



Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ

Nazwa Shyreen Alieviandy

nazwashyreen@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Muhammad Asif Khan

baristerasi@yahoo.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Eri Bukhari

eri_bukhari@yahoo.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: nazwashyreen@gmail.com

Abstract. This study aims to determine and analyze the effect of motivation, workload and work environment on employee performance. The research method used in this research is quantitative. The object of this research is 126 employees of PT XYZ. The data analysis method used in this research is Partial Least Square (PLS). The results showed that motivation has a positive and significant effect on the performance of PT XYZ employees with an original sample value of 0.464 and T-Statistic $7.416 > 1.96$. Workload has a positive and significant effect on employee performance of PT XYZ with an original sample value of 0.228 and T-Statistic $3.892 > 1.96$. The work environment has a positive and significant effect on the performance of PT XYZ employees with an original sample value of 0.323 and a T-Statistic of $6.163 > 1.96$.

Keywords: Motivation, Workload, Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Objek penelitian ini adalah 126 karyawan PT XYZ. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ dengan nilai original sample 0,464 dan T-Statistic $7.416 > 1,96$. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ dengan nilai original sample 0,228 dan T-Statistic $3.892 > 1,96$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ dengan nilai original sample 0,323 dan T-Statistic $6.163 > 1,96$.

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

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan dominan dalam kesuksesan sebuah perusahaan, terutama dalam industri konstruksi. Sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai aset berharga, tetapi juga merupakan tulang punggung perusahaan dalam segala aspeknya. Dalam konteks ini, karyawan yang terdidik dan siap pakai memiliki peran vital dalam menjaga kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Kinerja menjadi sebuah keharusan karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari

kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Rivaldo, 2022). Menurut Riansyah & Luterlean (2022) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan deskripsinya.

Kurangnya dorongan dan semangat dalam menjalankan tugas menyebabkan karyawan kehilangan minat dan antusiasme dalam bekerja. Rendahnya motivasi dapat mengakibatkan karyawan sulit menyelesaikan tugas dengan baik, bahkan membuat mereka merasa putus asa ketika menghadapi tantangan atau kegagalan (Suswati, 2022). Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab serta mempunyai keinginan yang tinggi dalam mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi (Kasman, 2021). Karyawan menghadapi tekanan yang tinggi untuk mempertahankan standar kualitas dan kinerja dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Namun, kurangnya dorongan dan pengakuan atas kontribusi mereka seringkali membuat mereka kehilangan semangat dan minat dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Menurut (Khalifah, 2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Motivasi dan Beban Kerja. Beban kerja melibatkan proses yang harus diselesaikan oleh organisasi secara sistematis dalam batas waktu tertentu (Khan et al., 2024). Dalam jurnal Clarayustina (2023) menyatakan bahwa Beban kerja adalah sejauh mana potensi individu karyawan yang diinginkan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dengan kuantitas kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, dan tenggang waktu yang dimiliki orang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, serta pandangan subyektif pribadi karakter terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Ketika target penjualan tidak tercapai, perusahaan akan meningkatkan beban kerja karyawan untuk mengejar target tersebut. Hal ini dapat berupa penambahan jam kerja, penambahan tugas, atau peningkatan target (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021).

Selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Hasi et al (2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam

bekerja. Jika kondisi lingkungan kerja di perusahaan mendukung dan lengkap, maka karyawan dapat bekerja lebih nyaman, tenang dan fokus. Oleh karena itu Aspek-aspek lingkungan kerja perlu ditingkatkan. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Seperti yang diyatakan oleh Soejarminto & Hidayat (2022) dimana Lingkungan Kerja merupakan seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar variabel motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, mempengaruhi kinerja karyawan PT. XYZ.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan sesuai dengan kedudukannya dalam perusahaan, kinerja secara keseluruhan adalah hasil atau prestasi kerja seseorang dalam suatu ruang lingkup perusahaan (Syarieff et al., 2022). Menurut Gee (2021) kinerja karyawan secara keseluruhan merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja secara aktif yang populer atas kapasitas atau kemampuan individu, bobot kewajiban, dan akibat-akibat dari prestasi kerja yang dilakukan. Menurut pengertian dari beberapa para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan yang mencerminkan tingkat kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan individu, yang dicapai dalam rentang waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori yang dirumuskan (Purba, 2022) yaitu: (1) Kemampuan teknis, (2) Kemampuan konseptual, (3) Kemampuan hubungan interpersonal, (4) Kemandirian, (5) Komitmen kerja

Motivasi

Motivasi sering disamakan dengan dorongan dan tenaga yang merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut dapat menggerakan manusia untuk bertingkah laku dalam menyelesaikan suatu tujuan tertentu (Gunawan, 2023). Motivasi juga diartikan sebagai suatu dorongan dari diri sendiri ataupun orang lain untuk meningkatkan seseorang melakukan suatu aktivitas agar mencapainya tujuan yang

diinginkan (Hamidah, 2023). Dari pernyataan para ahli, dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah proses internal di mana seseorang merasakan keinginan yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan tertentu dengan menghasilkan intensitas dan arah dalam tindakan mereka. Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori yang dirumuskan (Marjaya & Pasaribu, 2019) yaitu: (1) Kinerja, (2) Penghargaan, (3) Tantangan, (4) Keterlibatan.

Beban Kerja

Menurut Ahmad et al (2019) beban kerja adalah segala bentuk kerja yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kerangka waktu yang ditetapkan. Sementara itu menurut Hermansya (2021) beban kerja adalah tenaga kerja yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu urutan kebutuhan atas tanggung jawabnya pada waktu yang pasti. Pendapat ini menyoroti kemampuan individu dalam menangani tanggung jawabnya, tanpa menekankan pada jumlah tugas atau batasan waktu. Dari pernyataan para ahli, dapat disimpulkan bahwa Beban kerja merupakan situasi di mana tenaga kerja diberikan sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori yang dirumuskan (Jannah, 2021) yaitu: (1) Target yang harus dicapai, (2) Kondisi pekerjaan, (3) Penggunaan waktu

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai (Nurhandayani, 2022). Pendapat tersebut sejalan dengan Sihaloho & Siregar (2020) yang menyatakan Lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan berupa sarana dan prasarana, Lokasi, Fasilitas, keadaan dan kondisi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas di perusahaan. Dimensi dan indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori yang dirumuskan (Budiasa, 2021) yaitu: (1) Suasana kerja, (2) Hubungan dengan rekan kerja, (3) Tersedianya fasilitas kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT XYZ sebanyak 277 orang. Metode penentuan sampel secara *non-probability* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*. Dalam Amin et al (2023) menyatakan *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pada Penelitian ini, sampel berjumlah 126 karyawan dengan pertimbangan bahwa 126 karyawan tersebut merupakan karyawan tetap dengan masa kerja >1 tahun di PT XYZ.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Uji Validitas

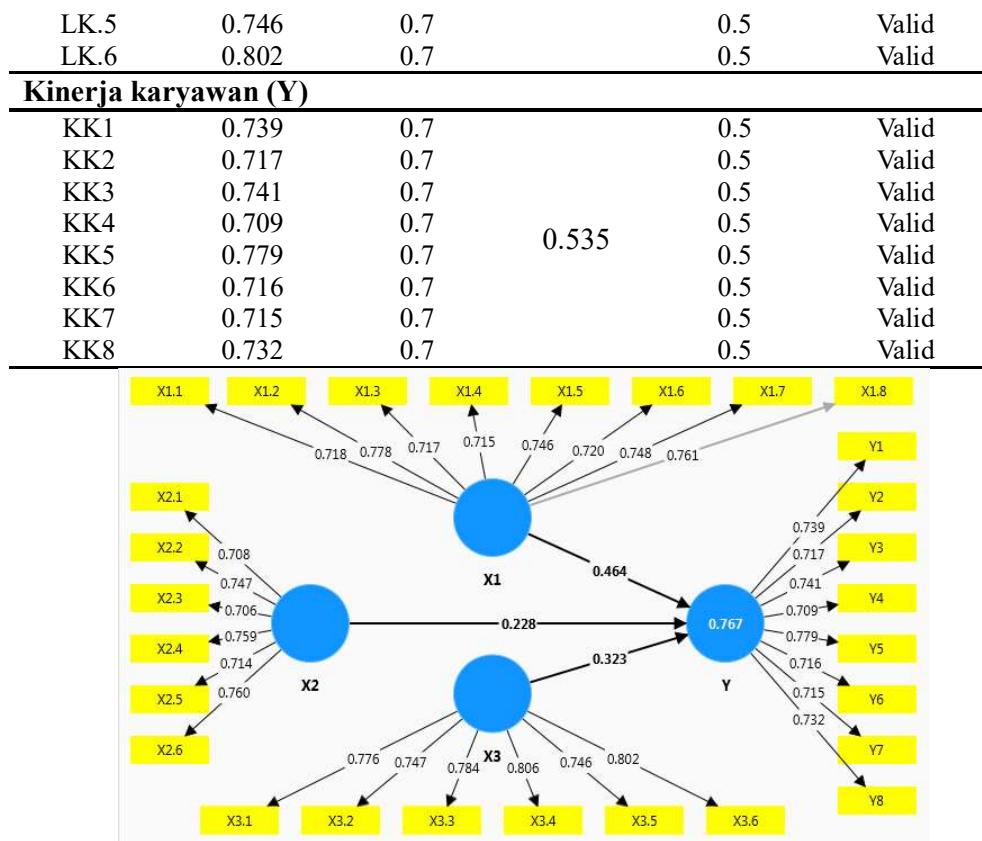
1. *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* menggunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*.

Uji *convergent validity* apabila nilai *outer loading* > 0,7 dan AVE > 0,5. Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut nilai *convergent validity* penelitian ini:

Tabel 1. *Convergent Validity*

Indikator	Loading factor	Kriteria loading factor	AVE	Kriteria AVE	Keterangan
Motivasi (X1)					
M.1	0.718	0.7		0.5	Valid
M.2	0.778	0.7		0.5	Valid
M.3	0.717	0.7		0.5	Valid
M.4	0.715	0.7		0.5	Valid
M.5	0.746	0.7	0.545	0.5	Valid
M.6	0.720	0.7		0.5	Valid
M.7	0.748	0.7		0.5	Valid
M.8	0.761	0.7		0.5	Valid
Beban Kerja (X2)					
BK.1	0.708	0.7		0.5	Valid
BK.2	0.747	0.7		0.5	Valid
BK.3	0.706	0.7	0.537	0.5	Valid
BK.4	0.759	0.7		0.5	Valid
BK.5	0.714	0.7		0.5	Valid
BK.6	0.760	0.7		0.5	Valid
Lingkungan kerja (X3)					
LK.1	0.776	0.7		0.5	Valid
LK.2	0.747	0.7	0.604	0.5	Valid
LK.3	0.784	0.7		0.5	Valid
LK.4	0.806	0.7		0.5	Valid



Gambar 1 Hasil Uji *Convergent Validity*

Tabel 1 dan Gambar 1 memperlihatkan bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity (data telah valid) karena memiliki nilai loading factor di atas 0,7

2. Discriminant Validity

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan loading factor kepada konstruk lain. Hasil uji discriminant validity pada penelitian ini menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2 *Cross Loading*

	Motivasi (X1)	Beban Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
M.1	0.718	0.523	0.634	0.619
M.2	0.778	0.463	0.495	0.612
M.3	0.717	0.383	0.513	0.525
M.4	0.715	0.352	0.504	0.581
M.5	0.746	0.363	0.493	0.620
M.6	0.720	0.385	0.571	0.641

M.7	0.748	0.306	0.456	0.581
M.8	0.761	0.348	0.513	0.613
BK.1	0.443	0.708	0.428	0.482
BK.2	0.386	0.747	0.378	0.484
BK.3	0.358	0.706	0.301	0.451
BK.4	0.393	0.759	0.355	0.467
BK.5	0.359	0.714	0.351	0.437
BK.6	0.386	0.760	0.299	0.443
LK.1	0.597	0.459	0.776	0.625
LK.2	0.524	0.354	0.747	0.523
LK.3	0.540	0.343	0.784	0.585
LK.4	0.530	0.378	0.806	0.582
LK.5	0.543	0.368	0.746	0.637
LK.6	0.566	0.340	0.802	0.586
KK1	0.658	0.512	0.580	0.739
KK2	0.606	0.533	0.529	0.717
KK3	0.574	0.387	0.546	0.741
KK4	0.653	0.410	0.577	0.709
KK5	0.554	0.505	0.532	0.779
KK6	0.611	0.430	0.561	0.716
KK7	0.550	0.396	0.542	0.715
KK8	0.536	0.499	0.583	0.732

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa korelasi konstruk Motivasi (X1) dengan indikator M.1, M.2, M.3, M.4, M.5, M.6, M.7, dan M.8 lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (Beban Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan). Selanjutnya korelasi konstruk Beban Kerja (X2) dengan indikator BK.1, BK.2, BK.3, BK.4, BK.5, dan BK.6 lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan). Kemudian korelasi konstruk Lingkungan Kerja (X3) dengan indikator LK.1, LK.2, LK.3, LK.4, LK.5, dan LK.6 lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (Motivasi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan). Lalu, korelasi konstruk Kinerja Karyawan dengan indikator KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, KK6, KK7, dan KK8 lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan kerja).

Metode lain untuk melihat discriminant validity adalah dengan meliputi *fornell larcker criterion* yang mana menunjukkan validitas pada variabel ketika suatu variabel memiliki korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel yang berbeda.

Tabel 3 *Fornell Larcker Criterion*

	Motivasi	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi	0.738			
Beban Kerja	0.530	0.733		
Lingkungan Kerja	0.709	0.482	0.777	
Kinerja Karyawan	0.814	0.630	0.762	0.731

Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *fornell larcker criterion* yang dari keempat variabel yaitu lebih dari $> 0,05$ terhadap konstruk masing masing variabel. Yaitu nilai variabel Kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0.731, Motivasi (X1) dengan nilai 0.738, Beban Kerja (X2) dengan nilai 0.733 dan lingkungan kerja (X3) dengan nilai 0.777. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data yang dimiliki telah memenuhi kriteria *fornell locker criterion*. Dari hasil perhitungan *discriminant validity*, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument pernyataan dari indikator dikatakan valid.

Uji Realibilitas

1. Composite Reability

Composite Reliability dan atau *Cronbach Alpha*. pengujian ini mengukur keakuratan, ketepatan dan konsistensi konstruk atau variabel yang diteliti. Berikut data penggunaan yang diolah oleh SmartPLS 4.0:

Tabel 4 *composite reliability*

Variabel	Composite Reliability	Standar Composite Reliability	Keterangan
Motivasi	0.881	>0.70	<i>Reliable</i>
Beban Kerja	0.828	>0.70	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0.870	>0.70	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0.876	>0.70	<i>Reliable</i>

tabel 4 menunjukkan bahwa nilai dalam *Composite Reliability* setiap variabel memperoleh nilai $> 0,7$ untuk *Composite Reliability*. Hasil ini memaparkan Motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan layak digunakan dalam penelitian.

2. Cronbach alpha

Suatu variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai $> 0,7$. Berikut nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel:

Tabel 5 *cronbach alpha*

Variabel	Cronbach alpha	Standar Cronbach alpha	Keterangan
-----------------	-----------------------	-------------------------------	-------------------

Motivasi	0.881	>0.70	<i>Reliable</i>
Beban Kerja	0.827	>0.70	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0.869	>0.70	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0.876	>0.70	<i>Reliable</i>

tabel 5 menunjukkan Cronbach's Alpha adalah $> 0,7$. Dipaparkan jika variabel Motivasi, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah melewati standar yang telah ditentukan sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian.

Pengujian Inner Model

1. R – Square

Nilai R square sebesar 0.75 dinyatakan kuat, > 0.5 dinyatakan baik, dan 0.25 dinyatakan rendah. Berikut merupakan hasil pengujian R-square:

Tabel 6 R-Square dan Adjusted R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.767	0.762

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai R Square sebesar 0.767 artinya variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), 0.767 atau berpengaruh selaras 76,7%. Sehingga ada 23,3% adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak termasuk variabel dalam penelitian ini.

2. Q – Square

Relevansi Prediksi atau *Predictive Relevance* (Q2) dilakukan untuk mengukur seberapa positif nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya

Tabel 7 *Q -Square*

Variabel Endogent	Q-Square
Kinerja karyawan	0.790

tabel 7 menunjukkan nilai *Q-Square* sebesar 0.790 atau 73,9 hal ini menunjukkan bahwa nilai *Q-Square* dikatakan model memiliki *predictive relevance* karena nilai *Q-Square* > 0 .

3. F – Square

Uji F-Square bertujuan untuk menghitung pengaruh nilai suatu variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 8 *F –Square*

Variabel	F - Square	Keterangan
Motivasi → Kinerja karyawan	0.418	Besar
Beban kerja → Kinerja karyawan	0.156	Sedang
Lingkungan kerja → Kinerja karyawan	0.215	Sedang

Tabel 8 menunjukkan nilai F-Square motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0.418, beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.156, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.215 yang dapat diartikan memiliki dampak terhadap motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja.

Uji Hipotesis

Pembahasan yang dilakukan, selain menggunakan hasil jawaban kuesioner, digunakan pula hasil diskusi terhadap responden pada saat penyebaran kuesioner. Berikut merupakan tabel dari hasil uji hipotesis:

Tabel 9 Uji Hipotesis *Path Coefisien*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standart deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Motivasi → Kinerja karyawan	0.464	0.458	0.063	7.416	0.000
Beban kerja → Kinerja karyawan	0.228	0.234	0.059	3.892	0.000
Lingkungan kerja → Kinerja karyawan	0.323	0.321	0.052	6.163	0.000

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Hipotesis pertama:

Variabel motivasi memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 atau $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika nilai motivasi meningkat maka nilai kinerja karyawan. Nilai T-Statistic variabel motivasi memiliki nilai 7.416 atau $> 1,96$, maka dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima.

H_0 1 : motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

H_a 1 : motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

2. Hipotesis kedua:

Variabel beban kerja memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 atau $<0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika nilai beban kerja meningkat maka nilai kinerja karyawan akan naik. Nilai T-Hitung variabel beban kerja memiliki nilai 3.892 atau $>1,96$, maka dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_02 ditolak dan H_a2 diterima.

H_02 : beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a2 : beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Hipotesis ketiga:

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 atau $<0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika nilai penerapan lingkungan kerja meningkat maka nilai kinerja karyawan akan naik. Nilai T-Hitung variabel lingkungan kerja memiliki nilai 6.163 atau $>1,96$, maka dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima.

H_03 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi adanya pengaruh dari masing-masing variabel *exogen* terhadap variabel *endogen* melalui asumsi variabel bebas tidak berubah.

Tabel 10 hasil uji T

Variabel	Nilai T	Signifikansi	Hasil
Motivasi	7.416	0.000	Berpengaruh
Beban Kerja	3.892	0.000	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	6.163	0.000	Berpengaruh

Dari Tabel 10 diatas, diketahui bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) didapatkan hasil nilai uji T yang dapat dijelaskan berikut:

1. Dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi mendapatkan hasil uji T ialah *T statitstics* 7.146 dan pada nilai *P values* mendapatkan 0.000. maka, dapat simpulkan bahwasannya berdasarkan hasil perhitungan diatas yaitu dari variabel motivasi, beban

kerja dan lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif karena memiliki nilai t lebih besar daripada *P-values*.

2. Variabel beban kerja mendapatkan hasil uji T ialah *T statistics* 3.892 pada nilai *P-values* mendapatkan 0.000. maka, dapat simpulkan bahwasannya berdasarkan hasil perhitungan diatas yaitu dari variabel motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif karena memiliki nilai t lebih besar daripada *P-values*.
3. Variabel lingkungan kerja mendapatkan hasil uji T ialah *T statistics* 6.163 pada nilai *P-values* mendapatkan 0.000. maka, dapat simpulkan bahwasannya berdasarkan hasil perhitungan diatas yaitu dari variabel motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif karena memiliki nilai t lebih besar daripada *P-values*

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitianini adalah sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Keterlibatan yang tinggi meningkatkan motivasi individu, yang kemudian mendorong kinerja yang lebih baik dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. (2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Hal ini disebabkan perusahaan telah menetapkan beban kerja karyawan sesuai dengan standard pekerjaan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Hal ini disebabkan karena kemudahan bekerjasama dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja yang lengkap sehingga menunjang kebutuhan pekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jawa Tengah: Cv. Pena Persada*.
- Clarayustina, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Damco Warehousing Indonesia. *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.

- Ernawati, E., Khan, M. A., Bukhari, E., Rianto, M. R., & Woestho, C. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Workload Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Graha Inti Permai. *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 179–193.
- Gee, M. N. (2021). Marta Nasrani Gee Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(1).
- Gunawan, P. A. L. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Logistik Indah*. 2020, 1–23.
- Hamidah, N. N. H. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Td Automotive Compressor Indonesia Di Kawasan Industri Mm 2100*. I(69), 5–24.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Akmami (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 209–219.
- Hermansya, A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Jannah, R. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 9(2).
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696.
- Khalifah, U. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Puskesmas Kotabaru Indragiri Hilir*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1),

129–147.

- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <Https://Doi.Org/10.58765/Ekobil.V1i2.65>
- Purba, J. S. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Herfinta Farm And Plantation Medan*.
- Riansyah, H., & Luterlean, B. S. (2022). Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Motor. *Eproceedings Of Management*, 9(2).
- Rivaldo, Y. (2022). *Monografi Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <Https://Doi.Org/10.37817/Ikraith-Ekonomika.V6i1.2465>
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Media Nusa Creative (Mnc Publishing).
- Syarie, F., Yusuf, F., Utomo, K. P., & Sofyanty, D. (2022). Penerapan Kinerja Dan Kepuasan Terhadap Kualitas Kerja Di Masa Covid-19. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 169–176.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120.