 Hasil Uji Linieritas	55
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	56
4.15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	56
4.16 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda	56

4.17 Hasil Uji Model Summary	58
4.18 Hasil Uji t Lingkungan Kerja.....	59
4.19 Hasil Uji t Beban Kerja.....	60
4.20 Hasil Uji F.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden
- Lampiran 3** Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Responden
- Lampiran 4** Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 8** Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 9** Hasil Uji Linier Berganda
- Lampiran 10** Uji t
- Lampiran 11** Uji F
- Lampiran 12** R Tabel
- Lampiran 13** T Tabel
- Lampiran 14** F Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting yaitu sebagai penggerak operasional oleh karena itu suatu perusahaan harus senantiasa memperhatikan tenaga kerja guna memaksimalkan tujuan yang ingin dicapai. Pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu upaya untuk peningkatan mutu dan kemampuan usaha yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Rivai Veithzal Zainal dkk (2015, p.447), mendefinisikan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.463), kinerja yaitu hasil upaya kerja yang dicapai seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral etika. Bangun, W. (2012, p.31), mengartikan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk bisa dilakukan dalam mencapai tujuan disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan hasil pencapaian sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan tidak baik akan berdampak pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya sistem penempatan kerja dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Pada penelitian ini, penulis akan meneliti pada PT. Matahari Putra Prima Tbk, yang beralamat di Jl. Kartini No.21, Durian Payung, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35214. PT. Matahari Putra Prima Tbk adalah sebuah perusahaan ritel di Indonesia yang merupakan pemilik dari jaringan Matahari Departement Store dan supermarket Hypermart dan Foodmart. PT. Matahari Putra Prima Tbk merupakan salah satu anak perusahaan Grup Lippo. Hypermart sendiri merupakan jaringan hypermarket yang sudah memiliki banyak cabang di Indonesia. Selain department store yang menjual produk sandang, Hypermart juga memiliki supermarket atau pasar swalayan yang menjual barang kebutuhan hidup dan sehari-hari. Juga peralatan elektronik, olahraga, ATK, dll. Dengan trademark Hyper, yang kini sahamnya dimiliki oleh PT. Matahari Putra Prima Tbk. Saat ini Hypermart sudah memiliki 154 gerai diseluruh Indonesia.

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap HRD dan beberapa karyawan diperusahaan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung karyawan dituntut untuk datang bekerja dengan tepat waktu, mematuhi segala aturan yang ada dalam perusahaan serta dapat bekerja secara maksimal dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tetapi di PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung peneliti menemukan penyimpangan antara yang telah direncanakan dengan kenyataan yang didapat dimana tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya terlihat masih kurang dalam penyelesaian tugas yang sering lewat dari jadwal penyelesaiannya dan karyawan kurang bekerja secara maksimal.

Komitmen karyawan dalam mengeban tugasnya belum tercermin dalam tindakan para karyawan yaitu masih adanya karyawan yang terlambat datang bekerja dengan berbagai alasan dan karyawan izin untuk tidak masuk bekerja tetapi tidak langsung memberitau pimpinan, masih adanya karyawan yang bermain handphone diwaktu jam bekerja yang berdampak pada belum mampunya karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dan juga masih adanya karyawan yang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hasil kerja yang didapat kurang maksimal serta kerjasama karyawan yang terjalin didalam perusahaan masih kurang. Pentingnya kedekatan karyawan dengan karyawan lainnya maupun dengan pimpinan agar terciptanya suasana bekerja yang kondusif sehingga proses pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, tetapi yang terjadi kurangnya pendekatan antar karyawan maupun dengan atasan sehingga menimbulkan miskomunikasi diantaranya, karyawan mendapatkan peran tambahan untuk menyelesaikan beberapa bagian pekerjaan yang bukan tugas karyawan sehingga proses pengerjaan memakan waktu lebih lama. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Matahari Putra Prima Tbk.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi

atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung
Tahun 2017 – 2019

No.	Bulan	Nilai 2017	Nilai 2018	Nilai 2019
1	Januari	8,65	7,98	7,73
2	Februari	8,76	7,35*	8,05
3	Maret	8,68	7,84	7,54
4	April	8,80	8,54**	8,14
5	Mei	8,64	8,18	7,46
6	Juni	8,59	8,34	8,21**
7	Juli	7,84	7,72	7,82
8	Agustus	8,86**	8,27	7,29
9	September	8,69	8,25	7,36
10	Oktober	8,62	7,81	7,20
11	November	7,41*	7,33	7,12
12	Desember	8,81	7,89	7,08*
	Rata-Rata	8,61	7,96	7,57

Sumber: Data PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung 2020

*rata-rata terendah; ** rata-rata tertinggi.

Keterangan Penilaian:

$\leq 6,5$	= Kurang Sekali (KS)
$6,5 - \leq 7,5$	= Kurang (K)
$7,5 - \leq 8,5$	= Cukup (C)
$8,5 - \leq 9,5$	= Baik (B)
$9,5 - 10$	= Baik Sekali (BS)

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa nilai rata-rata terendah untuk kinerja karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk periode Januari sampai dengan Desember dari tahun 2017 sampai 2019, dari data diatas penilaian dari tahun ketahun pada PT. Matahari Putra Prima Tbk mengalami penurunan untuk tahun 2017 berada pada bulan November dengan nilai terendah dinilai 7,41 dan nilai tertinggi berada pada bulan Agustus dengan nilai 8,86, untuk tahun 2018 nilai terendah ada dibulan Februari dinilai 7,35 dan untuk nilai tertinggi berada pada bulan April dinilai 8,54 dan untuk tahun 2019 nilai terendah berada pada bulan Desember ada dinilai 7,08 dan nilai tertinggi pada bulan Juni di 8,21. Dapat dilihat juga rata-rata penilaian kinerja setiap tahunnya selalu mengalami penurunan di PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung dalam periode tersebut *stag* pada taraf nilai “cukup” yang berada pada kisaran nilai antara $7,5 - \leq 8,5$. Nilai tersebut memang masih berada dalam kategori *point* aman. Artinya pada capaian nilai C karyawan masih dapat meningkatkan 1 *grade* pada evaluasi tahunan. Namun jika dari tahun ketahun nilai tersebut tidak mengalami peningkatan dan tidak segera dievaluasi oleh pihak perusahaan maka akan menurunkan SDM didalam perusahaan. Jika hal ini terjadi, tentunya akan menjadi masalah baru untuk perusahaan. Terlihat pula bahwa penilaian kinerja karyawan dari bulan ke bulan cukup fluktuatif dan signifikan.

Selain itu PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung memiliki pertumbuhan secara bertahap dari tahun ketahun dengan data penjualan, seperti yang terlihat pada table dibawah ini :

Tabel 1.2

Data penjualan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung

No	Bulan/Tahun	Total Nilai	Presentase
		Penjualan (Rp)	Kenaikan/Penurunan (%)
1.	Januari 2019	7.567.873.239	-
2.	Februari 2019	7.673.129.342	1%
3.	Maret 2019	7.853.223.431	2%
4.	April 2019	7.623.439.954	-3%
5.	Mei 2019	8.545.667.815	11%
6.	Juni 2019	8.726.376.440	2%
7.	Juli 2019	9.793.535.089	11%
8.	Agustus 2019	9.875.657.379	1%
9.	September 2019	10.109.734.561	2%
10.	Oktober 2019	10.376.188.459	3%
11.	November 2019	9.862.189.436	-5%
12.	Desember 2019	8.965.442.347	-10%
Rata-rata		8.914.371.458	1,36%
Total		106.972.457.492	14,91%
		Total Penjualan	
Tahun	2017	111.476.580.214	2,03%
	2018	108.765.839.277	1,73%
	2019	106.972.457.492	1,36%
Rata-rata		109.071.625.661	1,71%

Sumber: Data PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung 2020

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas dengan meningkatnya pertumbuhan penjualan pada tiap bulannya, otomatis beban kerja yang ditugaskan perusahaan akan meningkat dan beban kerja akan mempengaruhi kinerja pada perusahaan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

Pada tabel 1.2 juga menunjukkan bahwa perhitungan dari total nilai penjualan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung setiap tahunnya mengalami penurunan terhitung dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Chamidah dkk (2019), lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan”. Rohmial (2020), lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Berdasarkan hasil pemaparan dan pra survey yang dilakukan terhadap perusahaan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung, beberapa fenomena lingkungan kerja berdasarkan indikator yaitu karyawan merasa penerangan ditempat bekerja terlalu terang sehingga membuat silau pandangan karyawan dan pada beberapa ruangan lainnya kurangnya pencahayaan sehingga membuat kelelahan kerja dan pusing bagi karyawan. Keamanan kerja, persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Keamanan disini berupa posisi atau jabatan yang diemban masing-masing karyawan karena adanya rotasi posisi yang dilakukan oleh pihak perusahaan yang menyebabkan karyawan kurang nyaman pada posisi baru yang akan diemban oleh karyawan.

Kondisi kerja yang terjadi karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan komputerasi dimana yang terjadi sering erornya system pengimputan data serta ruang kerja yang kurang tertata dengan rapi sehingga menimbulkan kesan tidak harmonis. Hubungan antara karyawan dan pimpinan didalam perusahaan yang terjalin faktanya kurang kondusif seperti karyawan merasa atasan gagal memberikan *feedback* terhadap karyawan, dan atasan kurang memberikan apresiasi lebih terhadap hasil kerja karyawan serta penyampaian komunikasi atasan kepada bawahan yang tidak terjalin dengan baik karena perbedaan pendapat maupun gaya bekerja dan juga penggunaan warna didalam perusahaan yang terkesan monoton tidak berubah, kurangnya dekorasi ruangan yang menarik yang menimbulkan kesan kaku didalam ruangan kerja. Jika permasalahan ini terus menerus terjadi akan memberikan dampak yang tidak baik dalam perusahaan yang mengakibatkan penurunan hasil kerja yang mempengaruhi pada kinerja yang kurang maksimal.

Selain faktor lingkungan kerja terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya hasil kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu faktor Beban kerja. Beban kerja menurut Hafizi (2020), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Menurut Bahri dkk (2019), beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Berdasarkan hasil observasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung, karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu menghadapi permasalahan didalam perusahaan serta bisa beradaptasi dengan beban kerja yang tinggi di PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan mengenai beban kerja yaitu target yang harus dicapai seperti pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, yang terjadi didalam perusahaan karyawan masih belum memaksimalkan waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga target yang harus dicapai tidak sesuai waktu yang ditentukan mundur dari jadwal.

Kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan, tetapi yang terjadi didalam perusahaan yaitu karyawan kurang berani mengambil keputusan saat pimpinan tidak berada ditempat sehingga proses pengerjaan memakan waktu lebih lama. Penggunaan waktu karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan namun tentu tidak semua berjalan sesuai dengan yang diinginkan, karena ada beberapa kondisi yang menjadi kendala dalam upaya tersebut.

Sehingga karena ada target dan jangka waktu yang ditetapkan saat tugas yang diberikan belum dapat terselesaikan, karyawan dapat mengerjakan tugas pada jam istirahat bahkan lembur. Akibatnya, dapat meningkatkan kelelahan bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh karyawan sehingga akan menurunkan kualitas kinerja karyawan karena kurangnya waktu istirahat.

Standar pekerjaan diperusahaan yaitu dituntut untuk melakukan cara-cara yang inovatif, kreatif dan bekerja cepat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu yang sudah ditentukan walaupun terkadang karyawan menggunakan waktu diluar jam kerja perusahaan, karyawan merasa terbebani terhadap beban yang diberikan atasan yang terkesan diluar kemampuan dan kapasitas karyawan dan saat rekan kerja tidak masuk bekerja karyawan lainnya yang harus menyelesaikannya. Jika hal ini terus terjadi dan tidak cepat dievaluasi oleh pihak perusahaan akan berdampak buruk terhadap perusahaan dan target-target kerja yang ditetapkan oleh PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung ada kemungkinan tidak tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung?
2. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung?
3. Bagaimana Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian ini dilakukan di PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni – Oktober 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu manajemen sumber daya manusia yang mencakup tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penulis melakukan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui bagaimana Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

3. Untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperdalam pengetahuan peneliti terhadap Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat bermanfaat dan menjadi bekal dalam mengembangkan karir penelitian dibidang Sumber Daya Manusia dan bisnis dimasa yang akan datang.

1.5.2 Manfaat Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

1.5.3 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan, seberapa besar Lingkungan Kerja dan Beban Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Lingkungan

Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

BAB IV : HASIL PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

BAB V : SIMPULAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nasution (2020), lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Hafidzi dkk (2019), mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Rohmial (2020), lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Chamidah dkk (2019), lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan”.

Menurut Kurniawan dkk (2020), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan maksimal, nyaman dan hasil kinerja tinggi.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin disuatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja diperusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau lay out tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siregar dkk (2020), menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.

- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan". Lingkungan kerja sangat luas cakupannya sehingga ini merupakan suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam memperlakukan karyawannya agar betah bekerja diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja dapat di golongkan menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sebagian perusahaan hanya terfokuskan kepada beberapa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat dipenuhi oleh perusahaan, misalnya dari segi bangunan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama karyawan. Tetapi dari segi hal lain mungkin masih banyak belum terpenuhi, misalnya tidak ada tempat istirahat bagi karyawan, tidak tersediannya kafetaria, kurang tersedianya alat transportasi yang memadai bagi karyawan, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan yang betul-betul sadar akan pentingnya kehadiran karyawan diperusahaan tersebut. Sebab karyawan merupakan aset yang sangat penting akan keberlangsungan hidup perusahaan.

2.1.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Rokhman dkk (2020), yaitu yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, dorongan yang diperoleh seorang karyawan datang dari teman kerja. maupun atasan. Hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan langsung dengan banyak orang baik secara individu maupun kelompok.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan dampak yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir perusahaan. Dengan peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitas guna mencapai misi perusahaan.

4. Penerangan

Penerangan bukanlah hanya penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dalam perusahaan tentu sangat diperlukan, untuk menunjang proses kerja mereka. Penerangan yang baik dapat mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi dan memudahkan pengawasan.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang terlalu panas.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana akan memberikan dorongan semangat untuk bekerja keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja Hafidzi dkk (2019), adalah sebagai berikut :

1. Penerangan, intensitas cahaya yang dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
2. Keamanan kerja, persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
3. Kondisi kerja, pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.
4. Hubungan antara karyawan dan pimpinan, interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.
5. Penggunaan warna, penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Hafizi (2020), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Menurut Assa dkk (2019), mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses untuk mengetahui atau menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu divisi bahkan pada organisasi itu sendiri dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Aslian (2019), beban kerja adalah tugas utama karakteristik yang mempengaruhi kinerja manusia yang menentukan bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan dan dengan cara apa seseorang memahami tugasnya. Menurut Bahri dkk (2019), beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Dari beberapa pengertian mengenai beban kerja diatas, peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja dengan harus mempertimbangkan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dan ada jangka waktu yang telah ditetapkan. Setiap pekerja memiliki tingkat pembebanan yang berbeda sesuai dengan mental dan fisik setiap pekerja.

2.2.2 Faktor - Faktor Beban Kerja

Menurut Hafizi (2019), faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

a. Time pressure (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

b. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres dilingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: night shift, long shift, flexible work schedule.

Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

c. Role ambiguity dan role conflict

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

d. Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam kinerjanya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

e. Information overload

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

f. Temperature extremes atau heat overload

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

g. Repetitive action

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap

waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja.

h. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Kusuma dkk (2020), ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan waktu : Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Desitawati (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Rivai (2015, p.406), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Bangun, W. (2012, p.231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Haryani dkk (2018), kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Assa dkk (2019), mengungkapkan bahwa kinerja adalah sebagian hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan baik berupa jasa atau barang dalam waktu tertentu dengan batasan kemampuan seseorang dan harus didukung oleh kualitas dan kecermatan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan atau dihasilkan oleh karyawan dengan keahlian tertentu.

2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja seorang karyawan, termasuk potensi pengembangannya. Hasil dari evaluasi prestasi kerja karyawan dituntut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penilaian kinerja dapat kita pahami dari beberapa para ahli yang mendefinisikan penilaian kinerja kedalam buku-buku karangan mereka. Hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk itu perlu dilakukannya penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah menurut Bangun, W. (2012, p.231).

2.3.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja

Menurut Bangun, W. (2012, p.232), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa akan datang.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nurpatria dkk (2020), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Pabisa (2019), kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dan dalam hal ini mencakup kinerja secara individu maupun secara kelompok. Kinerja seorang karyawan sangatlah diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Bahwa terdapat lima indikator guna mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkatan aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan komitmen kerja (suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap instansi tempatnya bekerja).

2.4 Penelitian Terdahulu

2.4.1 Tabel Penelitian Terdahulu

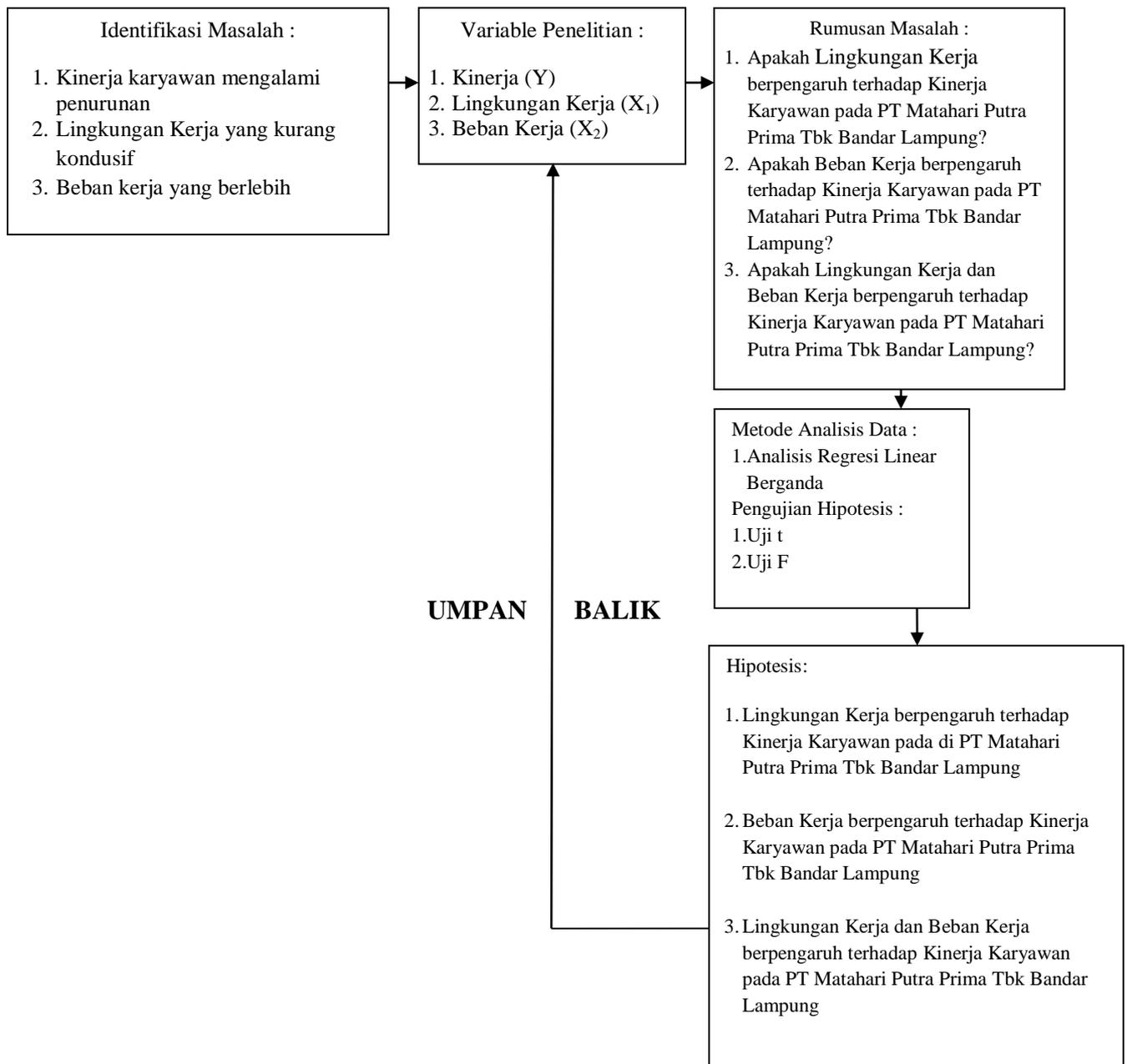
No.	Nama Peneliti	Jurnal	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pabisa (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Shift</i> Kerja terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departement Store Cabang Mall Lembuswana Samarinda	Persamaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variable Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variable X1 Lingkungan Kerja, X2 Beban Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departement Store Cabang Mall Lembuswana Samarinda
2	Assa dkk (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa	Persamaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variable X1 Lingkungan Kerja, X2 Beban Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Airmas Perkasa
3	Saroyini dkk (2020)	<i>The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali</i>	<i>The equation in this study is to use workload variables, work environment on employee performance</i>	<i>The difference in this study is using the X1 Environment variable, X2 Workload on Y Employee Performance</i>	<i>The results of this study indicate that Communication, Competency and Workload have a significant effect on employee performance. of Employees In Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali</i>
4	Ekhsan dkk (2019)	<i>The Effect Of Work Environment And Motivatin On Employee Performance Of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang</i>	<i>The equation in this study is to use Work Environment variable on employee performance</i>	<i>The difference in this study is using the X1 Environment variable, X2 Workload on Y Employee Performance</i>	<i>The results of this study indicate that Work Environment And Motivatin have a significant effect on employee performance. of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang</i>

5	Desitawati dkk (2020)	Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eude Indonesia	Persamaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variable Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variable X1 Lingkungan Kerja, X2 Beban Kerja terhadap Y Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Eude Indonesia
---	--------------------------	--	--	---	---

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Amirullah (2015), hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Oleh karena itu hipotesis merupakan pernyataan yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja merupakan salah faktor yang berperan penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan, hal ini telah banyak diuji oleh penelitian sebelumnya. Lingkungan kerja yang terjadi diperusahaan dimana banyaknya karyawan yang mengeluh dengan kondisi tempat kerja dan lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga membuat karyawan merasa kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Chamidah dkk (2019), lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan”. Menurut Nasution (2020), lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan.

Beberapa telaah empirik yang telah dilakukan, ditemukan adanya hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja. Penelitian yang dilakukan Pabisa (2019), bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara dominan dan mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian – penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki korelasi yang erat dengan Kinerja. Oleh karena itu perlu diuji apakah Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja dengan harus mempertimbangkan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dan ada jangka waktu yang telah ditetapkan. Setiap pekerja memiliki tingkat pembebanan yang berbeda sesuai dengan mental dan fisik setiap pekerja. Hubungan positif antara beban kerja terhadap kinerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian. Menurut Aslian (2019), beban kerja adalah tugas utama karakteristik yang mempengaruhi kinerja manusia yang menentukan bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan dan dengan cara apa seseorang memahami tugasnya. Sedangkan Beban kerja menurut Hafizi (2020), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Hasil pengujian yang dilakukan Assa dkk (2019), bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Oleh karna itu perlu diuji apakah Beban Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Beban Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja memiliki hubungan yang cukup erat dan telah banyak diteliti beberapa peneliti. Rohmial (2020), lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/ atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Menurut Bahri dkk (2019), beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Menurut Desitawati (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasil pengujian yang dilakukan Ekhsan dkk (2019), bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan hasil Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Pabisa (2019), Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Saroyini dkk (2020), yang menyatakan adanya pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Oleh karna itu perlu diuji apakah Lingkungan Kerja dan Beban Kerja memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Lingkungan Kerja dan Beban Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sujarweni V.W. (2014, p.11), adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Adapun metode yang digunakan metode asosiatif. Menurut Sujarweni V.W. (2014, p.11), penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dengan variabel dependen terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Sumber data

Menurut Sujarweni V.W. (2014, p.73), sumber data adalah suatu dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Sumber data ini menggunakan data primer, data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara. Data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara atau lisan jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) kelebihan dari data primer adalah data lebih mencerminkan kebenaran berdasarkan dengan apa yang dilihat dan didengar langsung oleh peneliti sehingga peneliti menyimpulkan untuk menggunakan data primer

terhadap penelitian di perusahaan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung. sebanyak 35 Karyawan. Adapun jenis data primer yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang penilaian kinerja, data penjualan karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian lapangan (*Field Research*) kuesioner yaitu data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

3.1 Tabel
Gradasi Skala Likert

No	Gradasi	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sugiyono (2016, p.94)

yaitu dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur dan data lain dengan mencari dasar teori-teori terkait dengan penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sujarweni V.W. (2014, p.65), berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan yang dilakukan di PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

Tabel 3.2

Tabel Data Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung Tahun 2019

No	Devisi	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Human Resources	<i>HRD</i>	1
2		<i>General Affair</i>	3
3	Production	<i>Production</i>	3
4		<i>Quality</i>	2
5		<i>Purchasing</i>	2
6		<i>Warehouse</i>	3
7		<i>Maintenance</i>	2
8	Head & F.A	<i>Accounting</i>	2
9		<i>Finance</i>	2
10		<i>Warehouse</i>	4
11		<i>Secretary</i>	1
12		<i>Support</i>	4
13	Marketing	<i>Marketing</i>	3
14		<i>Sales</i>	3
Total			35

Sumber : PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung 2020

3.4.2 Sampel

Menurut Sujarweni V.W. (2014, p.65), sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini populasi sekaligus menjadi sampel sehingga metode yang digunakan yakni teknik sensus. Menurut Rokhman dkk (2020), teknik sensus di gunakan, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Di PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung peneliti menggunakan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 35 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sujarweni V.W. (2014, p.86), suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian identifikasi variabel merupakan pengklasifikasian antara variabel dependen dan independen apabila ada.

3.5.1 Variabel Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2).

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang mejadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berkaitan dengan bagaimana variabel-variabel penelitian dioperasionalkan sehingga variabel-variabel tersebut dapat dinilai dan diukur, bagaimana menilai dan mengukurnya serta instrumen apa yang dibutuhkan untuk menilai dan mengukurnya. Menurut Sujarweni V.W. (2014, p.87), definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran
Lingkungan Kerja (X_1)	Menurut Nasution (2020), lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan.	Lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan di PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.	1. Penerangan 2. Keamanan Kerja 3. Kondisi Kerja 4. Hubungan Karyawan dan Pimpinan 5. Penggunaan Warna	Likert
Beban Kerja (X_2)	Assa dkk (2019), mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses untuk mengetahui atau menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu divisi bahkan pada organisasi itu sendiri dalam jangka waktu tertentu.	Beban kerja dalam penelitian ini pekerjaan yang berlebih dan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai oleh kapasitas karyawan serta seringnya karyawan memiliki peran kerja berbeda yang diberikan oleh pimpinan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.	1. Target Yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan Waktu 4. Standar Pekerjaan	Likert

<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Menurut Haryani dkk (2018), kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.</p>	<p>Kinerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang diperoleh selama karyawan bekerja yang nantinya dibandingkan dengan hasil kerja sebelumnya pada perusahaan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	<p>Likert</p>
------------------------------------	--	--	---	----------------------

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dan variabel (Y) Kinerja Karyawan. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sujarweni V.W. (2014, p.192), validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada 35 Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung. Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau α sebesar 0,05.

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.
Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.
2. Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid.
Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni V.W. (2014, p.192), pengujian ini bertujuan untuk mengetahui suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan suatu dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. dilakukan uji reliabilitas dengan cara menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 35 responden.

Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 (*Statistical Program and Service Solution*).

Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

$\sum \sigma_i$ = Jumlah varian skor tiap item

k = Banyaknya soal

σ_t^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi :

Tabel 3.4

Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.93)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Sujarweni V.W. (2014, p.56), uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Ho: model regresi berbentuk linier.
Ha: model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni V.W. (2014, p.185), multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel independen.

Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas

3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 21*).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig} > 0,1$) maka variabel X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sujarweni V.W. (2014, p.103), menyatakan bahwa analisis data adalah sebagai upaya data yang sudah tersedia, kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dengan tujuan mengolah data tersebut untuk rumusan masalah.

3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda

Sujarweni V.W. (2014, p.160), analisis regresi berganda bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan *SPSS 21.0*. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Beban Kerja

a = Konstanta

et = Error Term

b1, b2 = Koefisien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter).

1. Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

Ha : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.
- c. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

2. Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Beban Kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

Ha : Beban Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.
- c. Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho diterima.

3.10.2 Uji F

Lingkungan Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = Lingkungan Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

Ha = Lingkungan Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

- a. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterimadan Ho ditolak

- b. Menentukan nilai titik kritis untuk F_{tabel} pada $db_1=k-1$ dan $db_2 = n-1$
- c. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak.
Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.
- d. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung. Jumlah karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung sebanyak 35 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Agustus 2020, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 35 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan usia karyawan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung berjumlah 35 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	62,9%
Perempuan	13	37,1%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 22 orang atau (62,9%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 13 orang atau (37,1%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki di PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
> 3 Tahun	26	74,3%
1 - 3 Tahun	7	20,0%
< 1 Tahun	2	5,7%
Total	35	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 26 responden atau 74,3%, dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 7 responden atau 20,0% dan dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 2 responden atau 5,7%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama kerja > 3 tahun.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	16	45,7 %
D3	9	25,7 %
SMA/SMK	10	28,6 %
Total	35	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki frekuensi sebanyak 10 responden atau (28,6%), pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 9 responden atau (25,7%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 16 responden (45,7%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir Sarjana (S1).

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	18 – 30 Tahun	11	31,4%
2	31 – 40 Tahun	18	51,4%
3	41 – 55 Tahun	6	17,1%
Jumlah		35	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden dengan usia antara 18 - 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 11 orang (31,4%), dengan usia 31 - 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 18 orang (51,4%) dan dengan usia 41 - 55 tahun memiliki frekuensi sebanyak 6 orang (17,1%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia di antara 31 - 40 tahun atau 51,4%.

4.1.1.5 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 35 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Intesitas pencahayaan ditempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	6	17,1	14	40,0	8	22,9	4	11,4	3	8,6
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	4	11,4	9	25,7	15	42,9	7	20,0	0	0,0
3	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman	7	20,0	11	31,4	6	17,1	9	25,7	2	5,7
4	Karyawan merasa posisi yang diemban didalam perusahaan sudah aman	10	28,6	12	34,3	6	17,1	7	20,0	0	0,0
5	Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan	7	20,0	12	34,3	8	22,9	8	22,9	0	0,0
6	Kondisi tempat pekerjaan yang nyaman mampu menciptakan pekerjaan yang efektif	7	20,0	17	48,6	3	8,6	7	20,0	1	2,9
7	Hubungan karyawan dengan atasan selalu berkomunikasi dengan baik	8	22,9	10	28,6	7	20,0	9	25,7	1	2,9
8	Hubungan karyawan dengan rekan sekerja terjalin dengan baik	12	34,3	10	28,6	7	20,0	5	14,3	1	2,9
9	Perusahaan memperhatikan penggunaan warna dalam setiap ruangan kerja	8	22,9	12	34,3	8	22,9	6	17,1	1	2,9
10	Pengunaan warna dapat meningkatkan mood kerja pada diri karyawan	8	22,9	10	28,6	8	22,9	7	20,0	2	5,7

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 8 yaitu Hubungan karyawan dengan rekan sekerja terjalin dengan baik, sebanyak 12 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7, yaitu Hubungan karyawan dengan atasan selalu berkomunikasi dengan baik, sebanyak 9 orang.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	10	28,6	13	37,1	6	17,1	5	14,3	1	2,9
2	Target yang harus karyawan capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	8	22,9	15	42,9	9	25,7	3	8,6	0	0,0
3	Target yang harus dicapai karyawan sudah jelas	5	14,3	15	42,9	11	31,4	3	8,6	1	2,9
4	Karyawan sering kali mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	8	22,9	14	40,0	8	22,9	4	11,4	1	2,9
5	Karyawan merasa pekerjaan yang karyawan lakukan terlalu banyak	8	22,9	11	31,4	13	37,1	3	8,6	0	0,0
6	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	9	25,7	15	42,9	6	17,1	4	11,4	1	2,9
7	Waktu yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup	7	20,0	12	34,3	8	22,9	7	20,0	1	2,9
8	Karyawan merasa pekerjaan yang harus dikerjakan berpacu dengan waktu (<i>deadline</i>)	9	25,7	8	22,9	11	31,4	6	17,1	1	2,9
9	Karyawan merasa beban pekerjaan yang karyawan kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan	10	28,6	11	31,4	11	31,4	2	5,7	1	2,9
10	Karyawan merasa atasan memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	9	25,7	14	40,0	7	20,0	5	14,3	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 1 yaitu Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan, sebanyak 10 orang. Jawaban sangat tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7, yaitu Waktu yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup, sebanyak 7 orang.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh atasan	11	31,4	5	14,3	11	31,4	7	20,0	1	2,9
2	Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini	5	14,3	16	45,7	11	31,4	3	8,6	0	0,0
3	Karyawan bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	8	22,9	12	34,3	8	22,9	6	17,1	1	2,8
4	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan	8	22,9	13	37,1	7	20,0	7	20,0	0	0,0
5	Ketepatan waktu kerja yang diselesaikan mencerminkan hasil kerja yang baik	10	28,6	9	25,7	14	40,0	2	5,7	0	0,0
6	Waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan	9	25,7	12	34,3	9	25,7	3	8,6	2	5,7
7	Semua tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan teliti	8	22,9	13	37,1	7	20,0	6	1,1	1	2,9
8	Tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan	10	28,6	11	31,4	8	22,9	5	14,3	1	2,9
9	Karyawan dapat menyelesaikan kendala dilingkungan kerja	6	17,1	12	34,3	13	37,1	4	11,4	0	0,0
10	Karyawan dapat diandalkan dalam penyelesaian masalah dalam perusahaan	8	22,9	14	40,0	10	28,6	3	8,6	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 1 yaitu Kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh atasan, sebanyak 11 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 4 yaitu Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan, sebanyak 7 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,556	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,727	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,666	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,611	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,792	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,747	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,611	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,709	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,688	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,803	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,803 dan paling rendah 0,556. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,659	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,572	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,618	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,644	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,569	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,503	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,757	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,669	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,623	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,586	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Beban Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,757 dan paling rendah 0,503. Dengan demikian seluruh item Beban Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,768	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,678	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,701	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,745	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,712	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,722	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,625	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,723	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,617	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,661	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,768 dan paling rendah 0,617. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan

bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan Kerja	0,876	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Beban Kerja	0,823	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,880	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,876 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,823 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,880 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,117	0,05	Sig>Alpha	Linier
Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan j	0,179	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,117 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,179 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,999	1,001	Bebas gejala Multikolinieritas
Beban Kerja	0,999	1,001	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,636	0,404

Sumber: Data diolah tahun (2020)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,636 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,404 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja sebesar 40,4% sedangkan sisanya 59,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Kinerja Karyawan (Y)	3,609
Lingkungan Kerja (X_1)	0,410
Beban Kerja (X_2)	0,500

Sumber : Data diolah tahun (2020)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien Regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Beban Kerja

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 3,609 + 0,410 (X_1) + 0,500 (X_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai sebesar 3,609 satu-satuan jika variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X_1

Jika jumlah Lingkungan Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,410 satu satuan.

3. Koefisien regresi X_2

Jika jumlah Beban Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,500 satu satuan.

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Lingkungan Kerja dan Beban Kerja	0,636 ^a	0,404

Sumber: Data diolah tahun (2020)

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,404 artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1), dan Beban Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,4% dan sisanya 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Lingkungan Kerja (X_1) Beban Kerja (X_2) naik maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

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

Ho : Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung

Ha : Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung

Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Lingkungan Kerja (X_1)	2,945	2,034	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun (2020)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 35-2=33$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,034.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 2,945 > t_{tabel} 2,034$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis I : Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung

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

H_0 : Beban Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung

H_a : Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung

Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.19

**Hasil Uji t Beban Kerja (X_2)
terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y)**

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Beban Kerja (X_2)	2,961	2,034	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun (2020)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 35-2 = 33$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,034.

Berdasarkan tabel 4.19 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 2,961 > t_{tabel} 2,034$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis II : Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung

4.5.2 Hasil Uji F (X_1X_2Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

H_0 = Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung

H_a = Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung

Lingkungan Kerja (X_1) Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Uji F

Variabel	F _{Hitung}	F _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	10,860	3,29	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun (2020)

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,860 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($35-3= 32$) adalah 3,29. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10,860 > 3,29$ maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis III : Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung. Bahwasannya PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung mempunyai suasana dan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman yang dirasakan oleh karyawan sehingga akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Menurut Kurniawan dkk (2020), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pabisa (2019), bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung. Bahwasannya karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung merasa terbebani terhadap beban kerja yang diberikan atasan yang terkesan diluar kemampuan para karyawannya sehingga hasil kerja yang ingin dicapai oleh karyawan maupun perusahaan tidak berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Assa dkk (2019), mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses untuk mengetahui atau menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu divisi bahkan pada organisasi itu sendiri dalam jangka waktu tertentu. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Assa dkk (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan karyawan. Bahwasannya perusahaan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung mempunyai kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dirasakan oleh karyawan serta beban kerja yang dirasa karyawan diluar kapasitas karyawan yang membuat hasil kerja kurang optimal sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Bangun, W. (2012, p.201), lingkungan kerja merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.

Menurut Bahri dkk (2019), beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pabisa (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saroyini (2020), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.
2. Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.
3. Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung seharusnya:

1. Perusahaan seharusnya mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar apa dikerjakan karyawan didalam perusahaan berjalan dengan maksimal.

2. Pimpinan seharusnya dapat memberikan tugas kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan seperti tidak memberi tugas yang kurang dipahami oleh karyawan dan pemberian tugas sesuai peran karyawan didalam perusahaan sehingga pekerjaan karyawan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
3. Perusahaan seharusnya bisa membuat susana kerja yang nyaman serta melengkapi fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan agar proses kerja berjalan dengan baik serta pimpinan harus bisa memberikan tugas kepada karyawan sesuai perannya didalam perusahaan agar target yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan indikator lainnya antara lain, OCB, Pengembangan Karir, Kompensasi serta variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian Cetakan I. Malang : Media Nusantara Creative
- Aslian Mas Yogi. 2019. Pengaruh Persepsi Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Dan Umum Pt. Swabina Gatra. Vol. No. 3.
- Assa Adrie Frans Dan Debby Sagita. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Airmas Perkasa. Vol. 19 No. 2.
- Bahri Syamsul Dan Wahyudi Mulia. 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasaryaktan Kelas Ii/B Bangkinang Kota. Vol. 1 No. 1.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Pt Gelora Aksara Pratama.
- Chamidah Siti, Milafatul Qoyyimah Dan Tegoeh Hari Abrianto. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Inka Multi Solusi Madiun. Vol. 2 No. 1.
- Desitawati Yolanda Dan Bambang Widjanarko Susilo. 2020. Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Eude Indonesia. Vol. 5 No. 1.
- Ekhsan Muhammad Dan Yuan Badrianto.2019. The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance Of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Vol. 1 No. 1.
- Hafidzhi Achmad Hasan, Risky Nur Adha Dan Nurul Qomariah. 2019. Pengaruh Motivasi Kejra, Lingkungan Kerja Dan Buday Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Social Kabupaten Jember. Vol. 4 No. 1.
- Hafizi Muhammad Riza. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Di Lingkungan Institut Agama Islam Negri Palangka Raya. Vol. 6 No. 1.

- Haryani Sri Dan Gabriela Kartika Y.S.A. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rs Ludira Husada Tama Yogyakarta. Vol. 19 No. 1.
- Kurniawan Hadi Dan Nurmin Arianto. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indra Jaya Jawa Timur. Vol. 3 No. 3.
- Kusuma Merta Dan Welly Hartono. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sembilan Pilar Utama. Vol. 8 No. 1.
- Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Nasution Siti Lama'ah. 2020. Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Pada Pt. Asam Jawa. Jurnal Ecobisma. Vol. 7 No. 2.
- Nurpatricia Erga, Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih Dan Rasipan. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nusamulti Central Lestari Tangerang. Vol. 17 No. 1.
- Pabisa Yulianti. 2019. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Cabang Mall Lembuswana Samarinda. Vol. 7 No. 2.
- Rokhman Nur dan Vica Vitri Suherdiningsih. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa Besar. Vol. 2 No. 1.
- Rivai Veithzal Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis Dan Willy Arafah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Ketiga. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Rohmial. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyu Asin. Vol. 3 No. 1
- Saroyini Putu, Eka Idayanti, I Dewa Agung Ayu Dan Piartrini. 2020. The Effects Of Communication, Competency And Workload On Employee Performance In Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. Vol. 4 No. 6.

- Sedarmayanti. 2017 Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Cetakan Kesatu. Bandung Pt. Refika Aditama
- Siregar Hotlin Dan Ronal Donra Sihaloho. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. Vol. 9 No. 2.
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D. Alfabeta Cv.Bandung Cetak Ke-23.
- Sujarweni V.W. 2015. Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Cetakan Pertama. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sujarweni V.W. 2014. Spss Untuk Penelitian Dan Statistik. Bangun Tapan, Bantul ,Yogyakarta.



Lampiran I

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93. Lampung 35142

KUESIONER

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK
BANDAR LAMPUNG”.**

IDENITITAS PENULIS

Nama : Femilya Eka Winanda
Npm : 1612110056
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl Pulau Ternate No 17 kel jagabaya II
Email : femilyaeka@gmail.com

Bandar Lampung, 27 Agustus 2020

Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/ Sdr/i
Karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Berkenanya dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada program strata satu (S1) Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung Tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK BANDAR LAMPUNG.”** maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi Kuesioner terlampir. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karenanya diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini dengan sejujurnya. Perlu diberitahukan bahwa informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan semata-mata untuk kepentingan penelitian ini. Untuk itu saya menjamin kerahasiaannya.

Atas perhatian, bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Sdr/i, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

Femilya Eka Winanda
1612110056

KUESIONER

Pernyataan dibawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI PUTRA
PRIMA TBK BANDAR LAMPUNG”**

Petunjuk Pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang dianjurkan dibawah ini dengan benar dan jujur
2. Berilah tanda ceklis (√) Jadi salah satu jawaban yang benar.

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN :

1. Jenis Kelamin : Laki - Laki
 Perempuan
2. Usia : 18 - 30 Tahun
 31 - 40 Tahun
 41- 55 Tahun
3. Tingkat Pendidikan : D3
 S1
 S2
 SMA/SMK
4. Masa Kerja : < 1 Tahun
 1 - 3 Tahun
 > 3 Tahun

II. VARIABEL PENELITIAN

Tingkat Harapan Karyawan

Menurut anda seberapa penting hal-hal berikut ini yang telah diberikan oleh perusahaan kepada anda sebagai karyawan

Adapun variabelnya sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Penting

3 = Cukup Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Tingkat Kepuasan Karyawan

Menurut anda seberapa penting hal-hal berikut ini yang telah diberikan oleh perusahaan kepada anda sebagai karyawan adapun variabelnya sebagai berikut :

5 = SS : Sangat Setuju

4 = S : Setuju

3 = CS : Cukup Setuju

2 = TS : Tidak Setuju

1 = STS : Sangat Tidak Setuju

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X1)						
No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Penerangan						
1	Intesitas pencahayaan ditempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
Keamanan Kerja						
3	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman					
4	Karyawan merasa posisi yang diemban didalam perusahaan sudah aman					
Kondisi Kerja						
5	Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan					
6	Kondisi tempat pekerjaan yang nyaman mampu menciptakan pekerjaan yang efektif					
Hubungan Karyawan						
7	Hubungan karyawan dengan atasan selalu berkomunikasi dengan baik					
8	Hubungan karyawan dengan rekan sekerja terjalin dengan baik					
Penggunaan Warna						
9	Perusahaan memperhatikan penggunaan warna dalam setiap ruangan kerja					
10	Penggunaan warna dapat meningkatkan mood kerja pada diri karyawan					

2. Beban Kerja

Beban Kerja (X2)						
No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Target Yang Harus Dicapai						
1	Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Target yang harus saya capai karyawan dalam pekerjaan terlalu tinggi					
3	Target yang harus dicapai karyawan sudah jelas					
Kondisi Pekerjaan						
4	Karyawan sering kali mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan					
5	Karyawan merasa pekerjaan yang karyawan lakukan terlalu banyak					
Penggunaan Waktu						
6	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
7	Waktu yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup					
8	Karyawan merasa pekerjaan yang harus dikerjakan berpacu dengan waktu (<i>deadline</i>)					
Standar Pekerjaan						
9	Karyawan merasa beban pekerjaan yang karyawan kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan					
10	Karyawan merasa atasan memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan					

3. Kinerja Karyawan

Kinerja (Y)						
No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kualitas						
1	Kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh atasan					
2	Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini					
Kuantitas						
3	Karyawan bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
4	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan					
Ketepatan Waktu						
5	Ketepatan waktu kerja yang diselesaikan mencerminkan hasil kerja yang baik					
6	Waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan					
Efektifitas						
7	Semua tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan teliti					
8	Tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
Kemandirian						
9	Karyawan dapat menyelesaikan kendala dilingkungan kerja					
10	Karyawan dapat diandalkan dalam penyelesaian masalah dalam perusahaan					

Lampiran 2

Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden

1. Lingkungan Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL_X1
1	4	5	3	4	5	4	3	5	5	4	42
2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	1	21
3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	41
4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	33
5	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	25
6	1	3	1	2	3	2	2	1	2	3	20
7	1	3	5	5	5	1	3	5	4	2	34
8	5	2	2	2	2	2	4	2	2	2	25
9	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	34
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
11	3	3	2	2	3	4	5	3	5	4	34
12	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
13	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
14	4	2	5	3	2	4	2	4	4	2	32
15	5	3	4	4	3	5	3	5	4	4	40
16	3	2	3	2	2	4	4	4	1	1	26
17	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	34
18	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
19	4	3	2	3	2	2	3	5	5	3	32
20	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	38
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
22	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	39
23	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
24	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
25	5	3	5	4	5	4	3	5	3	4	41
26	3	3	2	5	2	2	2	2	4	2	27
27	4	2	4	4	3	3	1	3	3	3	30
28	2	3	3	5	4	5	3	4	2	3	34
29	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	40
30	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	25
31	3	2	4	5	4	4	2	4	4	4	36
32	3	3	1	4	3	4	4	4	2	3	31
33	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	35
34	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	26
35	5	4	2	5	4	4	2	2	2	5	35

2. Beban Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
1	3	3	3	1	3	5	3	5	4	2	32
2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	35
3	1	4	2	2	4	2	2	2	1	2	22
4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	39
5	2	4	5	3	3	3	3	3	4	2	32
6	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
7	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
8	4	4	3	4	5	1	4	4	5	3	37
9	2	5	3	3	2	5	1	2	4	4	31
10	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
11	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
12	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	34
13	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	24
14	4	5	3	4	3	4	5	2	3	3	36
15	4	3	2	3	3	4	4	3	3	5	34
16	5	3	3	2	3	3	3	5	3	5	35
17	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
18	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	37
19	4	4	2	3	2	2	2	2	3	4	28
20	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	40
21	4	5	1	5	2	4	2	1	5	5	34
22	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
24	3	5	4	5	5	5	3	5	3	5	43
25	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	35
26	5	4	4	4	5	4	4	3	5	2	40
27	2	4	3	4	4	5	4	3	3	4	36
28	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39
29	3	2	4	2	3	4	2	2	4	4	30
30	3	3	4	4	3	5	2	5	2	3	34
31	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
32	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	31
33	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	30
34	5	3	3	3	3	5	3	4	5	4	38
35	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42

3. Kinerja

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL_Y
1	5	3	3	2	2	5	4	5	3	3	35
2	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	36
3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	25
4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	41
5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	34
6	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	23
7	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	31
8	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	42
9	3	2	2	2	5	3	5	4	3	3	32
10	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	44
11	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
12	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
13	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
14	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	35
15	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
16	3	3	4	3	3	1	2	1	3	3	26
17	3	4	4	3	4	3	3	3	5	4	36
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
19	3	3	4	2	3	4	2	3	4	5	33
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
21	2	4	5	2	5	5	2	4	3	4	36
22	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	2	5	5	4	4	4	3	4	39
25	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	35
26	3	5	3	5	5	5	4	4	3	5	42
27	3	4	4	5	4	4	1	5	3	4	37
28	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
29	3	4	2	3	3	1	2	2	3	3	26
30	2	3	4	3	3	2	3	2	4	4	30
31	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	41
32	2	3	1	4	3	4	3	4	2	2	28
33	1	4	3	3	4	4	2	2	2	2	27
34	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	27
35	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	40

Lampiran 3

Hasil Output Uji Frekuensi Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	22	62,9	62,9	62,9
Valid Perempuan	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sma/Smk	10	28,6	28,6	28,6
Valid D3	9	25,7	25,7	54,3
S1	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
> 3 Tahun	26	74,3	74,3	74,3
Valid 1 - 3 Tahun	7	20,0	20,0	94,3
< 1 Tahun	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18 - 30 Tahun	11	31,4	31,4	31,4
Valid 31 - 40 Tahun	18	51,4	51,4	82,9
41 - 55 Tahun	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Lampiran 4

Output uji frekuensi jawaban responden

Lingkungan Kerja

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	8,6	8,6	8,6
2	4	11,4	11,4	20,0
3	8	22,9	22,9	42,9
4	14	40,0	40,0	82,9
5	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	20,0	20,0	20,0
3	15	42,9	42,9	62,9
4	9	25,7	25,7	88,6
5	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5,7	5,7	5,7
2	9	25,7	25,7	31,4
3	6	17,1	17,1	48,6
4	11	31,4	31,4	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	20,0	20,0	20,0
3	6	17,1	17,1	37,1
Valid 4	12	34,3	34,3	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	22,9	22,9	22,9
3	8	22,9	22,9	45,7
Valid 4	12	34,3	34,3	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	7	20,0	20,0	22,9
Valid 3	3	8,6	8,6	31,4
4	17	48,6	48,6	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	9	25,7	25,7	28,6
Valid 3	7	20,0	20,0	48,6
4	10	28,6	28,6	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	5	14,3	14,3	17,1
3	7	20,0	20,0	37,1
4	10	28,6	28,6	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	6	17,1	17,1	20,0
3	8	22,9	22,9	42,9
4	12	34,3	34,3	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5,7	5,7	5,7
2	7	20,0	20,0	25,7
3	8	22,9	22,9	48,6
4	10	28,6	28,6	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Beban Kerja

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	5	14,3	14,3	17,1
3	6	17,1	17,1	34,3
Valid 4	13	37,1	37,1	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,6	8,6	8,6
3	9	25,7	25,7	34,3
Valid 4	15	42,9	42,9	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	3	8,6	8,6	11,4
Valid 3	11	31,4	31,4	42,9
4	15	42,9	42,9	85,7
5	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	4	11,4	11,4	14,3
3	8	22,9	22,9	37,1
4	14	40,0	40,0	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,6	8,6	8,6
3	13	37,1	37,1	45,7
4	11	31,4	31,4	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	4	11,4	11,4	14,3
3	6	17,1	17,1	31,4
4	15	42,9	42,9	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	7	20,0	20,0	22,9
3	8	22,9	22,9	45,7
4	12	34,3	34,3	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	6	17,1	17,1	20,0
3	11	31,4	31,4	51,4
4	8	22,9	22,9	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	2	5,7	5,7	8,6
3	11	31,4	31,4	40,0
4	11	31,4	31,4	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	14,3	14,3	14,3
3	7	20,0	20,0	34,3
Valid 4	14	40,0	40,0	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Kinerja**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	7	20,0	20,0	22,9
Valid 3	11	31,4	31,4	54,3
4	5	14,3	14,3	68,6
5	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,6	8,6	8,6
3	11	31,4	31,4	40,0
Valid 4	16	45,7	45,7	85,7
5	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,9	2,9	2,9
2	6	17,1	17,1	20,0
3	8	22,9	22,9	42,9
4	12	34,3	34,3	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	20,0	20,0	20,0
3	7	20,0	20,0	40,0
4	13	37,1	37,1	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5,7	5,7	5,7
3	14	40,0	40,0	45,7
4	9	25,7	25,7	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5,7	5,7	5,7
2	3	8,6	8,6	14,3
3	9	25,7	25,7	40,0
4	12	34,3	34,3	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	6	17,1	17,1	20,0
3	7	20,0	20,0	40,0
Valid 4	13	37,1	37,1	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	5	14,3	14,3	17,1
3	8	22,9	22,9	40,0
Valid 4	11	31,4	31,4	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,4	11,4	11,4
3	13	37,1	37,1	48,6
Valid 4	12	34,3	34,3	82,9
5	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,6	8,6	8,6
3	10	28,6	28,6	37,1
Valid 4	14	40,0	40,0	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Lampiran 5
Hasil Output Uji Validitas
Lingkungan Kerja

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL_X
X1	Pearson Correlation	1	,310	,336*	,150	,183	,449**	,276	,337*	,311	,435**	,556**
	Sig. (2-tailed)		,070	,049	,390	,293	,007	,109	,048	,069	,009	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	,310	1	,220	,429*	,650**	,420*	,497**	,417*	,548**	,644**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,070		,203	,010	,000	,012	,002	,013	,001	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3	Pearson Correlation	,336*	,220	1	,399*	,554**	,459**	,216	,506**	,471**	,368*	,666**
	Sig. (2-tailed)	,049	,203		,018	,001	,006	,212	,002	,004	,030	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X4	Pearson Correlation	,150	,429*	,399*	1	,555**	,439**	,074	,475**	,280	,467**	,611**
	Sig. (2-tailed)	,390	,010	,018		,001	,008	,675	,004	,103	,005	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X5	Pearson Correlation	,183	,650**	,554**	,555**	1	,512**	,422*	,476**	,485**	,684**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,293	,000	,001	,001		,002	,012	,004	,003	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X6	Pearson Correlation	,449**	,420*	,459**	,439**	,512**	1	,499**	,454**	,270	,640**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,007	,012	,006	,008	,002		,002	,006	,117	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X7	Pearson Correlation	,276	,497**	,216	,074	,422*	,499**	1	,410	,361	,455**	,611**
	Sig. (2-tailed)	,109	,002	,212	,675	,012	,002		,014	,033	,006	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X8	Pearson Correlation	,337*	,417*	,506**	,475**	,476**	,454**	,410	1	,487**	,319	,709**
	Sig. (2-tailed)	,048	,013	,002	,004	,004	,006	,014		,003	,062	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X9	Pearson Correlation	,311	,548**	,471**	,280	,485**	,270	,361	,487**	1	,548**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,069	,001	,004	,103	,003	,117	,033	,003		,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X10	Pearson Correlation	,435**	,644**	,368*	,467**	,684**	,640**	,455**	,319	,548**	1	,803**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,030	,005	,000	,000	,006	,062	,001		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_X	Pearson Correlation	,556**	,727**	,666**	,611**	,792**	,747**	,611**	,709**	,688**	,803**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Beban Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,268	,281	,279	,146	,147	,547**	,358	,533**	,444**	,659**
	Sig. (2-tailed)		,120	,102	,104	,404	,399	,001	,035	,001	,008	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,268	1	,138	,460**	,238	,320	,332	,131	,361	,404	,572**
	Sig. (2-tailed)	,120		,430	,005	,168	,061	,051	,454	,033	,016	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,281	,138	1	,304	,442**	,251	,478**	,560**	,288	,110	,618**
	Sig. (2-tailed)	,102	,430		,076	,008	,146	,004	,000	,094	,527	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,279	,460**	,304	1	,407	,145	,508**	,236	,312	,377	,644**
	Sig. (2-tailed)	,104	,005	,076		,015	,406	,002	,173	,068	,026	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,146	,238	,442**	,407	1	,044	,601**	,458**	,168	,078	,569**
	Sig. (2-tailed)	,404	,168	,008	,015		,801	,000	,006	,335	,655	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	,147	,320	,251	,145	,044	1	,170	,366	,274	,392	,503
	Sig. (2-tailed)	,399	,061	,146	,406	,801		,328	,031	,112	,020	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	,547**	,332	,478**	,508**	,601**	,170	1	,440**	,328	,259	,757**
	Sig. (2-tailed)	,001	,051	,004	,002	,000	,328		,008	,055	,134	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	,358	,131	,560**	,236	,458**	,366	,440**	1	,276	,259	,669**
	Sig. (2-tailed)	,035	,454	,000	,173	,006	,031	,008		,108	,134	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	,533**	,361	,288	,312	,168	,274	,328	,276	1	,318	,623**
	Sig. (2-tailed)	,001	,033	,094	,068	,335	,112	,055	,108		,063	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.10	Pearson Correlation	,444**	,404	,110	,377	,078	,392	,259	,259	,318	1	,586**
	Sig. (2-tailed)	,008	,016	,527	,026	,655	,020	,134	,134	,063		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,659**	,572**	,618**	,644**	,569**	,503**	,757**	,669**	,623**	,586**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Kinerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,407	,510**	,493**	,335	,449**	,630**	,588**	,465**	,320	,768**
	Sig. (2-tailed)		,015	,002	,003	,049	,007	,000	,000	,005	,061	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,407	1	,466**	,614**	,606**	,522**	,226	,286	,262	,473**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,015		,005	,000	,000	,001	,191	,096	,128	,004	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,510**	,466**	1	,383	,462**	,390	,259	,309	,590**	,536**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,002	,005		,023	,005	,021	,133	,071	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,493**	,614**	,383	1	,561**	,453**	,418	,488**	,376	,428**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,023		,000	,006	,013	,003	,026	,010	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	,335	,606**	,462**	,561**	1	,474**	,358	,455**	,360	,452**	,712**
	Sig. (2-tailed)	,049	,000	,005	,000		,004	,035	,006	,034	,006	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	,449**	,522**	,390	,453**	,474**	1	,306	,692**	,278	,405	,722**
	Sig. (2-tailed)	,007	,001	,021	,006	,004		,074	,000	,105	,016	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	,630**	,226	,259	,418	,358	,306	1	,456**	,316	,255	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000	,191	,133	,013	,035	,074		,006	,064	,140	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	,588**	,286	,309	,488**	,455**	,692**	,456**	1	,235	,385	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000	,096	,071	,003	,006	,000	,006		,174	,022	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y9	Pearson Correlation	,465**	,262	,590**	,376	,360	,278	,316	,235	1	,478**	,617**
	Sig. (2-tailed)	,005	,128	,000	,026	,034	,105	,064	,174		,004	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y10	Pearson Correlation	,320	,473**	,536**	,428	,452**	,405	,255	,385	,478**	1	,661**
	Sig. (2-tailed)	,061	,004	,001	,010	,006	,016	,140	,022	,004		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,768**	,678**	,701**	,745**	,712**	,722**	,625**	,723**	,617**	,661**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Lampiran 6
Hasil Output Uji Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	10

Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	10

Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	10

Lampiran 7

Output Persyaratan Analisis Data

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y * TOTAL_X	Between Groups	(Combined)	1348,938	19	70,997	2,422	,044
		Linearity	372,235	1	372,235	12,700	,003
		Deviation from Linearity	976,703	18	54,261	1,851	,117
Within Groups			439,633	15	29,309		
Total			1788,571	34			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y * TOTAL_X2	Between Groups	(Combined)	1220,738	17	71,808	2,150	,062
		Linearity	375,517	1	375,517	11,242	,004
		Deviation from Linearity	845,221	16	52,826	1,582	,179
Within Groups			567,833	17	33,402		
Total			1788,571	34			

Lampiran 8

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,609	7,161		,504	,618		
	TOTAL_X	,410	,127	,441	3,231	,003	,999	1,001
	TOTAL_X2	,500	,154	,443	3,246	,003	,999	1,001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 9

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636 ^a	,404	,367	5,770

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X

Lampiran 10

Uji-T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,527	5,180		4,156	,000
	TOTAL_X	,424	,144	,456	2,945	,006

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,394	6,522		2,667	,012
	TOTAL_X2	,517	,175	,458	2,961	,006

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 11

Uji -F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	723,148	2	361,574	10,860	,000 ^b
	Residual	1065,423	32	33,294		
	Total	1788,571	34			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X

Lampiran 12

R-Tabel

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189

36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678

76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137
106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068
111	0,1555	0,1848	0,2186	0,2414	0,3055
112	0,1548	0,1840	0,2177	0,2403	0,3042
113	0,1541	0,1832	0,2167	0,2393	0,3029
114	0,1535	0,1824	0,2158	0,2383	0,3016
115	0,1528	0,1816	0,2149	0,2373	0,3004

116	0,1522	0,1809	0,2139	0,2363	0,2991
117	0,1515	0,1801	0,2131	0,2353	0,2979
118	0,1509	0,1793	0,2122	0,2343	0,2967
119	0,1502	0,1786	0,2113	0,2333	0,2955
120	0,1496	0,1779	0,2104	0,2324	0,2943
121	0,1490	0,1771	0,2096	0,2315	0,2931
122	0,1484	0,1764	0,2087	0,2305	0,2920
123	0,1478	0,1757	0,2079	0,2296	0,2908
124	0,1472	0,1750	0,2071	0,2287	0,2897
125	0,1466	0,1743	0,2062	0,2278	0,2886
126	0,1460	0,1736	0,2054	0,2269	0,2875
127	0,1455	0,1729	0,2046	0,2260	0,2864
128	0,1449	0,1723	0,2039	0,2252	0,2853
129	0,1443	0,1716	0,2031	0,2243	0,2843
130	0,1438	0,1710	0,2023	0,2235	0,2832
131	0,1432	0,1703	0,2015	0,2226	0,2822
132	0,1427	0,1697	0,2008	0,2218	0,2811
133	0,1422	0,1690	0,2001	0,2210	0,2801
134	0,1416	0,1684	0,1993	0,2202	0,2791
135	0,1411	0,1678	0,1986	0,2194	0,2781
136	0,1406	0,1672	0,1979	0,2186	0,2771
137	0,1401	0,1666	0,1972	0,2178	0,2761
138	0,1396	0,1660	0,1965	0,2170	0,2752
139	0,1391	0,1654	0,1958	0,2163	0,2742
140	0,1386	0,1648	0,1951	0,2155	0,2733
141	0,1381	0,1642	0,1944	0,2148	0,2723
142	0,1376	0,1637	0,1937	0,2140	0,2714
143	0,1371	0,1631	0,1930	0,2133	0,2705
144	0,1367	0,1625	0,1924	0,2126	0,2696
145	0,1362	0,1620	0,1917	0,2118	0,2687
146	0,1357	0,1614	0,1911	0,2111	0,2678
147	0,1353	0,1609	0,1904	0,2104	0,2669
148	0,1348	0,1603	0,1898	0,2097	0,2660
149	0,1344	0,1598	0,1892	0,2090	0,2652
150	0,1339	0,1593	0,1886	0,2083	0,2643
151	0,1335	0,1587	0,1879	0,2077	0,2635
152	0,1330	0,1582	0,1873	0,2070	0,2626
153	0,1326	0,1577	0,1867	0,2063	0,2618
154	0,1322	0,1572	0,1861	0,2057	0,2610
155	0,1318	0,1567	0,1855	0,2050	0,2602

156	0,1313	0,1562	0,1849	0,2044	0,2593
157	0,1309	0,1557	0,1844	0,2037	0,2585
158	0,1305	0,1552	0,1838	0,2031	0,2578
159	0,1301	0,1547	0,1832	0,2025	0,2570
160	0,1297	0,1543	0,1826	0,2019	0,2562
161	0,1293	0,1538	0,1821	0,2012	0,2554
162	0,1289	0,1533	0,1815	0,2006	0,2546
163	0,1285	0,1528	0,1810	0,2000	0,2539
164	0,1281	0,1524	0,1804	0,1994	0,2531
165	0,1277	0,1519	0,1799	0,1988	0,2524
166	0,1273	0,1515	0,1794	0,1982	0,2517
167	0,1270	0,1510	0,1788	0,1976	0,2509
168	0,1266	0,1506	0,1783	0,1971	0,2502
169	0,1262	0,1501	0,1778	0,1965	0,2495
170	0,1258	0,1497	0,1773	0,1959	0,2488
171	0,1255	0,1493	0,1768	0,1954	0,2481
172	0,1251	0,1488	0,1762	0,1948	0,2473
173	0,1247	0,1484	0,1757	0,1942	0,2467
174	0,1244	0,1480	0,1752	0,1937	0,2460
175	0,1240	0,1476	0,1747	0,1932	0,2453
176	0,1237	0,1471	0,1743	0,1926	0,2446
177	0,1233	0,1467	0,1738	0,1921	0,2439
178	0,1230	0,1463	0,1733	0,1915	0,2433
179	0,1226	0,1459	0,1728	0,1910	0,2426
180	0,1223	0,1455	0,1723	0,1905	0,2419
181	0,1220	0,1451	0,1719	0,1900	0,2413
182	0,1216	0,1447	0,1714	0,1895	0,2406
183	0,1213	0,1443	0,1709	0,1890	0,2400
184	0,1210	0,1439	0,1705	0,1884	0,2394
185	0,1207	0,1435	0,1700	0,1879	0,2387
186	0,1203	0,1432	0,1696	0,1874	0,2381
187	0,1200	0,1428	0,1691	0,1869	0,2375
188	0,1197	0,1424	0,1687	0,1865	0,2369
189	0,1194	0,1420	0,1682	0,1860	0,2363
190	0,1191	0,1417	0,1678	0,1855	0,2357
191	0,1188	0,1413	0,1674	0,1850	0,2351
192	0,1184	0,1409	0,1669	0,1845	0,2345
193	0,1181	0,1406	0,1665	0,1841	0,2339
194	0,1178	0,1402	0,1661	0,1836	0,2333
195	0,1175	0,1398	0,1657	0,1831	0,2327

196	0,1172	0,1395	0,1652	0,1827	0,2321
197	0,1169	0,1391	0,1648	0,1822	0,2315
198	0,1166	0,1388	0,1644	0,1818	0,2310
199	0,1164	0,1384	0,1640	0,1813	0,2304
200	0,1161	0,1381	0,1636	0,1809	0,2298

Lampiran 13

t-Tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624

30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471

64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406

Lampiran 14
F-tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04