

PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AUG

Veronica Lois Desiana¹⁾, Dyah Ayu Puri Palupi²⁾

¹⁾Universitas Kristen teknologi Surakarta, ²⁾Universitas Kristen teknologi solo

Email : veronicalodes10@gmail.com¹⁾, dyahayupuripalupi@gmail.com²⁾

Abstract: *This research was conducted at PT AUG (name disguised due to company request). The research method used is quantitative method. The problem that occurred at PT AUG was a condition where there were several employees who resigned suddenly, so it is assumed that the cause of this is regarding workload, work motivation, or work environment in the company that affects employee performance. Respondents in this study were 100 employees of PT AUG as the population, while the sampling technique used the saturated sampling method. The results of the Validity Test of the Workload, Work Motivation, Work Environment, and Employee Performance variables have valid criteria for all statement items, the results of the calculation of $r_{count} > r_{table}$ (0.1966) and the significance value is less than 0.05. The results of the Reliability Test show the Cronbach's Alpha value for the workload variable of 0.685, the work motivation variable of 0.805, the work environment variable of 0.818, and the employee performance variable of 0.695, so the statements in this questionnaire are reliable because they have a Cronbach's Alpha value > 0.60 . The results of the Normality Test from the Monte Carlo Sig. (2-tailed) approach are 0.313, meaning that all research variables have a significance value of more than 0.05 at ($sig > 0.05$) so that it can be concluded that the research data is normally distributed. The results of the Multicollinearity Test for all independent variables have a tolerance value of more than 0.10 and a VIF of less than 10.00 with the following details: the tolerance value for the workload variable (X1) is 0.788, the work motivation variable (X2) is 0.818, and the work environment variable (X3) is 0.710, all three are greater than 0.10, while for the VIF value of the workload variable (X1) is 1.269, the work motivation variable (X2) is 1.222, and the work environment variable (X3) is 1.409, all three are less than 10.00, so it can be concluded that the regression model in this study does not experience multicollinearity. The results of the Heteroscedasticity Test show the Sig. value. On the workload variable (X1) which is $0.474 > 0.05$, the work motivation variable (X2) which is $0.879 > 0.05$, and the work environment variable (X3) which is $0.232 > 0.05$, meaning that there is no heteroscedasticity symptom, because the significance value obtained is greater than 0.05. The results of the F Test show that the calculated F value is 21.257 with a Sig. value of 0.000, which means it is less than 0.05, so it can be concluded that the independent variables, namely workload (X1), work motivation (X2), and work environment (X3) have a significant effect simultaneously (together) on the dependent variable, namely employee performance (Y). The results of the T-test show that the workload variable (X1) has a Sig. value of 0.008, smaller than 0.05, and the t-count is 2.706, this value is greater than the t-table of 1.985, the work motivation variable (X2) has a Sig. value of 0.023, smaller*

than 0.05, and the t-count is 2.316, this value is greater than the t-table of 1.985, the work environment variable (X3) has a Sig. value of 0.000, smaller than 0.05, and the t-count is 3.881, this value is greater than the t-table of 1.985, this shows that the workload, work motivation, and work environment variables have a positive influence on employee performance so that it can be concluded that the hypothesis is accepted. The results of the Determination Coefficient show that the Adjusted R Square value is 0.380 or 38%, this indicates that the employee performance variable that can be explained by the workload, work motivation, and work environment variables is 38%, then the remaining value of 62% (100% - 38%) explains that the value is another variable that was not examined in this study.

Keywords: Workload, Work Motivation, Work Environment, And Employee Performance.

Abstrak: Penelitian ini dilakukan di PT AUG (nama disamarkan karena permintaan perusahaan). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Permasalahan yang terjadi di PT AUG adalah kondisi dimana terdapat beberapa karyawan yang *resign* secara tiba-tiba, maka diasumsikan penyebab hal tersebut adalah mengenai beban kerja, motivasi kerja, ataupun lingkungan kerja di perusahaan yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT AUG sebanyak 100 orang sebagai populasi, sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan metode *sampling* jenuh. Hasil Uji Validitas variabel Beban Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan, hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1966) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel beban kerja sebesar 0,685, variabel motivasi kerja sebesar 0,805, variabel lingkungan kerja sebesar 0,818, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,695, maka pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil Uji Normalitas dari pendekatan Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,313, artinya semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($sig > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Hasil Uji Multikolinearitas seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10,00 dengan rincian sebagai berikut: nilai *tolerance* untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 0,788, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,818, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,710, ketiganya lebih besar dari 0,10, sedangkan untuk nilai VIF variabel beban kerja (X1) sebesar 1,269, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1,222, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1,409, ketiganya lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan nilai Sig. Pada variabel beban kerja (X1) yaitu 0,474 $> 0,05$, variabel motivasi kerja (X2) yaitu 0,879 $> 0,05$, dan variabel lingkungan kerja (X3) yaitu 0,232 $> 0,05$, artinya tidak terjadi

gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05. Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 21,257 dengan nilai Sig. sebesar 0,000, yang artinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yakni beban kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil Uji T menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai Sig. 0,008, lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh t-hitung sebesar 2,706, nilai ini lebih besar dari t-tabel yakni 1,985, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai Sig. 0,023, lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh t-hitung sebesar 2,316, nilai ini lebih besar dari t-tabel yakni 1,985, variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai Sig. 0,000, lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh t-hitung sebesar 3,881, nilai ini lebih besar dari t-tabel yakni 1,985, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,380 atau 38% hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebesar 38% selanjutnya, nilai sisa sebesar 62% (100% - 38%) menjelaskan bahwa nilai tersebut adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam mendukung perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia (SDM) berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu, baik dari level pimpinan atau *top* manajer, *middle* manajer, maupun staf atau karyawan termasuk didalamnya investor atau pemodal. Menurut Sunarso dalam Jeky, Sofia, dan Wehelmina (2018:21), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Singkatnya adalah dampak yang dirasakan akibat aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja yang ditanggung pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif. Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam

menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. P. Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan menjadi permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT AUG?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT AUG?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT AUG?
4. Adakah pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT AUG?

KAJIAN TEORI

1. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

- 1) Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. (Gibson dalam Riny Chandra, 2017:671)
- 2) Beban kerja adalah suasana apabila karyawan dihadapkan pada tumpukan pekerjaan yang wajib dikerjakan dan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan (Kiki, 2018:39)

- #### **b. Indikator dalam beban kerja diantaranya: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu yang ada, dan standar pekerjaan (Putra, 2018)**

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. (Robbins & Judge, 2018:127)

- #### **b. Indikator dalam motivasi kerja menurut Hasibuan, 2019 diantaranya:**

- 1) Kebutuhan fisik, seperti pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian target, uang makan, uang perjalanan, dan lain-lain.
- 2) Kebutuhan sosial, seperti membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi yang bertujuan untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, menyelesaikan masalah secara berkelompok.
- 3) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, seperti memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus, dan lain-lain. (Darmadi, 2020:242)

b. Indikator lingkungan kerja menurut Fachrezi&Khair, 2020:111 yaitu:

- 1) Fasilitas
- 2) Kebisingan
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Hubungan kerja

4. Kinerja Karyawan

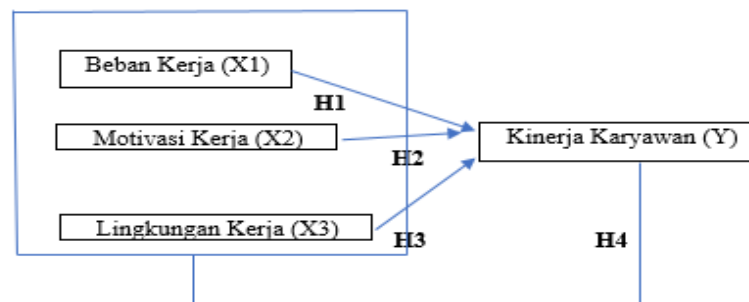
a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. (Fajar Nur'aini, 2017)

b. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit *oriented* dan non profit *oriented* yang dihasilkan selama suatu periode tertentu (Irfan Fahmi, 2017:176).

Kerangka Berpikir



Gambar 1, Kerangka Pemikiran

Sumber : Kajian Teoritik, 2019

Hipotesis

- Hipotesis 1: Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT AUG.
- Hipotesis 2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT AUG.
- Hipotesis 3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT AUG.
- Hipotesis 4: Diduga beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT AUG

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah suatu strategi dalam penelitian untuk mengidentifikasi permasalahan sebelum perencanaan akhir pengumpulan data dan mengidentifikasi struktur dimana penelitian tersebut dilaksanakan (Nursalam, 2020). Desain pada penelitian ini yaitu kuantitatif, yang mana menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk mengidentifikasi hubungan atau pengaruh antar variabel. Tujuan desain penelitian ini yaitu menguji hipotesis, menentukan ada tidaknya pengaruh antar variabel, dan membuat generalisasi yang didukung oleh data numerik. Desain kuantitatif memberikan landasan yang kuat untuk membuat keputusan berdasarkan bukti-bukti yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan yang meliputi objek-objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini yaitu

karyawan PT AUG divisi Utility yang berjumlah 100 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini didasarkan pada perumusan masalah yang telah dipaparkan di atas yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT AUG.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT AUG.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT AUG.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT AUG.

Data yang telah diperoleh tersebut diolah dengan program SPSS versi 25. Total pernyataan dalam penelitian ini berjumlah 35 pernyataan yaitu 10 pernyataan variabel beban kerja (X1), 10 pernyataan variabel motivasi kerja (X2), 10 pernyataan variabel lingkungan kerja (X3), dan 5 pernyataan variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Validitas

- 1) Uji Validitas Beban Kerja (BK) (X1)

Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No. Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	r-table	Keterangan
BK1	0,353	0,000	0,1966	Valid
BK2	0,378	0,000	0,1966	Valid
BK3	0,296	0,003	0,1966	Valid
BK4	0,390	0,000	0,1966	Valid
BK5	0,392	0,000	0,1966	Valid
BK6	0,346	0,000	0,1966	Valid
BK7	0,376	0,000	0,1966	Valid
BK8	0,378	0,000	0,1966	Valid
BK9	0,395	0,000	0,1966	Valid
BK10	0,272	0,006	0,1966	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

2) Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	r-table	Keterangan
MK1	0,482	0,000	0,1966	Valid
MK2	0,457	0,000	0,1966	Valid
MK3	0,505	0,000	0,1966	Valid
MK4	0,530	0,000	0,1966	Valid
MK5	0,339	0,001	0,1966	Valid
MK6	0,536	0,000	0,1966	Valid
MK7	0,533	0,000	0,1966	Valid
MK8	0,522	0,000	0,1966	Valid
MK9	0,452	0,000	0,1966	Valid
MK10	0,556	0,000	0,1966	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

3) Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No. Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	r-table	Keterangan
LK1	0,519	0,000	0,1966	Valid
LK2	0,467	0,000	0,1966	Valid
LK3	0,552	0,000	0,1966	Valid
LK4	0,555	0,000	0,1966	Valid
LK5	0,384	0,000	0,1966	Valid
LK6	0,575	0,000	0,1966	Valid
LK7	0,560	0,000	0,1966	Valid
LK8	0,535	0,000	0,1966	Valid
LK9	0,456	0,000	0,1966	Valid
LK10	0,539	0,000	0,1966	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

4) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	r-table	Keterangan
KK1	0,425	0,000	0,1966	Valid
KK2	0,464	0,000	0,1966	Valid
KK3	0,470	0,000	0,1966	Valid
KK4	0,541	0,000	0,1966	Valid
KK5	0,509	0,000	0,1966	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan lingkungan kerja (Y) memiliki status valid karena nilai r hitung dari semua variabel tersebut lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai 0.1966.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Kriteria	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	10	0,60	0,685	Reliabel
Motivasi Kerja	10	0,60	0,805	Reliabel
Lingkungan Kerja	10	0,60	0,818	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,60	0,695	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 25

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hal ini menyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat diandalkan.

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21524526
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.035
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.028 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.313 ^d
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.301
	Upper Bound	.325

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada baris Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,313, hal ini menunjukkan semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.788	1.269
	Motivasi Kerja	.818	1.222
	Lingkungan Kerja	.710	1.409

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10,00 dengan rincian nilai *tolerance* untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 0,788, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,818, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,710, ketiganya lebih besar dari 0,10, sedangkan untuk nilai VIF variabel beban kerja (X1) sebesar 1,269, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1,222, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1,409, ketiganya lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.979	2.107		2.364	.020
	Beban Kerja	-.035	.049	-.081	-.719	.474
	Motivasi Kerja	-.007	.047	-.017	-.153	.879
	Lingkungan Kerja	-.066	.055	-.143	-1.202	.232

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig. Pada variabel beban kerja (X1) yaitu $0,474 > 0,05$, variabel motivasi kerja (X2) yaitu $0,879 > 0,05$, dan variabel lingkungan kerja (X3) yaitu $0,232 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679.868	3	226.623	21.257	.000 ^b
	Residual	1023.442	96	10.661		
	Total	1703.310	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 21,257 dengan nilai Sig. sebesar 0,000, yang artinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yakni beban kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-10.714	3.630		-2.952	.004
	Beban Kerja	.228	.084	.241	2.706	.008
	Motivasi Kerja	.189	.082	.203	2.316	.023
	Lingkungan Kerja	.365	.094	.364	3.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai Sig. 0,008, lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh t-hitung sebesar 2,706, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai Sig. 0,023, lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh t-hitung sebesar 2,316, variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai Sig. 0,000, lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh t-hitung sebesar 3,881, nilai ini lebih besar dari t-tabel yakni 1,985, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.714	3.630		-2.952	.004
	Beban Kerja	.228	.084	.241	2.706	.008
	Motivasi Kerja	.189	.082	.203	2.316	.023
	Lingkungan Kerja	.365	.094	.364	3.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 25

Berdasarkan dari tabel 5.6 diatas maka akan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + BX... + e$$

$$Y = 0,241X_1 + 0,203X_2 + 0,364X_3 + e$$

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT AUG. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 100 responden serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT AUG, dengan demikian penelitian memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja karyawan PT AUG secara signifikan.
2. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT AUG secara signifikan.
3. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT AUG secara signifikan.
4. Terdapat pengaruh positif beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT AUG secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Malik Abdul Rohman Rully Moch. Ichsan (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HONDA DAYA ANUGRAH MANDIRI CABANG SUKABUMI. Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No. 1 (April 2021) E-ISSN: 2798-1851, <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Muhammad Ridho Daenuri, Tedi Pitri (2020) PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOSTAR INDONESIA I CIKEMBAR KABUPATEN SUKABUMI (STUDI PADA DIVISI PRODUCTION PLANNING INVENTORY CONTROL). Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 1 No. 1 (April 2020). <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/149>
- Firda Prisilia Yunitasari (2021) PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA PROVINSI JAWA TIMUR UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PENGELOLAAN JALAN DAN JEMBATAN KEDIRI. <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/188268/>
- Endang Kustini, Cecep Hidayat (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA TERA INTIDATA. Jurnal Tadbir Peradaban, Volume 1 No. 3 (September 2021), <https://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/download/70/59>
- Musyawwir, Muh. Isa Ansyari, Hafiz Elfiansyah Parawu (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GOWA. Jurnal

Unismuh Volume 2 No. 2 (April 2021).

<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/download/3757/3436>

Berliando Silas, Adolfina, Genita Lumintang (2018). PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MARGA DWITAGUNA MANADO. Jurnal EMBA, Volume 7 No. 4 (Juli 2019),

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25355/25042>

Reffi Oktavia, Jhon Fernos (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATANGAN SIPIL KOTA PADANG. Jurnal Economina Volume 2 No. 4 (April 2023) E-ISSN: 2963-1181,

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/492/425>