



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI (*PICKER*) PADA PT. SUMBER
MINA BAHARI CABANG PAMEKASAN**

*THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL DISCIPLINE, MOTIVATION
AND WORKLOAD ON THE EMPLOYEES' PERFORMANCE IN
PRODUCTION DIVISION AT SUMBER MINA BAHARI
(LTD) OF PAMEKASAN BRANCH*

SKRIPSI

Oleh :

Achmad Agus Pratama Faurus Tamam

NIM. 140810201111

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI (*PICKER*) PADA PT. SUMBER
MINA BAHARI CABANG PAMEKASAN**

*THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL DISCIPLINE, MOTIVATION
AND WORKLOAD ON THE EMPLOYEES' PERFORMANCE IN
PRODUCTION DIVISION AT SUMBER MINA BAHARI
(LTD) OF PAMEKASAN BRANCH*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Achmad Agus Pratama Faurus Tamam

NIM 140810201111

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Achmad Agus Pratama Faurus Tamam

NIM : 140810201111

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (*PICKER*) PT. SUMBER MINA BAHARI CABANG PAMEKASAN

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember,
Yang menyatakan,

Achmad Agus Pratama Faurus Tamam

NIM.140810201111

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (*PICKER*) PT. SUMBER MINA BAHARI CABANG PAMEKASAN

Nama Mahasiswa : Achmad Agus Pratama Fahrus Tamam

NIM : 140810201111

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 09 Mei 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.

NIP. 19690329 199303 2 001

Wiji Utami, S.E., M.Si.

NIP. 19740120 200012 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (*PICKER*) PT.
SUMBER MINA BAHARI CABANG PAMEKASAN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Achmad Agus Pratama Fahrus Tamam

NIM : 140810201111

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

24 Mei 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Purnamie Titisari, SE., M.Si. : (.....)

NIP. 19750106 200003 2 001

Sekretaris : Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb. : (.....)

NIP. 19630402 198802 1 001

Anggota : Dra. Lilik Farida, M.Si. : (.....)

NIP. 19631128 198902 2 001

Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Foto 4 x 6

Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih kepada :

1. Ibu saya, Rusmiati yang selalu mendoakan dan memberikan kasih sayang serta pengorbanan hingga saat ini.
2. Paman dan tante saya, H. Supardi S. Pd, M. Pd. dan Sutiah, S. E. yang selalu mendoakan, memberikan tenaga dan pikiran, mendidik, meluangkan waktunya, dan mendukung saya agar tumbuh dengan sehat dan mendapatkan pendidikan yang layak.
3. Keluarga Bani Abdullah yang selalu mendukung dan mendoakan saya, khususnya Hj. Sami (Buntojing).
4. Terima kasih untuk teman-teman saya G-14 Jember, Kontrakan Jegger, dan sahabat saya Alif Rahman Nasrul.
5. Almamater Universitas Jember yang saya banggakan.

MOTTO

“Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

(QS. At-Taubah: 105)

“Berbuatlah (berusahalah)! Karena setiap orang akan dipermudah untuk melaksanakan apa yang telah ditetapkan baginya.”

(H. R. Bukhori)

“Tidak ada alasan untuk percaya bahwa tidak akan ada perkembangan atau perubahan di masa depan”

(Arie Selinger)

“Hanya karena sesuatu tidak berjalan seperti rencanamu, bukan berarti tak berguna”

(Thomas Edison)

RINGKASAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan;
Achmad Agus Pratama Fahrus Tamam; 140810201111; 2018; 68 Halaman;
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Setiap perusahaan ingin memiliki keunggulan bersaing dengan perusahaan lain dalam industri sejenis. Perusahaan berlomba-lomba untuk mengembangkan potensi SDM mereka sehingga memiliki kualitas yang bagus. Kriteria SDM yang berkualitas dapat dilihat saat mereka memiliki kinerja yang baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa diantaranya yaitu disiplin kerja, motivasi, dan beban kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik pasti patuh terhadap peraturan-peraturan perusahaan dikarenakan kesadaran dan kesediaan mereka. Kebutuhan-kebutuhan karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan karena dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut motivasi diharapkan meningkat. Selain itu, perusahaan harus mempertimbangkan kemampuan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lokasi penelitian ini adalah PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan. Penelitian ini merupakan *explanatory research* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel independen dan dependen. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu metode penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga pada penelitian ini semua anggota karyawan bagian produksi yang berjumlah 60 karyawan digunakan sebagai sampel. Sumber data yang digunakan berupa sumber data primer dan sumber data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, kuisisioner, observasi dan studi pustaka. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan beberapa metode analisis data seperti uji instrumen (uji validitas dan uji reliabelitas), uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, uji hipotesis t dan koefisien determinasi berganda (R^2)).

Berdasarkan hasil uji instrumen, semua indikator telah memenuhi syarat valid yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel juga lebih dari 0,60 yaitu disiplin kerja (0,827), motivasi (0,774), beban kerja (0,838), dan kinerja (0,791). Data juga berkontribusi dengan normal karena diperoleh nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,448. Variabel disiplin kerja, motivasi, dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan nilai analisis regresi linier berganda masing-masing variabel bebas sebesar (0,437), (0,382), dan (0,433). Berdasarkan uji hipotesis t diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial sebesar $2,255 > 2,002$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), variabel motivasi memiliki pengaruh secara parsial sebesar $4,188 > 2,002$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), variabel beban kerja memiliki pengaruh secara parsial sebesar $2,408 > 2,002$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 74,5% (R^2).

Hasil jawaban responden terkait dengan variabel disiplin kerja, motivasi, dan beban kerja dan kinerja memperkuat hasil analisis penelitian. Hasil jawaban responden terkait dengan disiplin kerja, motivasi, dan beban kerja dan kinerja memiliki akumulasi jawaban setuju dan sangat setuju yang menunjukkan hubungan positif pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut kriteria penilaian jawaban, variabel disiplin kerja mendapatkan penilaian baik dengan persentase nilai sebesar (61,7%), variabel motivasi mendapatkan penilaian baik dengan persentase nilai sebesar (66,9%), variabel beban kerja mendapatkan penilaian baik dengan persentase nilai sebesar (66,2%), dan variabel kinerja mendapatkan penilaian sangat baik dengan persentase nilai sebesar 75,4%.

Berdasarkan hasil analisis dan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, motivasi dan beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

SUMMARY

The Influence Of Occupational Discipline, Motivation And Workload On The Employees' Performance In Production Division At Sumber Mina Bahari (Ltd) Of Pamekasan Branch. Achmad Agus Pratama Fahrus Tamam; 140810201111; 2018; 68 Pages; Management Department, Economics and Business Faculty Jember University.

Every companies want to have competitive advantage with other companies in similar industry. Companies are competing to develop their human resources potential to have good quality. Human resources criteria that have good quality can be seen when they have a good performance. Many factors can affect employee performance. Some factors that can affect employee performance is occupational discipline, motivation, and workload. Employees who have a good occupational discipline must obey the rules of the company because of their awareness and willingness. Employees needs also must be considered by the company because with the fulfillment of these needs, motivation is expected to increase. In addition, the company must consider how far the ability of employees in carrying out their work.

The location of this research is Sumber Mina Bahari (Ltd) of Pamekasan Branch. This research is an explanatory research that aims to know the causal relationship between dependent and independent variables. Sample selection in this study using sensus sampling that is the method of determining the sample if the population are used as sample, so all of employees in production division are used as sample in this study. Source of data used in the form of primary data source and secondary data source. The data collecting method was used interview technique, questionnaire, observation and literature study. The data was analyzed using some analysis methods such as instrument test (validity test and reliability test), normality test, multiple linier regression analysis, classical assumption test (multikolinierity and heterocedastisity), t hypothesis test, and R^2 test.

Based on instrument test, the indicators of each variables are valid ($r_{score} > r_{table}$). The result of reliability test of each variables is more than 0.60 score, those are occupational discipline (0.827), motivation (0.774), workload (0.838), and employees performance (0.791). The data also contribute normal because it obtained value of significance more than 0.05 that is equal to (0.448). Occupational discipline variable, motivation, and workload have a positive influence on employees performance with the value of multiple linear regression analysis of each independent variable of (0.437), (0.382), and (0.433). Based on hypothesis test, the result shows that occupational discipline variable has partial influence $2.255 > 2.002$ ($t_{score} > t_{table}$), motivation variable has partial influence $4.188 > 2.002$ ($t_{score} > t_{table}$), workload variable has partial influence $2.408 > 2.002$ ($t_{score} > t_{table}$). Both of independent variables have simultan influence in the amount of 74,5% (R^2) to employees performance.

The result of respondents' answers related to occupational discipline, motivation, and workload and employees performance support the result of research analysis. The result of respondents' answers related to the occupational discipline, motivation, and workload and employees performance have accumulated agreed and strongly agreed answers that show a positive relationship on each independent variable to the dependent variable. According to the criteria of assessment answers, occupational discipline variable gets good assessment with a percentage value of (61.7%), motivation variable gets good assessment with a percentage value of (66.9%), workload variable gets good assessment with a percentage value of (66.2%), and employees performance variable gets good assessment with a percentage value of 75.4%. This results support statement that if occupational discipline, motivation, and workload increase then employees performance increases.

The results showed that the occupational discipline, motivation and workload have a significant influence on employees performance at Sumber Mina Bahari (Ltd) of Pamekasan Branch. So, it can be concluded that occupational discipline, motivation and workload can affect employees performance.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (*Picker*) PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

- a. Dewi Prihatini S.E., M.M., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Wiji Utami S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
- b. Dr. Purnamie Titisari, Drs. Nyoman Gede Krishnabudi. M.Agb., dan Dra. Lilik Farida, M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
- c. Gusti Ayu Wulandari, S.E, M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- d. Ibu saya tercinta dan teristimewa Rusmiati yang selalu mendoakan serta memberikan semangat.
- e. Paman dan tante saya, H. Supardi S. Pd, M. Pd. dan Sutiah, S. E. yang selalu mendoakan, memberikan tenaga dan pikiran, mendidik, meluangkan waktunya, dan mendukung saya.

Semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan bagi yang membacanya, Amin.

Jember, 24 Mei 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Disiplin Kerja.....	7
2.1.2 Motivasi	11
2.1.3 Beban Kerja.....	16
2.1.4 Kinerja.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23

2.3	Kerangka Konseptual.....	27
2.4	Hipotesis Penelitian	27
BAB 3. METODE PENELITIAN.....		29
3.1	Rancangan Penelitian.....	29
3.2	Populasi dan Sampel	29
3.3	Jenis dan Sumber Data	29
3.4	Metodologi Pengumpulan Data.....	30
3.5	Identifikasi Variabel.....	31
3.6	Definisi Operasional	31
3.6.1	Disiplin Kerja.....	31
3.6.2	Motivasi	32
3.6.3	Beban Kerja.....	32
3.6.4	Kinerja.....	33
3.7	Skala Pengukuran Variabel.....	33
3.8	Metode Analisis Data.....	34
3.8.1	Uji Instrumen	34
3.8.2	Uji Normalitas Data	35
3.8.3	Analisis Regresi Linier berganda	35
3.8.4	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.5	Uji Hipotesis	37
3.8.6	Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	38
3.9	Kerangka Pemecahan Masalah.....	39
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.1.1	Sejarah Singkat dan Perkembangan Perusahaan.....	42
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Pokok.....	43
4.2	Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	44
4.2.1	Karakteristik Responden	44

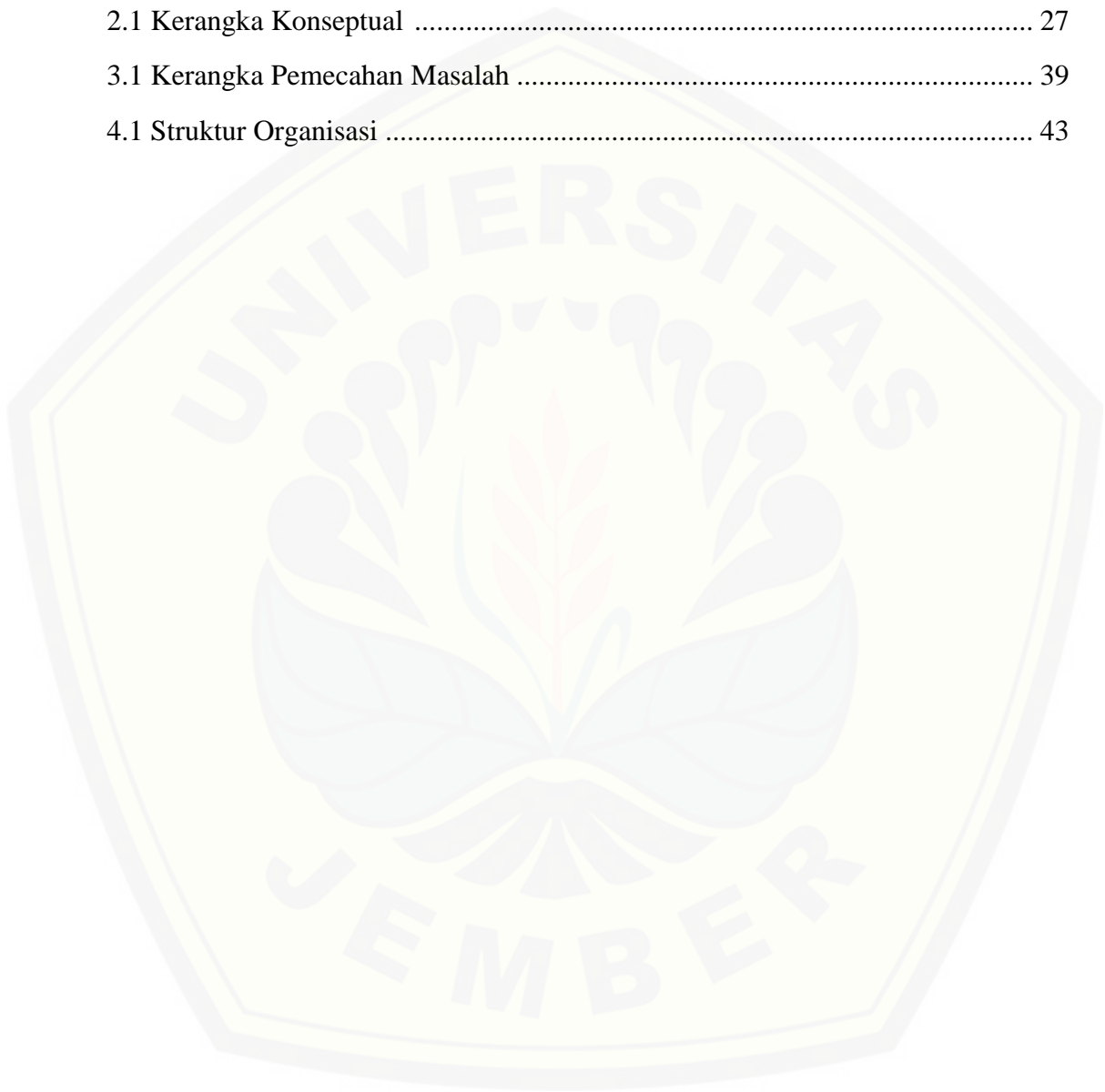
4.2.2	Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	46
4.3	Hasil Analisis Data.....	51
4.3.1	Uji Instrumen Data.....	51
4.3.2	Uji Normalitas Data	53
4.3.3	Analisis Regresi Linier Berganda	54
4.3.4	Uji Asumsi Klasik.....	55
4.3.5	Uji Hipotesis (Uji t).....	56
4.3.5	Koefisien Determinasi Berganda (R ²).....	57
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	57
4.4.1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	57
4.4.2	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	59
4.4.3	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja.....	60
4.5	Keterbatasan Penelitian	62
BAB 5.	KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	26
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	45
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
4.3 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	46
4.4 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi	47
4.5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Beban Kerja	49
4.6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja	50
4.7 Hasil Uji Validitas.....	52
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	53
4.9 Hasil Uji Normalitas Data.....	53
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	54
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	55
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
4.13 Hasil Uji t	56
4.14 Hasil Uji R ²	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	27
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	39
4.1 Struktur Organisasi	43



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Kuesioner Penelitian	69
B. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	73
C. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	75
D. Hasil Uji Instrumen dan Normalitas	79
E. Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
F. Uji Asumsi Klasik.....	83
G. Hasil Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	84
H. R_{tabel}	85
I. t_{tabel}	86

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara maritim yang memiliki banyak pulau dan mempunyai wilayah kekuasaan laut yang luas serta tersimpan berbagai kekayaan sumber daya alam. Menurut Badan Informasi Geospasial (BIG) dalam <http://www.big.go.id>, Indonesia memiliki luas wilayah kurang lebih 8.205.961 km², dimana dua pertiga wilayahnya merupakan wilayah perairan. Selain itu, Indonesia yang juga disebut sebagai negara kepulauan ini memiliki jumlah pulau sebanyak 13.466 pulau bernama dan berkoodinat yang terbentang luas dari Sabang sampai Merauke. Ribuan pulau itu menyebabkan Indonesia memiliki garis pantai yang panjang pula, yaitu 99.093 km. Dengan bentang alam tersebut menyebabkan Indonesia memiliki kekayaan sumber daya alam kelautan dan perikanan yang berlimpah ruah.

Kekayaan sumber daya alam kelautan dan perikanan menjadikan Indonesia memiliki kontribusi penting terhadap komoditas perikanan dunia. Salah satu komoditas utama yaitu komoditas perikanan rajungan (*Portunus pelagicus*). Rajungan merupakan sumber daya ikan dari kelompok dekapoda bercangkang yang menyumbang 10% produksi perikanan global dan menunjukkan kecenderungan terus meningkat sejak tahun 1970 (FAO 2012). Rajungan memiliki nilai jual yang tinggi dengan harga jual mencapai 70 ribu rupiah per kilogram. Permintaan rajungan terus naik dalam memenuhi permintaan pasar di berbagai negara khususnya Amerika Serikat. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam <https://www.bps.go.id>, volume komoditas rajungan Indonesia mencapai 29.038 ton dengan nilai ekspor mencapai US\$321.842 pada tahun 2015.

Tingginya nilai tukar rajungan dan permintaan di pasar membuat pemerintah memperhatikan kegiatan perikanan rajungan dengan membuat Asosiasi Pengelolaan Rajungan Indonesia (APRI). Terdapat kegiatan utama APRI yaitu menjaga rantai pasokan rajungan, meningkatkan dan mengembangkan

sumber daya rajungan, dan memelihara ekosistem rajungan. Kegiatan-kegiatan tersebut dikelola dalam sebuah proyek perbaikan perikanan atau *Fishery Improvement Project* (FIP). Saat ini, APRI memiliki 15 anggota dan salah satu diantaranya yaitu PT. Sumber Mina Bahari.

PT. Sumber Mina Bahari berkedudukan di jalan Raya Muradi No. 73 Semarang 50148 Jawa Tengah. Pabriknya terletak di jalan Raya Rembang – Tuban KM 31 Desa Sumpersari Kecamatan Kragan, Kabupaten Rembang 59273 Jawa Tengah. Produk yang dimiliki PT. Sumber Mina Bahari yaitu daging rajungan kaleng yang di pasteurisasi. Teknologi pengolahan secara pasteurisasi, yaitu suatu proses pengolahan yang mengoptimalkan proses termal sehingga dapat membunuh sebagian besar mikroba yang bersifat patogen tapi tidak semua mikroba dan biasanya menggunakan suhu di bawah 100⁰C. Untuk memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat, perusahaan mencari cara memasok persediaan bahan baku tanpa mengeksploitasi secara berlebihan sumber daya rajungan. Cara tersebut yaitu dengan mendirikan cabang perusahaan. Salah satu cabang perusahaan terletak di Desa Padelegan Pademawu Pamekasan Jawa Timur.

Perusahaan cabang yang dikenal sebagai *miniplant*, memiliki fungsi yaitu mengolah bahan baku menjadi produk setengah jadi. Bahan baku rajungan diambil dagingnya, setelah itu dikemas per kilogram dan dikirim ke perusahaan pusat. Semakin banyak kuantitas yang dikirim dan kualitas tetap terjaga maka profit akan meningkat dan kinerja perusahaan akan bagus pula. Karyawan bagian produksi (*picker*) sangat menentukan dalam menjaga kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Semakin baik kinerja karyawan bagian produksi maka semakin baik kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, beberapa diantaranya yaitu disiplin kerja, motivasi, dan beban kerja.

Menurut (Hasibuan, 2016: 193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia dan kunci terwujudnya tujuan. Hasibuan (2016: 193), mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

yang berlaku. Kedisiplinan sangat penting diterapkan oleh masing-masing karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Liawandy dkk. (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016) juga menyatakan hal yang sama dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Usaha Bersama.

Selain faktor disiplin kerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya (Siagian, 2005: 137). Artinya, tingkat motivasi berbeda antara seseorang dengan orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan. Perbedaan tersebut harus diarahkan oleh para manajer untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada umumnya, seseorang atau karyawan termotivasi untuk bekerja apabila kepentingan dan kebutuhan pribadinya dapat terpenuhi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, kinerja karyawan juga baik. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gardjito dkk. (2014) menunjukkan adanya pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Makian (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi.

Menurut Ilyasa' (2013:13) beban kerja adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki, akan dapat berfungsi dan memproduksi secara maksimal sesuai dengan fungsi dan tugas yang dimiliki. Jadi, perusahaan harus memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Soesatyo (2014), yang menunjukkan pengaruh beban kerja yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja ditambah melebihi kemampuan yang dimiliki karyawan maka

kinerjanya akan menurun. Pernyataan tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Artadi (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya meskipun beban kerjanya ditambah.

PT Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan memasok 6 jenis daging rajungan yang tergolong produk setengah jadi. Jenis daging tersebut antara lain, *jumbo*, *collosal* (melati), *super lump*, *backfin lump*, dan *claw* (klomet atau capit). Dalam pengolahan daging rajungan dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar daging rajungan kualitasnya terjaga dan tidak banyak daging rajungan yang pecah atau rusak. Banyaknya daging yang rusak akan menurunkan nilai jual daging rajungan sehingga perusahaan akan mengalami kerugian. Oleh karena itu, perusahaan tidak ingin jika kinerja karyawan menurun. Tetapi, pada kenyataannya ada banyak karyawan yang sering terlambat untuk datang ke pabrik. Bahkan, para karyawan datang terlambat secara berkelompok dan waktu keterlambatan bisa mencapai 0,5-1 jam. Padahal, karyawan bagian produksi bekerja secara berkelompok dengan membagi tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga proses produksi bisa terganggu. Ketelambatan karyawan dikarenakan jam kerja yang tidak tetap. Karyawan bekerja selama delapan jam per hari pada saat musim rajungan dan tiga atau empat jam per hari pada saat tidak musim. Jam kerja yang tidak pasti membuat perusahaan kesulitan dalam menjaga kinerja karyawan tetap baik.

Motivasi karyawan sering naik turun dikarenakan beberapa faktor. Salah satu faktor yaitu, upah yang fluktuatif mengikuti ketersediaan bahan baku rajungan yang ada. Semakin sedikit bahan baku yang ada, maka upah yang didapatkan juga sedikit. Apalagi upah yang dibayarkan berdasarkan total daging per kilogram yang dihasilkan oleh karyawan dibagi dengan jumlah karyawan bagian produksi yang ada. Perbedaan jenis rajungan (besar dan kecil) juga mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Jenis rajungan yang kecil akan membuat semangat kerja karyawan menurun, karena proses pengupasannya yang tergolong

lebih rumit daripada jenis rajungan yang besar dan membutuhkan tingkat ketelitian yang lebih.

Karyawan memiliki beban kerja yang fluktuatif yang dipengaruhi oleh bahan baku rajungan yang juga fluktuatif. Jumlah Bahan baku rajungan bisa mencapai 1,5 ton atau lebih pada saat musim dan sekitar 0,5 ton pada saat tidak musim. Semakin banyak bahan baku yang ada akan membuat kinerja kurang baik dikarenakan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja yang kurang baik akan berdampak pada hasil daging rajungan yang dipisah dari kulitnya. Beban kerja karyawan juga berbeda setiap harinya. Misalnya, karyawan x hari ini bertugas untuk mengupas bagian capit rajungan dan di hari berikutnya mengupas pada bagian yang disebut melati.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (*Picker*) pada PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan?
- b. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan?
- c. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan.

- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai dasar pertimbangan terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja untuk memperbaiki dan mengembangkan manajemen.

- b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta mengaplikasikan teori yang diterima selama kuliah dengan kenyataan di lapangan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

Hasibuan (2016: 193), mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Robbin dan Decenzo (2010: 97), disiplin mengacu pada sebuah kondisi dalam organisasi dimana karyawan merasa sesuai dengan peraturan organisasi dan standar perilaku yang dapat diterima. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan norma sosial yang ada.

Disiplin terbagi menjadi dua jenis (Moekizat, 2002: 356), yaitu:

- a. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
- b. *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim “command discipline” memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Adapun indikator-indikator kedisiplinan karyawan (Rivai, 2004:444) antara lain,

- a. Kehadiran, keberadaan karyawan di perusahaan dalam jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan keteitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja dengan etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai (Sutrisno, 2009:87-88). Bagi Organisasi atau Perusahaan, disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal. Bagi Karyawan, akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Hasibuan (2009:194), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan antara lain:

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup

menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

b. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dan keteladanan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawan akan ikut baik. Sebagai seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya, untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahan juga dapat melaksanakan disiplin yang baik.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya maka disiplin akan terlaksana. Balas jasa berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja karyawan.

d. Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja. Secara efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan, karena karyawan dapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari atasannya langsung. Dengan waskat ini pimpinan akan dapat mengetahui secara langsung kedisiplinan karyawan sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin kerja karyawan, waskat juga mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi dan karyawan.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi.

g. Sanksi hukum/ *Punishment*

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi sehingga perilaku yang indiscipliner akan berkurang. Berat atau ringan sanksi yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan. Hendaknya sanksi hukum tersebut tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan agar mengubah perilakunya. Sanksi hukum yang wajar dan bersifat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

h. Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan baik hubungan keatas maupun kepada bawahannya yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship dan cross relationship akan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik. Dengan menciptakan human relationship yang serasi akan terwujudnya lingkungan kerja yang nyaman.

Pemimpin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan. Pemimpin harus menjaga bagaimana disiplin karyawan tetap baik dengan melakukan kegiatan pendisiplinan. Terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu disiplin preventif dan korektif (Handoko, 2001:208).

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh bisa berupa peringatan atau skorsing.

6.1.2 Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan), tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004: 137). Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2017:247). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2006: 61). Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang mengakibatkan seseorang bertindak dengan mengerahkan kemampuan (keahlian atau keterampilan) yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dengan usaha yang kuat, terarah, dan tekun.

Pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan. Menurut Sunyoto (2013: 17-18), pemberian motivasi bertujuan antara lain, 1)mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; 2)meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; meningkatkan produktivitas kerja karyawan; 3)mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; 4)meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; 5)mengefektifkan pengadaan karyawan; 6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; 7)meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan; 8)meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;

- 9)mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas–tugasnya;
- 10)meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

Menurut Sunyoto (2013: 13-17), terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

b. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak

perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

g. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Terdapat beberapa teori kebutuhan yang dikemukakan oleh para ahli antara lain,

a. *Maslow's Need Hierarchy Theory* oleh A. H. Maslow

Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Pemenuhan kebutuhan individu dilakukan pada tingkat yang paling rendah. Setelah kebutuhan yang paling rendah terpenuhi maka individu memenuhi tingkat kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi. Hal tersebut digambarkan sebagai tingkatan atau tangga kebutuhan oleh Maslow dengan membagi lima tingkatan kebutuhan (Hasibuan, 2014: 103), antara lain:

- 1) *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis): kebutuhan yang paling mendasar dalam kehidupan manusia seperti makan, minum, dan tempat tinggal

- 2) *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan): antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik
- 3) *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan Sosial): mencakup rasa kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok, dan persahabatan
- 4) *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan Pengakuan): mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian
- 5) *Self Actualization* (Kebutuhan Aktualisasi): merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi.

b. *Herzberg's Two Factor Theory* oleh Fredric Herzberg

Herzberg membagi tingkat kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah atau faktor ekstrinsik dan kebutuhan tingkat tinggi atau faktor intrinsik. Kedua tingkat kebutuhan tersebut berjalan secara berirama yang diukur dengan kepuasan karyawan. Pengukuran tersebut untuk mengetahui apakah karyawan terdorong secara ekstrinsik atau intrinsik, sehingga perusahaan dapat mengetahui kebutuhan mereka. Cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya atau intrinsiknya. Kedua faktor yang dinyatakan oleh Herzberg dapat dijelaskan (Bangun, 2012: 318), sebagai berikut:

- 1) *Motivation Factors* (Faktor Motivasi/ intrinsik): merupakan faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan jika hal itu tidak terpenuhi. Faktor-faktor tersebut antara lain, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.
- 2) *Maintenance Factors* (Faktor Pemeliharaan/ekstrinsik): merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara

lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status pekerjaan.

c. *Alderfers Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory* oleh Aldfer

Teori ini merupakan penyempurna dari teori kebutuhan yang disampaikan oleh A. H. Maslow. Teori ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Teori ini mengatakan bahwa individu dapat memiliki lebih dari satu kebutuhan yang ingin dipenuhi. Kebutuhan tersebut tidak harus kebutuhan yang paling rendah, artinya individu dapat memenuhi kebutuhan yang paling tinggi. Apabila kebutuhan tingkat tinggi tidak bisa dicapai maka individu akan memilih untuk memenuhi kebutuhan tingkat rendah. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga kelompok oleh Alderfer (Bangun, 2012: 312), antara lain:

- 1) Kebutuhan akan Keberadaan (*Existance Needs*): memperdulikan pemberian persyaratan keberadaan material dasar individu. Komponen ini, jika dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan sama dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman.
- 2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*): hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar individu yang penting. Hasrat sosial menuntut interaksi dengan individu lain agar dipuaskan, jika dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan, kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial dan harga diri.
- 3) Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*): hasrat instrinsik untuk perkembangan individu. Ini mencakup pada komponen intrinsik dari teori hierarki kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi yang kuat dipengaruhi oleh dorongan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan setiap individu. Dalam motivasi terdapat beberapa metode. Metode bertujuan untuk memudahkan proses dan hasil yang diharapkan oleh individu dan suatu organisasi, sehingga setiap individu akan lebih meningkatkan motivasi kerja serta tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2011: 149), metode motivasi yaitu motivasi langsung dan tidak langsung:

a. Motivasi Langsung (*Direction Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi siftnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah seseorang atau kelancaran tugas sehingga seseorang betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

6.1.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (Ali, 2002:63). Dhania (2010: 45), mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan pada suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Haryono 2004: 75) beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus dikerjakan seseorang karena menjadi tanggung jawabnya.

Beban kerja memiliki dua jenis yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif (Koesomowidjojo, 2017: 22-23). Beban kerja kualitatif menunjukkan besarnya jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Beban kerja kualitatif berhubungan dengan mampu tidaknya karyawan melaksanakan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Munandar (2001:381), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

- a. Beban kerja sebagai tuntutan Fisik. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
- b. Beban kerja sebagai tuntutan tugas. Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terdapat indikator beban kerja untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang diemban oleh karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2017: 33-36), indikator-indikator beban kerja antara lain:

- 1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan bagian produksi memiliki kemampuan dan pemahaman dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

- 2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai SOP akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada suatu organisasi yang tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP. Hal tersebut menyebabkan penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sempit.

- 3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit

waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan atau tidak seimbangya waktu penyelesaian target pelaksanaan dengan volume kerja yang diberikan, maka semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Beban kerja perlu dianalisis oleh suatu organisasi untuk dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang diberdayakan. Hal tersebut merupakan manfaat analisis beban kerja yang diperinci oleh Koesomowidjojo (2017: 90-97), antara lain:

- a. Penentuan jumlah kebutuhan karyawan, bertujuan agar organisasi memiliki dasar untuk melakukan penambahan atau pengurangan tenaga kerja.
- b. Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan sesuai kualifikasi dan pendidikannya.
- c. Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi, penyesuaian penempatan tenaga kerja untuk mencapai kinerja organisasi yang unggul.
- d. Melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu.
- e. Penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*),
- f. Penyempurnaan Struktur organisasi,
- g. Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas
- h. Penentuan jumlah kebutuhan pelatihan bagi karyawan.

Menurut Rodahl (1989) dalam Prihatini (2007: 25), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu, faktor eksternal dan faktor internal.

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugastugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stressor*

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Perusahaan harus melakukan tahapan-tahapan dalam melakukan metode analisis beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017: 58-60), terdapat tiga tahapan yang dibutuhkan dalam metode analisis beban kerja, yaitu:

a. Menentukan *output*

Tahapan pertama dalam melakukan analisis beban kerja, yaitu menentukan *output* dari suatu fungsi, mengidentifikasi semua rangkaian kegiatan kerja yang menghasilkan *output* yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Menyusun rincian aktivitas menjadisu aktivitas yang spesifik

Rangkaian dan detail aktivitas kerja hendaknya disusun menjadi sebuah satuan tugas yang spesifik sehingga pada saat pengumpulan data riset sampai proses analisis data dapat dilakukan secara optimal

c. Melakukan perhitungan total atas waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan

Menyusun data yang dimaksud yaitu total waktu yang dibutuhkan dalam melakukan suatu riset dan menganalisisnya sehingga menjadi hasil riset yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan.

6.1.4 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000: 67). Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan dan usahanya. Kinerja menurut Moehariono (2012:96) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diibarkan kepadanya.

Menurut Moehariono (2010:63-64) dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan yaitu : operasional, administrasi dan strategi.

a. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai visi dan misinya.

b. Kinerja Administrasi

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

c. Kinerja Strategi

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan menjalankan visi dan misinya.

Mathis dan Jackson (2006:378) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kuantitas yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, seperti seberapa banyak jumlah yang dihasilkan.
- b. Kualitas yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Ketepatan penyelesaian tugas yaitu kesesuaian pekerjaan antara output yang dihasilkan dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Kehadiran yaitu kedatangan karyawan untuk masuk kerja dengan hari dan jam kerja yang telah ditentukan.
- e. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2011: 35), perusahaan harus menilai kinerja karyawan karena memiliki beberapa manfaat antara lain: 1)Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa; 2)Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya; 3)Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan; 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan; 5)Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi

Faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi menurut Mangkunegara (2017:13), antara lain:

- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill), artinya pimpinan dan karyawan yang mempunyai *IQ* diatas rata-rata)*IQ* 110-120) atau *IQ superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Perusahaan harus melakukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2011:22-23), terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, yang dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu :
 - 1) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - 2) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - 3) Memperhatikan masalah yang ada.
- b. Mengenai kurang dan tingkat keseriusan, dimana untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan beberapa informasi, antara lain:
 - 1) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - 2) Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar.
- c. Mengidentifikasi rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- d. Mengembangkan rencana tindakan.
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- g. Mulai dari awal, apabila perlu.

6.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk menentukan beberapa hal, yaitu dijadikan dasar dan perbandingan yang berhubungan dengan teori sistematika penelitian yang dilakukan. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti untuk melakukan penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Artadi (2015) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan produksi rokok PT. Merapi Agung Lestari, dengan variabel kepuasan kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas (X) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian tersebut memiliki populasi 121 orang dengan teknik *simple random sampling* dan metode analisis regresi linier berganda, yang menunjukkan hasil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan produksi rokok PT. Merapi Agung Lestari. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu teknik pengambilan sampel. Teknik sampel jenuh digunakan oleh peneliti dikarenakan populasi yang kurang dari seratus populasi. Persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel kinerja sebagai variabel terikat, salah satu variabel bebas yang sama (beban kerja) dan metode penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Makian (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. PCI Elektronik International, dengan variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (X) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian tersebut memiliki populasi 78 orang dengan teknik sampel jenuh dan metode analisis regresi linier berganda, yang menunjukkan hasil kesimpulan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan *department Production* PT. PCI Elektronik International. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu tidak semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian terdahulu sama. Persamaan dengan penelitian ini yaitu teknik pengambilan sampel. Teknik sampel jenuh digunakan oleh peneliti dikarenakan populasi yang

kurang dari seratus populasi. Penelitian ini juga mengangkat variabel kinerja sebagai variabel terikat.

Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sejahtera Usaha Bersama, dengan variabel kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian tersebut memiliki populasi 250 orang dengan teknik *random sampling* dan metode analisis regresi linier berganda, yang menunjukkan hasil kesimpulan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Usaha Bersama. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu teknik pengambilan sampel. Teknik sampel jenuh digunakan oleh peneliti dikarenakan populasi yang kurang dari seratus populasi. Persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel kinerja sebagai variabel terikat dan salah satu variabel bebas yang sama (disiplin kerja).

Penelitian yang dilakukan oleh Gardjito dkk. (2014) bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, dengan variabel motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian tersebut memiliki populasi 50 orang dengan teknik sampel jenuh, metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda serta menunjukkan hasil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu peneliti hanya menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai metode penelitian. Persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel kinerja sebagai variabel terikat, salah satu variabel bebas (motivasi) yang sama dan teknik pengambilan sampel.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Soesatyo (2014) bertujuan untuk a) menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia, b) menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo

Karunia, c) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia, dengan variabel beban kerja sebagai variabel bebas (X) dan variabel stres kerja dan kinerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian tersebut memiliki populasi 59 orang dengan teknik *simple random sampling* dan metode alternatif *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM PLS), yang menunjukkan hasil kesimpulan bahwa a) beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia, b) beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia, c) stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu teknik pengambilan sampel dan metode penelitian. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dan analisis regresi linier berganda sebagai metode penelitian. Persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel kinerja sebagai variabel terikat dan salah satu variabel bebas (beban kerja) yang sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Liawandy dkk. (2016) bertujuan untuk menentukan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru, dengan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian tersebut memiliki populasi 42 orang dengan teknik sampel jenuh dan metode yang digunakan yaitu analisis kuantitatif deskriptif dan analisis regresi linier berganda, yang menunjukkan hasil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu peneliti hanya menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai metode penelitian. Persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel kinerja sebagai variabel terikat, salah satu variabel bebas (disiplin kerja) yang sama dan teknik pengambilan sampel.

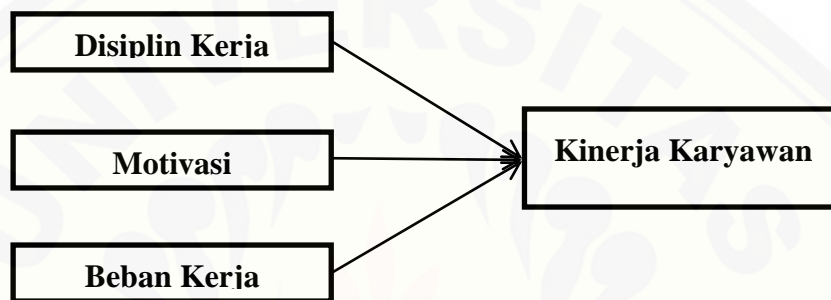
Tabel 1 : Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Artadi dkk. (2016)	Kepuasan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan produksi rokok PT. Merapi Agung Lestari
2.	Andayani dan Makian (2016)	Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan <i>department Production</i> PT. PCI Elektronik International.
3.	Astutik (2016)	Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Usaha Bersama.
4.	Gardjito dkk. (2014)	Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
5.	Kusuma dan Soesaty (2014)	Beban Kerja (X), Stres Kerja (Y_1) dan Kinerja (Y_2)	<i>Structural Equation Model Partial Least Square</i> (SEM PLS)	Variabel beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja; variabel beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja; dan stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia
6.	Liawandy (2016)	Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)	Analisis Kuantitatif Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru.

Sumber: Artadi dkk. (2016), Andayani dan Makian (2016), Astutik (2016), Febri (2015), Gardjitodkk. (2014), Kusuma dan Soesaty (2014)

6.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan disiplin kerja, motivasi, dan beban kerja sebagai variabel bebas. Ketiga variabel tersebut diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel terikat pada karyawan bagian produksi PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

6.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi (Kuncoro, 2011:47). Dengan kata lain hipotesis muncul karena adanya penelitian terdahulu dan teori-teori berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

6.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Setiap perusahaan harus bisa mengarahkan para karyawan untuk disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap hasil kerja dimana ketika seorang karyawan mampu mematuhi peraturan yang ditetapkan sebuah perusahaan atau organisasi, karyawan akan menghasilkan hasil kerja yang baik (Mangkunegara, 2016:239). Hal ini didukung oleh penelitian Liawandy dkk. (2016) dan Astutik (2016), yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diambil oleh peneliti yaitu,

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan.

6.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Sunyoto (2013: 17-18), pemberian motivasi yang dilakukan oleh pemimpin kepada karyawan bertujuan mendorong gairah dan semangat kerja sehingga kinerja karyawan meningkat, sehingga tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Makian (2016), yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diambil oleh peneliti yaitu,

H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan.

6.4.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hubungan beban kerja dan kinerja adalah kompleks, tidak selalu disebabkan oleh beban kerja yang meningkat kinerjanya turun, kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi atau terlalu rendah (Nachreiner, 1995). Penambahan beban kerja maka kinerja meningkat, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Artadi (2016), yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Penambahan beban kerja maka kinerja menurun, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Soesatyo (2014) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja pada PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diambil oleh peneliti yaitu,

H₃ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai explanatory research, yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh informasi dan data yang mendasar mengenai seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan.

3.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan yaitu karyawan bagian produksi PT. Sumber Mina Bahari yang berjumlah 60 orang. Berdasarkan jumlah populasi yang dimiliki PT. Sumber Mina Bahari, maka metode pengambilan sampel dalam penelitian ini, dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:122).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkan, karena data diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistika. Sedangkan sumber data pada penelitian ini yaitu,

a. Sumber data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran angket yang berisi kuesioner terkait disiplin kerja, motivasi, beban kerja dan kinerja kepada karyawan bagian produksi PT Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan.

b. Sumber data sekunder.

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh langsung. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian merupakan pendukung data primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka, jurnal dan internet terkait variabel yang diteliti (disiplin kerja, motivasi, beban kerja dan kinerja) dan data lainnya, untuk membantu menyelesaikan permasalahan pada penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara

Peneliti berdialog secara langsung kepada karyawan dengan memberikan pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan kuesioner untuk mengetahui kebenaran hasil dari kuesioner yang telah di isi karena tidak semua karyawan dapat memahami pernyataan kuesioner sehingga dilakukan wawancara.

b. Kuisisioner

Data dikumpulkan berdasarkan atas jawaban pernyataan-pernyataan tertulis oleh responden. Kuisisioner yang diberikan kepada responden berkaitan dengan variabel bebas (disiplin kerja, motivasi, dan beban kerja) dan variabel tetap (kinerja).

c. Observasi

Mengamati dan mencatat kegiatan-kegiatan operasional PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan secara umum.

d. Studi Pustaka

Studi pustaka dalam penelitian ini diambil dari beberapa sumber, seperti membaca literatur yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diambil dan informasi yang terkait dengan organisasi dan kebutuhan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3)

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran dan memberikan penyerderhanaan serta pemahaman terhadap pembahasan pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.6.1 Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan bagian produksi mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan. Indikator disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada pendapat menurut Rivai (2004: 444), yaitu:

- a. Kehadiran, keberadaan karyawan di perusahaan dalam jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada peraturan kerja yang sudah ditentukan perusahaan seperti adanya tata tertib dalam bekerja. Tata tertib tersebut meliputi penggunaan perlengkapan dan peralatan yang telah disediakan oleh perusahaan.

- c. Bekerja dengan etis, sikap sopan yang dimiliki karyawan dalam berinteraksi.

3.6.2 Motivasi (X_2)

Variabel motivasi adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki karyawan bagian produksi PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan untuk mengerahkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan), tenaga dan waktunya dalam menyelesaikan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator motivasi yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada teori ERG (Bangun, 2012: 444), antara lain:

- a. Eksistensi (existence/E)
 - 1) Kebutuhan Fisiologis, pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga yang didapatkan dari pekerjaan.
 - 2) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan, pemenuhan kebutuhan rasa aman dalam bekerja di lingkungan perusahaan.
- b. Hubungan (relatedness/R)
 - 1) Kebutuhan Sosial, pemenuhan kebutuhan berinteraksi antar karyawan di lingkungan perusahaan.
 - 2) Kebutuhan Pengakuan, pemenuhan kebutuhan pengakuan atasan atas kelebihan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Kebutuhan Aktualisasi (growth/G), pemenuhan kebutuhan harga diri karyawan yang ingin memiliki makna dalam hidup dengan bekerja semaksimal mungkin.

3.6.3 Beban Kerja (X_3)

Beban kerja dalam penelitian ini adalah beban kerja kualitatif (Koesomowidjojo, 2017: 33-36) yakni kemampuan karyawan bagian produksi PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan dalam melaksanakan serangkaian tugas terkait pekerjaannya. Indikator beban kerja yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada pendapat menurut Koesomowidjojo (2017: 33-36), yaitu:

- a. Kondisi pekerjaan, karyawan memiliki kemampuan dalam mengolah daging rajungan

- b. Penggunaan waktu kerja, karyawan mampu menggunakan waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaannya
- c. Target yang harus dicapai, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.

3.6.4 Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan bagian produksi PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada pendapat menurut Mathis dan Jackson (2006: 378), antara lain:

- a. Kuantitas, banyaknya jumlah daging rajungan yang dihasilkan dalam waktu yang ditentukan.
- b. Kualitas, keutuhan dan kebersihan daging rajungan yang dihasilkan karyawan dalam mengupas rajungan.
- c. Ketepatan penyelesaian tugas yaitu pengolahan rajungan yang tepat sesuai waktu yang ditentukan.
- d. Kemampuan bekerja sama, penyelesaian pekerjaan dengan kerja sama tim yang baik.

3.7 Skala Pengukuran

Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Mangkunegara, 2014:60).. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Penelitian ini menggunakan skala likert positif, artinya jawaban responden yang semakin positif maka penilaian yang diberikan juga semakin tinggi.

3.8 Metode Analisis Data

7.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas sebuah data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70) :

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] (N \sum Y - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Korelasi *product pearson moment*

X = Nilai variable

Y = Nilai total variable

n = Jumlah data

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $< 0,05$ (5%) dan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Apabila data penelitian tidak valid, maka peneliti dapat memperbaiki atau menambah pernyataan-pernyataan pada kuisisioner yang diberikan pada responden.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali, 2013:48). Menurut Arikunto (2013:213), penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yaitu,

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-1)r}$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas

Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Apabila data penelitian tidak valid, maka peneliti dapat memperbaiki atau menambah pernyataan-pernyataan pada kuisioner yang diberikan pada responden.

7.8.2 Uji Normalitas

Menurut Nugroho (2005:18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan kolmogrov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran kolmogrov-smirnov test adalah:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

7.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan

positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio, jika menggunakan skala selain yang disebutkan maka tidak dapat melakukan perhitungan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2010:277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel Kinerja Karyawan
X₁ : Variabel Disiplin Kerja
X₂ : Variabel Motivasi
X₃ : Variabel Beban Kerja
a : Konstanta
b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
e : Kesalahan Pengganggu

7.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari gejala multikolinieritas dan gejala heteroskedastisitas. Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, antara lain:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolineaitas adalah uji untuk variabel bebas, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel bebas dalam model regresi (Yudiatmaja, 2013:101). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Metode pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF dengan ketentuan,

- 1) Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$, maka terdapat masalah multikolinearitas
- 2) Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas

Jika pada uji multikolinieritas terjadi gangguan maka perlu perbaikan dengan beberapa cara seperti menggabungkan data crosssection dan time series; mengeluarkan satu atau lebih variabel bebas yang mempunyai korelasi tinggi; penambahan data baru; dan menggunakan PLS Partial Least Square).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas dengan adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Yudiatmaja, 2013:107). Uji yang digunakan yaitu uji glejser yang dilakukan dengan cara meregresikan variabel bebas dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi variabel bebas dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Jika pada uji heteroskedastisitas terjadi gangguan maka perlu perbaikan dengan beberapa cara seperti menggunakan WLS (*Weighted Least Square*) apabila nilai standar deviasi diketahui dan menggunakan *White's Heterocedasticity Consistant Variance* dan *Standart Error* apabila nilai standar deviasi tidak diketahui.

7.8.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda ini terdapat hubungan secara parsial antara variabel X dan Y. Proses pengujian sebagai berikut (Prayitno, 2010: 142) ;

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = standart error dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t,

- 1) H₀ : b_i = 0, I = 1,2,3

H0 diterima dan Ha ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) $H_a : b_i \neq 0, I = 1,2,3$

H0 ditolak dan Ha diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3) *Level of significane* 5%.

4) Kriteria pengambilan keputusan

a) Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H0 diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap terikat.

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$: H0 ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

7.8.6 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda dihitung untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama (simultan) terhadap variabel terikat (Y). Adapun formulasinya menurut Sugiyono (2008:83), sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y + b_3 \Sigma X_3 Y}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien penentu berganda

b = koefisien regresi berganda

Y = kinerja

X_1 = disiplin kerja

X_2 = motivasi

X_3 = beban kerja

Nilai R terletak antara 0 dan 1

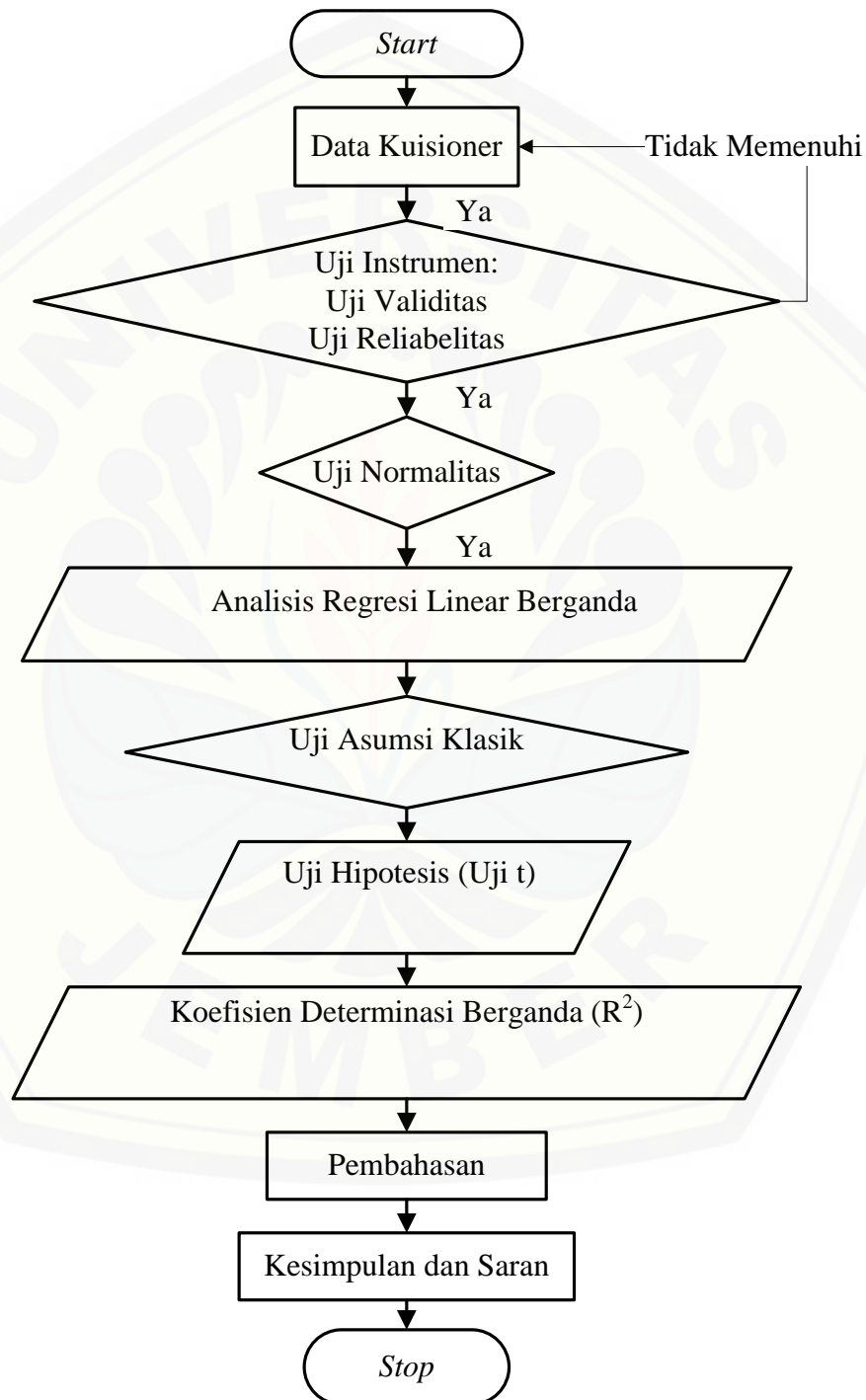
1) $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan antara variabel X dan Y

2) $R^2 = 1$ berarti ada hubungan antara variabel X dan Y

Jika nilai R^2 mendekati 1 maka semakin tepat garis regresi untuk mewakili data hasil observasi dan sebaliknya.

3.9 Kerangka Pemecahan masalah

Kerangka pemecahan masalah bertujuan untuk menjelaskan tahap-tahap yang dilakukan mulai dari awal penelitian hingga penelitian selesai yang disajikan dalam bentuk gambar. Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini :

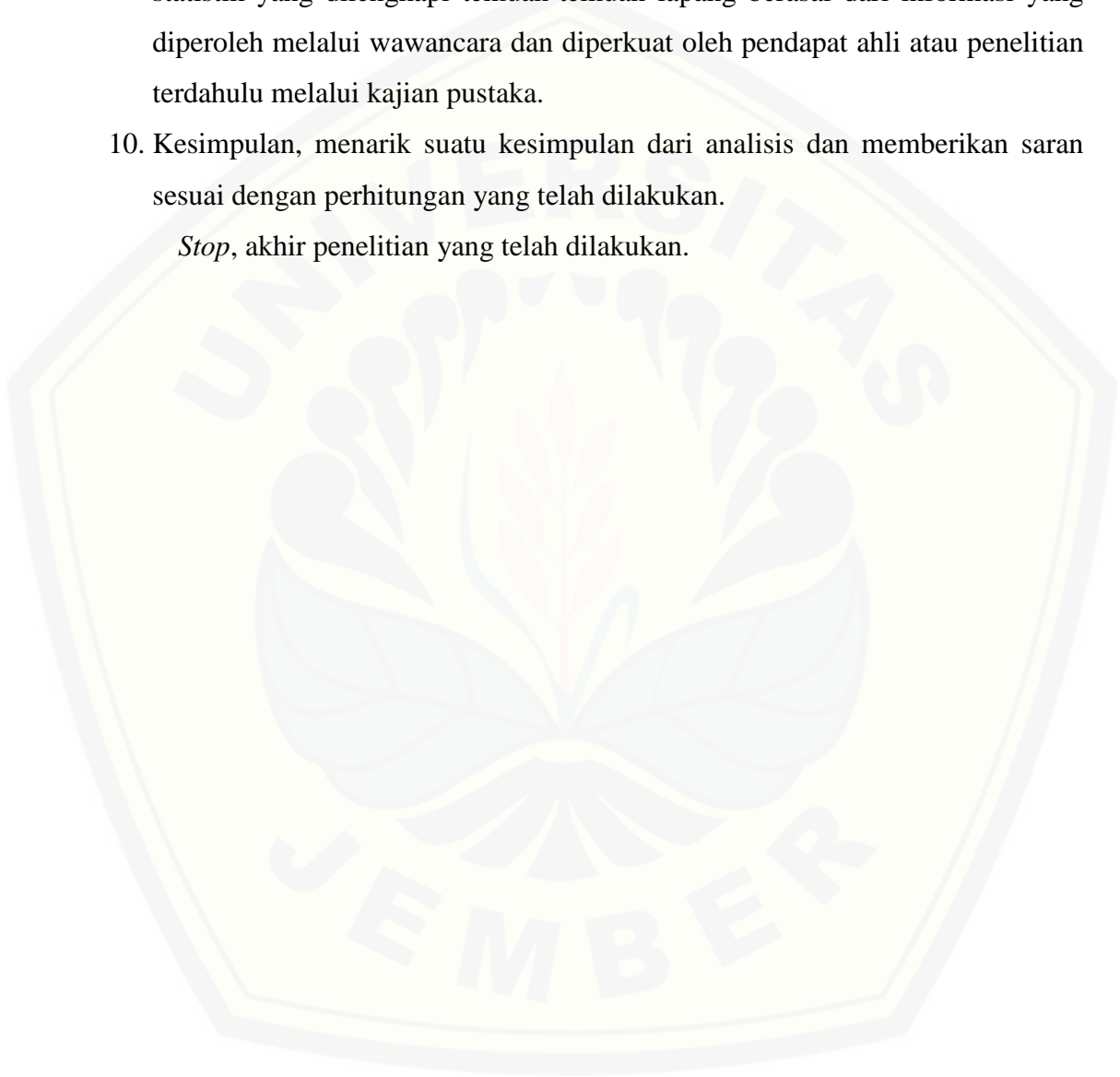


Gambar : Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. *Start*, yaitu tahap awal sebelum melakukan penelitian.
2. Data kuisisioner yang sudah dijawab oleh responden, dikumpulkan dan dihitung dengan skala ukur yang sudah ditentukan.
3. Uji instrumen untuk data kuesioner, uji ini meliputi: a) Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan dan b) Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Apabila kedua uji diatas tidak memenuhi maka langkah yang harus dilakukan yaitu menambah dan atau memperbaiki item-item kuisisioner yang digunakan.
4. Uji Normalitas Data, pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui sampel yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Langkah penanganan yang dapat dilakukan jika data tidak berkontribusi normal yaitu dengan menghilangkan nilai-nilai yang ekstrim atau mentransformasi data.
5. Analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*).
6. Uji asumsi klasik. Setelah melakukan analisis regresi linear berganda, maka pengolahan data berikutnya adalah melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model. Permasalahan yang ada yaitu multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Penanganan multikolinearitas antara lain, mengeluarkan satu atau lebih variabel bebas yang mempunyai korelasi tinggi, penambahan data baru, dan menggunakan PLS (Partial Least Square). Penanganan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan WLS (*Weighted Least Square*) atau menggunakan *White's Heterocedasticity Consistant Variance* dan *Standart Error*.
7. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda ini terdapat hubungan secara parsial antara variabel X dan Y.

8. Koefisien Determinasi Berganda (R^2) dihitung untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama (simultan) terhadap variabel terikat (Y).
9. Pembahasan adalah penjelasan dan pendalaman atas hasil-hasil analisa statistik yang dilengkapi temuan-temuan lapang berasal dari informasi yang diperoleh melalui wawancara dan diperkuat oleh pendapat ahli atau penelitian terdahulu melalui kajian pustaka.
10. Kesimpulan, menarik suatu kesimpulan dari analisis dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
Stop, akhir penelitian yang telah dilakukan.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan memiliki disiplin kerja baik dan berpengaruh pada peningkatan kinerja, meskipun masih terdapat karyawan yang terlambat datang pada jam kerja perusahaan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan memiliki motivasi baik dan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Faktor utama karyawan bekerja yaitu untuk mendapatkan upah dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya.
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan masih mampu melaksanakan pekerjaan meskipun ada penambahan beban kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, terdapat beberapa saran yang ditujukan kepada pihak instansi dan akademisi sebagai berikut:

- a. PT. Sumber Mina Bahari Kabupaten Pamekasan dapat melakukan pemotongan upah atau skorsing agar karyawan tidak datang terlambat masuk pada jam kerja perusahaan.
- b. PT. Sumber Mina Bahari Kabupaten Pamekasan dapat memberikan bonus atau semacamnya kepada karyawan agar mereka tetap semangat dalam melakukan pekerjaan.
- c. PT. Sumber Mina Bahari Kabupaten Pamekasan dapat melakukan penambahan beban kerja tetapi tetap mempertimbangkan batas kemampuan karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.
- d. Para akademisi yang tertarik untuk meneliti penelitian dengan tema yang sama, sebaiknya menambahkan variabel-variabel baru yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti, lingkungan kerja, kompensasi, dan lain sebagainya. Mereka juga diharapkan dapat menggunakan alat analisis yang lebih kompleks. Hal tersebut digunakan untuk mendapatkan hasil keakuratan penelitian karena lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, S. B., N. Zulbainarni, A. Sunuddin, T. Subarno, H. A. Nugraha, I. Rahimah, A. Alamsyah, R. Rachmi, dan Jihad. 2016. Distribusi Spasial Rajungan (*Portunus pelagicus*) pada Musim Timur di Perairan Pulau Lancang, Kepulauan Seribu. *Jurnal Ilmu Pertanian Indonesia (JIPI)*, 21 (3): 209-218.
- Ali, M. B.. 2002. *Kamus Bahasa Indonesia*. Bandung: Penabur Ilmu.
- Andayani, N. R. dan P. Makian. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4 (1): 41-46.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto dan Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RT Pineka Cipta.
- Artadi, F. F. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Univesitas Negeri Yogyakarta.
- Astutik, M. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Sejahtera Usaha Bersama. *Akademika*, 14 (2).
- Badan Informasi Geospasial. (Tanpa Tahun). BIG Sediakan Data dan Informasi Geospasial untuk Mendukung Industri Bahari. <http://www.big.go.id/big-sediakan-data-dan-informasi-geospasial-untuk-mendukung-industri-bahari/>. [Diakses pada 15 November 2017]
- Badan Pusat Statistik. 2017. Ekspor Kepiting dan Kerang-Kerangan Menurut Negara Tujuan Utama Tahun 2012-2015. Tabel. <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1020> [Diakses pada 31 Oktober 2017]
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dhania, D. R. 2010. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Medical Representatif Di Kota Kudus". Tidak

Dipublikasikan. *Skripsi*. Kudus: Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.

Dinas Kelautan dan Perikanan. 2015. *25 eksportir hasil perikanan hasil perikanan 2014-2015*. Tabel. Jawa Timur: Dinas Kelautan dan Perikanan.

FAO. 2012. *The State of World Fisheries and Aquaculture*. FAO Fisheries and Aquaculture Department. Rome: Food And Agriculture Organization Of The United Nations.

FAO. 2014. *FAO STATISTICAL YEARBOOK: Asia and the Pacific Food and Agriculture*. Food and Agriculture Organization of The United Nation: <http://www.fao.org/fishery/publications/yearbooks/en>. [Diakses pada 31 Oktober 2017]

Gardjito, A. H., M. A. Musadieg, dan G. E. Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13 (1).

Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, H. T. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Haryono. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta : Gramedia.

Hasibuan, M. S. P. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Akasara.

Hasibuan, M. S. P. 2014. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Akasara.

Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kuncoro, M. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Kusuma, A. A. dan Y. Soesatyo. 2014. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Apie Indo Karunia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2 (2).

Koesomowidjojo, S. R. M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses

- Liawandy, F., S. Indarti, dan Marzolina. 2014. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON*, 1 (2).
- Mathis, R. L. dan J. H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekizat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya
- Munandar. 2001. *Stress dan keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nachreiner, F. 1995. Standards for ergonomics principles relating to the design of work systems and to mental workload. *Applied Ergonomics*, 26 (4): 259-263
- Nawawi, H. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, B. A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Prihatini. 2007. *Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Inap RSUD Sidakalang*. Medan: USU.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rivai, V. dan A. F. M. Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., dan D. A. Decenzo. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour*. Westminister: Pearson Education Limited.
- Siagian, S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunardiansyah, Y. A. 2016. Kepemimpinan Transfomasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Daerah Kabupaten Kutai Kertanegara. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 14: 162-178.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Trisya, N. dan A. Sutiadiningsih. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Citra Bakery Gresik. *e-journal - Boga*, 2 (3): 59-68.
- Yudiatmaja, F. 2013. *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Lampiran A. Kuesioner Penelitian

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i

Karyawan PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi. Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Picker) Pada PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan”.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu/Saudara dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang diberikan dan menjamin kerahasiaan jawaban sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, karena data tersebut hanya digunakan dalam penelitian ini.

Terima kasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya,

Achmad Agus Pratama F.T.

NIM 140810201111

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Umur : tahun
3. Jenis Kelamin : (L/P)
4. Lama Bekerja : bulan/tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Pertanyaan dibawah ini mohon dijawab dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda (X) pada salah satu dari 4 pilihan jawaban disetiap pertanyaan, sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini.

KUISIONER**❖ Disiplin Kerja (X1)**

1. Saya selalu berada di perusahaan sesuai dengan jam kerja perusahaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Saya selalu menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Saya selalu sopan dalam berinteraksi dengan sesama karyawan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

❖ MOTIVASI (X2)

1. Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga dari uang hasil bekerja

- a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Netral
d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju
2. Saya bekerja dengan baik karena lingkungan perusahaan memberikan rasa aman
- a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Netral
d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju
3. Saya bekerja dengan baik karena interaksi dengan sesama karyawan baik
- a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Netral
d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju
4. Saya bekerja keras karena ingin dihargai oleh atasan atas kelebihan yang saya miliki dalam bekerja
- a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Netral
d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju
5. Saya bekerja semaksimal mungkin karena ingin menjadi pribadi yang lebih bermakna.
- a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Netral
d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju

❖ **Beban Kerja(X3)**

1. Saya memiliki kemampuan dalam mengolah daging rajungan.
- a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Netral
d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju
2. Saya mampu menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan.
- a. Sangat Setuju
b. Setuju
c. Netral
d. Tidak Setuju
e. Sangat Tidak Setuju

- c. Netral
- 3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah diberikan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

❖ **Kinerja (Y)**

- 1. Saya menghasilkan banyak daging rajungan sesuai dengan ketentuan perusahaan
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Cukup Sering
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
- 2. Saya menghasilkan daging rajungan yang utuh dalam mengupas rajungan
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Cukup Sering
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
- 3. Saya menghasilkan daging rajungan yang bersih dalam mengupas rajungan
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Cukup Sering
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
- 4. Saya mengolah daging rajungan dengan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Cukup Sering
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
- 5. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim yang baik
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Cukup Sering
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah

Lampiran B. Rekapitulasi Jawaban Responden

No.	Disiplin Kerja			X1	Motivasi					X2	Beban Kerja			X3	Kinerja					Y
	1	2	3		1	2	3	4	5		1	2	3		1	2	3	4	5	
1	4	4	5	13	3	4	4	3	4	18	4	4	4	12	5	5	4	4	4	22
2	5	4	5	14	5	4	5	5	4	23	4	4	4	12	5	5	5	4	4	23
3	5	5	5	15	5	5	4	5	4	23	5	4	4	13	5	5	5	5	5	25
4	3	3	4	10	4	3	4	4	4	19	4	3	2	9	4	4	2	4	4	18
5	4	3	3	10	4	2	4	4	2	16	4	3	3	10	4	5	3	4	3	19
6	3	4	3	10	4	1	4	2	3	14	3	3	4	10	4	4	3	3	3	17
7	4	3	4	11	3	4	5	3	3	18	3	3	3	9	4	4	3	3	3	17
8	4	3	3	10	4	3	4	4	4	19	3	4	3	10	4	4	3	4	4	19
9	2	3	2	7	5	2	5	3	4	19	3	2	3	8	3	3	4	4	2	16
10	4	4	3	11	4	3	4	4	3	18	4	3	3	10	5	3	2	4	4	18
11	3	4	3	10	4	4	5	3	3	19	2	4	3	9	3	3	3	2	2	13
12	3	3	4	10	4	3	4	2	1	14	3	4	3	10	4	4	3	2	3	16
13	5	5	5	15	4	5	5	4	4	22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
14	4	5	5	14	5	4	4	4	4	21	5	4	5	14	5	5	5	4	4	23
15	4	4	5	13	5	4	4	5	4	22	5	4	4	13	4	4	4	4	5	21
16	5	4	5	14	4	3	4	3	2	16	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20
17	2	4	3	9	4	1	5	2	3	15	4	3	2	9	4	2	3	2	3	14
18	4	5	5	14	3	5	5	5	5	23	5	4	5	14	5	5	5	4	4	23
19	4	4	5	13	5	5	4	5	5	24	5	4	4	13	5	5	5	4	4	23
20	5	4	4	13	5	5	4	5	4	23	5	5	4	14	4	5	4	4	5	22
21	3	3	4	10	4	3	4	4	3	18	2	3	4	9	3	4	2	4	4	17
22	4	2	3	9	3	3	3	3	3	15	4	3	3	10	3	4	3	2	3	15
23	4	4	5	13	5	4	4	5	4	22	5	4	5	14	5	4	5	4	4	22
24	5	4	4	13	5	4	3	4	4	20	5	4	5	14	5	5	4	4	4	22
25	3	3	4	10	4	1	3	2	3	13	3	3	4	10	3	4	4	2	2	15
26	3	4	4	11	5	2	3	2	3	15	4	4	3	11	4	2	4	3	3	16
27	4	5	4	13	5	5	5	4	4	23	5	4	3	12	5	5	5	4	4	23
28	5	5	4	14	4	4	4	5	3	20	5	4	4	13	4	4	4	5	5	22
29	4	4	5	13	4	5	4	4	4	21	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	12	5	4	4	5	4	22	4	5	5	14	5	5	5	4	4	23
31	4	5	5	14	5	5	3	2	5	20	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
32	2	4	3	9	4	4	3	3	3	17	2	3	3	8	4	3	4	4	4	19
33	5	5	4	14	4	5	5	4	4	22	5	4	4	13	5	5	4	5	5	24
34	4	4	5	13	5	4	3	5	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
35	5	5	4	14	5	5	4	3	4	21	4	4	5	13	3	5	4	4	4	20
36	4	4	5	13	5	4	4	4	4	21	4	5	5	14	5	5	4	4	4	22

37	3	4	3	10	4	3	3	3	3	16	3	3	2	8	4	4	3	2	3	16
38	4	4	3	11	4	3	4	5	3	19	4	3	3	10	4	2	3	2	3	14
39	4	3	3	10	4	2	3	4	4	17	4	3	3	10	2	3	3	4	4	16
40	4	5	5	14	4	5	5	4	4	22	5	4	5	14	5	4	4	4	4	21
41	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25	5	5	4	14	5	5	4	4	5	23
42	4	3	4	11	4	1	3	2	2	12	3	3	3	9	4	2	3	4	4	17
43	5	4	5	14	4	5	5	4	4	22	5	4	5	14	5	5	5	4	4	23
44	3	2	4	9	4	2	2	2	2	12	4	3	3	10	4	2	3	2	4	15
45	3	4	3	10	4	1	3	2	3	13	3	3	4	10	2	4	3	2	3	14
46	4	3	2	9	4	4	3	5	2	18	3	4	3	10	5	4	2	3	4	18
47	4	4	5	13	5	4	4	5	4	22	5	4	5	14	5	5	4	4	4	22
48	4	5	5	14	5	4	4	5	4	22	5	5	5	15	4	5	4	5	5	23
49	4	4	5	13	4	4	3	4	3	18	4	4	4	12	5	4	3	4	4	20
50	4	5	5	14	5	4	4	3	4	20	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
51	3	4	3	10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	5	4	5	5	23
52	4	5	4	13	4	5	5	4	2	20	5	5	4	14	5	3	4	4	4	20
53	3	3	3	9	4	1	4	2	1	12	4	3	3	10	5	3	1	3	3	15
54	4	3	3	10	5	1	5	4	4	19	2	3	4	9	4	4	3	4	4	19
55	3	4	3	10	4	3	4	4	4	19	4	3	3	10	4	4	4	3	3	18
56	5	5	4	14	4	4	3	5	4	20	5	4	5	14	5	3	4	4	5	21
57	5	4	4	13	5	3	4	5	4	21	5	4	5	14	5	5	4	4	4	22
58	4	4	4	12	4	5	5	4	4	22	5	3	4	12	5	3	4	4	4	20
59	4	5	4	13	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	5	4	21
60	4	4	4	12	4	3	4	3	3	17	4	3	2	9	4	3	4	4	4	19

Lampiran C. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

❖ Disiplin Kerja (X_1)

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5,0	5,0	5,0
3	13	21,7	21,7	26,7
4	32	53,3	53,3	80,0
5	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,3	3,3	3,3
3	13	21,7	21,7	25,0
4	29	48,3	48,3	73,3
5	16	26,7	26,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,3	3,3	3,3
3	16	26,7	26,7	30,0
4	21	35,0	35,0	65,0
5	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

❖ Motivasi (X_2)

x2.1a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	6,7	6,7	6,7
4	33	55,0	55,0	61,7
5	23	38,3	38,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

x2.1b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	11,7	11,7	11,7
	2	5	8,3	8,3	20,0
	3	12	20,0	20,0	40,0
	4	21	35,0	35,0	75,0
	5	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

x2.2a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,7	1,7	1,7
	3	14	23,3	23,3	25,0
	4	30	50,0	50,0	75,0
	5	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

x2.2b

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	16,7	16,7	16,7
	3	11	18,3	18,3	35,0
	4	22	36,7	36,7	71,7
	5	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,3	3,3	3,3
	2	6	10,0	10,0	13,3
	3	16	26,7	26,7	40,0
	4	32	53,3	53,3	93,3
	5	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Beban Kerja (X_3)**x3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,7	6,7	6,7
	3	10	16,7	16,7	23,3
	4	24	40,0	40,0	63,3
	5	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,7	1,7	1,7
	3	23	38,3	38,3	40,0
	4	29	48,3	48,3	88,3
	5	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,7	6,7	6,7
	3	19	31,7	31,7	38,3
	4	22	36,7	36,7	75,0
	5	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

❖ Kinerja

x4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,3	3,3	3,3
	3	6	10,0	10,0	13,3
	4	27	45,0	45,0	58,3
	5	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

x4.2a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	8,3	8,3	8,3
3	10	16,7	16,7	25,0
4	24	40,0	40,0	65,0
5	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

x4.2b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,7	1,7	1,7
2	4	6,7	6,7	8,3
3	16	26,7	26,7	35,0
4	29	48,3	48,3	83,3
5	10	16,7	16,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

x4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	15,0	15,0	15,0
3	6	10,0	10,0	25,0
4	38	63,3	63,3	88,3
5	7	11,7	11,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

x4.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5,0	5,0	5,0
3	12	20,0	20,0	25,0
4	35	58,3	58,3	83,3
5	10	16,7	16,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Lampiran D. Hasil Uji Instrumen dan Normalitas Data

a. Uji Validitas

Disiplin Kerja (X₁)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	,407**	,499**	,783**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000
	N	60	60	60	60
x1.2	Pearson Correlation	,407**	1	,491**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000
	N	60	60	60	60
x1.3	Pearson Correlation	,499**	,491**	1	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60
x1	Pearson Correlation	,783**	,782**	,840**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60

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

Motivasi (X₂)

Correlations

		x2.1a	x2.1b	x2.2a	x2.2b	x2.3	x2
x2.1a	Pearson Correlation	1	,174	,012	,310*	,398**	,463**
	Sig. (2-tailed)		,183	,927	,016	,002	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.1b	Pearson Correlation	,174	1	,328*	,574**	,533**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,183		,011	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.2a	Pearson Correlation	,012	,328*	1	,255*	,267*	,515**
	Sig. (2-tailed)	,927	,011		,050	,039	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.2b	Pearson Correlation	,310*	,574**	,255*	1	,508**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,050		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.3	Pearson Correlation	,398**	,533**	,267*	,508**	1	,780**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,039	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
x2	Pearson Correlation	,463**	,830**	,515**	,801**	,780**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Beban Kerja (X_3)

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	,520**	,499**	,823**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60
x3.2	Pearson Correlation	,520**	1	,607**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60
x3.3	Pearson Correlation	,499**	,607**	1	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60
x3	Pearson Correlation	,823**	,822**	,852**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60

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

Kinerja (Y)

Correlations

		y.1	y.2a	y.2b	y.3	y.4	y
y.1	Pearson Correlation	1	,324*	,353**	,386**	,440**	,657**
	Sig. (2-tailed)		,011	,006	,002	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
y.2a	Pearson Correlation	,324*	1	,480**	,470**	,394**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,011		,000	,000	,002	,000
	N	60	60	60	60	60	60
y.2b	Pearson Correlation	,353**	,480**	1	,447**	,352**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000		,000	,006	,000
	N	60	60	60	60	60	60
y.3	Pearson Correlation	,386**	,470**	,447**	1	,753**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
y.4	Pearson Correlation	,440**	,394**	,352**	,753**	1	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,006	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
y	Pearson Correlation	,657**	,739**	,722**	,820**	,774**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	4

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	6

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	4

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	6

c. Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53669458
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,071
	Negative	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		,862
Asymp. Sig. (2-tailed)		,448

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran E. Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,758	,745	1,577

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435,409	3	145,136	58,336	,000 ^b
	Residual	139,324	56	2,488		
	Total	574,733	59			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,082	1,346		1,546	,128
	x1	,437	,194	,275	2,255	,028
	x2	,382	,091	,399	4,188	,000
	x3	,433	,180	,288	2,408	,019

a. Dependent Variable: y

Lampiran F. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,082	1,346		1,546	,128		
x1	,437	,194	,275	2,255	,028	,291	3,440
x2	,382	,091	,399	4,188	,000	,477	2,095
x3	,433	,180	,288	2,408	,019	,302	3,307

a. Dependent Variable: y

b. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,379	,923		1,494	,141
x1	,063	,133	,117	,475	,636
x2	,014	,062	,042	,221	,826
x3	-,112	,123	-,218	-,906	,369

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran G. Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,082	1,346		1,546	,128
	x1	,437	,194	,275	2,255	,028
	x2	,382	,091	,399	4,188	,000
	x3	,433	,180	,288	2,408	,019

a. Dependent Variable: y

c. Uji Koefisienan Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,758	,745	1,577

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Lampiran H. Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran I. t_{tabel}

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
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
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948