

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT TRIO CIPTRA GEMILANG**

SKRIPSI



**Oleh:
Egiwarman Salawazo
190910202**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT TRIO CIPTRA GEMILANG**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Egiwarman Salawazo
190910202**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Egiwarman Salawazo
NPM : 190910202
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

”PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRIO CIPTRA GEMILANG”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapa pun.

Batam, 24 Januari 2023



Egiwarman Salawazo

NPM 190910202

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRIO
CIPTRA GEMILANG**

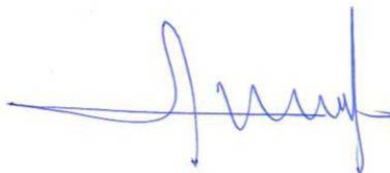
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Egiwarman Salawazo
190910202**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 24 Januari 2023



**Dr. Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Salah satu perubahan dewasa ini adalah tumbuhnya kesadaran orang-orang yang akan pentingnya pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia khususnya apa yang berhubungan dengan pekerja. Semua aset yang terkait erat dengan kesuksesan perusahaan diproduksi oleh karyawannya. Karyawan secara aktif membantu operasi produksi untuk memenuhi tujuan organisasi sebagai manajer, karyawan, dan perusahaan. Maka dari itu segala hal yang dapat mempengaruhi besar kinerja, termasuk diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja. Sampel yang ada didalam penelitian ini memiliki jumlah 105 sampel yang diputuskan menggunakan perhitungan slovin yang kemudian diolah menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja pada PT Trio Ciptra Gemilang tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Trio Ciptra Gemilang, Beban Kerja PT Trio Ciptra Gemilang memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Trio Ciptra Gemilang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang ada, Disiplin Kerja yang dimiliki Karyawan, dan Beban Kerja karyawan PT Trio Ciptra Gemilang, memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Beban Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja

ABSTRACT

One of the current changes is the growing awareness of the importance of recognizing and respecting human rights, especially those relating to workers. All assets that are closely related to the success of a company are produced by its employees. Employees actively assist production operations to meet organizational goals as managers, employees and companies. Therefore everything that can affect performance, including motivation, discipline, and workload. The sample in this study has a total of 105 samples which were decided using slovin calculations which were then processed using the SPSS version 26 program. The results showed that work motivation at PT Trio Ciptra Gemilang did not affect employee performance at PT Trio Ciptra Gemilang, PT Trio Ciptra Gemilang's Workload has an influence on PT Trio Ciptra Gemilang's Employee Performance. The results showed that the existing work motivation, work discipline owned by employees, and the workload of PT Trio Ciptra Gemilang employees, had a simultaneous influence on employee performance.

Keywords: Discipline; Motivation ; Performance; Workload

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putra Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael J.Rorong. S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua, kakak, abang dan adek penulis yang telah memberikan semangat juga doa. Dan terkhusus Mira Afrilla sebagai support system yang selalu membantu penulis;

7. Segenap Manajemen PT Trio Ciptra Gemilang yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data;
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga Tuhan yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 24 Januari 2023



Egiwarman Salawazo



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR RUMUS	xvi
BAB I.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
a. Secara Teoritis.....	8
b. Secara Praktis.....	8
BAB II	11
2.1. Kajian Teori.....	11
2.1.1. Motivasi Kerja.....	11
2.1.2. Disiplin Kerja	13
2.1.3. Beban Kerja.....	18
2.1.4. Kinerja Karyawan	22
2.2. Penelitian Terdahulu.....	25
2.3. Kerangka Pemikiran	30
2.3.1. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	30

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.3 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	31
2.4 Hipotesis Penelitian	32
BAB III.....	35
3.1 Rancangan Penelitian	35
3.2 Ruang Lingkup Penelitian	35
3.3 Lokasi Penelitian	36
3.4 Variabel Penelitian	36
3.5 Jenis dan Sumber Data	41
1. Jenis Data.....	41
2. Sumber Data	41
3.6 Instrumen Penelitian.....	41
1. Kuesioner	42
2. Skala.....	42
3.7 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	43
3.8 Teknik Pengumpulan Data	44
3.9 Teknik Analisa Data.....	45
BAB IV PEMBAHASAN.....	47
4.1 Profil Objek Penelitian	47
4.2 Deskripsi Karakteristik.....	47
4.2.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	48
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pekerjaan.....	48
4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Pendapatan	48
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	49
4.3.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	49
4.3.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	50
4.3.3 Deskripsi Variabel Beban Kerja	51
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	52
4.4 Analisa Data	53

4.4.1 Hasil Uji Analisis Deskriptif	53
4.4.2 Uji Kualitas Data	54
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	57
4.5 Pengujian Hipotesis	60
4.5.1 Analisis Linear Berganda.....	60
4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi	61
4.5.3 Uji t	62
4.5.4 Uji F	62
4.6 Pembahasan	63
4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.6.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1 Simpulan.....	68
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	74
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	74
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	100
Lampiran 3. Surat Keterangan.....	101
Lampiran 4. Hasil Turnitin	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sumber: PT Trio Ciptra Gemilang	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Pekerjaan	48
Tabel 4.4 Responden berdasarkan Pendapatan	48
Tabel 4.5 Responden berdasarkan Motivasi Kerja.....	49
Tabel 4.6 Responden berdasarkan Disiplin Kerja	50
Tabel 4.7 Responden berdasarkan kinerja.....	51
Tabel 4.8 Responden berdasarkan Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif	53
Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja.....	54
Tabel 4.11 Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja	55
Tabel 4.12 Hasil uji validitas Variabel Beban Kerja.....	55
Tabel 4.13 Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.14 Hasil uji Realibilitas	56
Tabel 4.15 Hasil Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test.....	58
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.17 Hasil Analisis Linear Berganda.....	60
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	61
Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial	62
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	32
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	57
Gambar 4.2 Normal P-P Plot.....	58
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i>	60

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Sugiyono (Sampel Berstrata).....	43
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Terlihat bahwa banyak perubahan telah terjadi seiring kemajuan zaman yang semakin maju. Salah satu perubahan tersebut adalah tumbuhnya kesadaran masyarakat di mana saja tentang pentingnya pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Selain itu, hal ini mengarah pada penyesuaian yang meningkatkan standar hidup masyarakat.

Secara umum, menjalankan bisnis akan selalu memberikan tantangan. Proses manufaktur berkelanjutan perusahaan didorong oleh departemen sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi secara efektif, perlu untuk mengelola potensi setiap orang. Pencapaian semua tujuan berpusat pada sumber daya perusahaan, di mana orang memiliki akses ke hak istimewa yang diberikan oleh organisasi.

Semua aset yang terkait erat dengan kesuksesan perusahaan diproduksi oleh karyawannya. Karyawan secara aktif membantu operasi produksi untuk memenuhi tujuan organisasi sebagai manajer, pelaku, dan pelaksana. Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja seseorang yang terwujud dalam kurun waktu yang ditentukan. Hasil kinerja pekerjaan dan perilaku kerja diperoleh dalam pelaksanaan tugas dan daftar persyaratan dalam jangka waktu yang ditetapkan.

Di Indonesia Salah satu faktor kunci dalam kinerja dan kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Seorang karyawan dipekerjakan oleh perusahaan, dan perusahaan itu berusaha untuk bekerja lebih baik dan sesuai

dengan harapan. Oleh karena itu, bisnis membutuhkan personel yang berkualitas jika ingin melihat pertumbuhan dan perkembangan yang konsisten dalam tenaga kerjanya. Korporasi wajib memberikan nilai yang setara atau lebih dengan kinerja SDM yang kuat untuk meningkatkan kualitas SDM internalnya dan mempersiapkannya untuk persaingan pasar global di masa depan.

Perluasan wilayah dan penduduknya sangat diuntungkan dengan pertumbuhan Pulau Batam sebagai kota metropolis industri. Ini menunjukkan betapa substansial kemajuan menuju modernisasi telah dibuat di Batam oleh bisnis dari semua ukuran dan jenis. Pembangunan berbagai infrastruktur dibiayai dari pendapatan industri Batam. Sebuah bisnis bernama PT Trio Ciptra Gemilang mengkhususkan diri dalam merakit bagian-bagian sepeda. Sepeda pada hakekatnya merupakan objek yang cukup layak disandingkan dengan kendaraan lain di masa kini, sehingga para sarjana tertarik untuk meneliti di perusahaan ini. Usahanya masih membuat onderdil sepeda, namun kini mulai bersaing dengan tuntutan masyarakat yang lebih sering menggunakan mobil bermotor.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana staf SDM di PT Trio Ciptra Gemilang dapat berdampak pada bisnis. Bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, disiplin, dan beban kerja akan menentukan apakah organisasi memiliki reputasi positif atau negatif. Kemampuan perusahaan untuk berhasil sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kasus penelitian Studi ini difokuskan pada pekerja produksi, yang jumlahnya 210 karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang.

Efektivitas tenaga kerja sangat penting untuk kelangsungan bisnis. Sebuah bisnis harus secara efektif mengurangi output stafnya untuk memaksimalkan keuntungan. Kinerja luar biasa setiap karyawan akan meningkatkan efektivitas bisnis secara keseluruhan. Namun, ada beberapa aspek yang harus diperhatikan untuk mencapai kinerja tinggi, terutama yang menyangkut kesejahteraan karyawan. Perusahaan tidak dapat memberikan tekanan yang tidak semestinya pada pekerja untuk memberikan hasil yang luar biasa tanpa mempertimbangkan kesejahteraan mereka. Performa terbaik dihasilkan tanpa tekanan dari luar. Performa jangka panjang dicapai tanpa paksaan dan dicapai dengan teknik dan prosedur yang tepat.

Motivasi merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja seseorang. Sedangkan motivasi merupakan faktor kinerja yang memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik lagi. Manusia membutuhkan bantuan pihak lain untuk memahaminya karena pada hakekatnya adalah makhluk sosial. Setiap orang menginginkan kesempatan untuk mencapai potensi penuh mereka agar lebih diakui, dihargai, dan dihargai. Ini mengarah pada peningkatan kepercayaan diri, yang mendorong kinerja untuk memenuhi tujuan organisasi. Kehadiran seseorang yang tepat waktu dan hasil kerja keras mereka untuk diselesaikan sesuai jadwal dan anggaran juga dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi mereka di tempat kerja. Hasil produksi karyawan yang memenuhi tujuan atau target dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja.

Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa Adanya faktor pendorong yang memicu gairah kerja seseorang menghasilkan motivasi, yang memungkinkan

mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara produktif, dan bekerja dengan jujur dengan segala upaya untuk mencapai pemenuhan. Faktor utama yang memotivasi seseorang untuk bekerja adalah motivasi. Jika seseorang sangat termotivasi, karyawan akan memberikan segalanya untuk pekerjaannya, dan demikian juga. Karena tidak semua orang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, karyawan tidak akan dapat mencoba hal-hal baru untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ini sangat penting karena memastikan bahwa setiap orang bekerja dengan tekun dan gembira untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Disiplin kerja juga merupakan faktor lain yang memegang peran penting dalam tercapainya tujuan sebuah organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) Disiplin karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap tujuan lembaga. Disiplin adalah pola pikir keinginan dan kemampuan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang prima merupakan salah satu pendekatan untuk mendongkrak produktivitas karyawan. Disiplin Kerja yang Baik menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Seseorang dengan tingkat disiplin tinggi harus bekerja secara efektif karena kualitas ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.

Karyawan di perusahaan pun sering tidak memberi informasi terkait keterlambatan kerja, bahkan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas sehingga dapat dikatakan sebagai alpa. Keseringan tidak masuk kerja pada karyawan dapat menunjukkan bahkan karyawan tersebut tidak memiliki jiwa disiplin kerja yang

baik. Hal ini juga dapat dilihat dari jumlah izin, alpa dan sakit pada table absen perusahaan.

Daftar Absensi Karyawan Selama Setahun Terakhir

No	Bulan	Jumlah karyawan	Sakit	Tanpa Keterangan	Cuti	Total Presentasi
1.	September 2021	210	47	16	41	49.6 %
2.	Oktober 2021	210	43	20	31	44.8 %
3.	November 2021	210	50	20	49	56.6 %
4.	Desember 2021	210	31	19	32	39 %
5.	Januari 2022	210	36	22	151	99.5 %
6.	Februari 2022	210	109	15	38	77.1 %
7.	Maret 2022	210	35	15	55	50 %
8.	April 2022	210	23	15	21	28.1 %
9.	Mei 2022	210	15	9	42	31.4 %
10.	Juni 2022	210	8	7	47	29.5 %
11.	Juli 2022	210	19	4	51	35.2 %
12.	Agustus 2022	210	29	10	47	41 %
13.	September 2022	210	36	4	20	28.5%

Tabel 1.1 Sumber: PT Trio Ciptra Gemilang

Jika kita menganalisis pada table absensi diatas, jumlah alpa, izin dan sakit termasuk dalam golongan yang banyak. Dapat dilihat dari data yang diambil pada bulan Februari 2022 dimana persentase untuk kerja operasional perusahaan berkurang. Hingga 99,5% karyawan tidak masuk kerja dan sebanyak 151 kali karyawan mengambil cuti pada bulan februari tersebut. Dan kemudian sedikit membaik pada September 2022, dimana angka persentase absensi karyawan yang tidak masuk kerja hanya berjumlah 28,5%.

Beban kerja yang meliputi beban kerja fisik dan psikologis merupakan komponen lain yang mempengaruhi kinerja. Untuk mencapai tujuan bisnis, sangat penting bagi organisasi untuk terus-menerus mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh staf mereka dan untuk mengetahui seberapa baik kinerja mereka.

Tetapi jika banyak orang yang stres, akan ada masalah dalam organisasi. Beban kerja sangat penting untuk bisnis atau agensi. Perusahaan dapat menentukan beban maksimum yang dapat diberikan kepada karyawannya dan sejauh mana hal itu berdampak pada fungsi organisasi secara keseluruhan dengan memberikan beban kerja yang efektif. Pekerja yang mungkin tidak bertanggung jawab dengan penggunaan waktunya di tempat kerja akan menyebabkan beban kerja meningkat, memakan waktu lebih lama dari waktu yang diberikan untuk mengerjakan suatu tugas yang diberikan.

Mengingat masalah tersebut di atas, pihak atasan harus lebih fokus pada tenaga kerja mereka untuk mendorong kinerja tinggi. baik dari tempat kerja yang bersih yang dimaksudkan untuk menghasilkan suasana yang nyaman. Bagaimana manajer menegakkan peraturan lebih tegas untuk memastikan bahwa anggota staf mengikuti mereka? Selain itu, target produksi yang diantisipasi dapat dipenuhi secara akurat dan tepat waktu.

Dengan masalah yang di jabarkan, jelas bahwa salah satu standar yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan adalah motivasi, disiplin, dan beban kerja. Dengan jumlah karyawan produksi yang tidak tergolong banyak yang ada di PT Trio Ciptra Gemilang membuat penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan fenomena yang terkait pada motivasi, disiplin dan beban kerja. Permasalahan yang akan diuraikan dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh sebab itu penelitian ini diberi Judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Produksi Di PT Trio Ciptra Gemilang”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja menurun karena beban kerja yang berlebih.
2. Karyawan yang sering terlambat bahkan mengambil cuti yang sehari-hari.
3. Beban Kerja yang melebihi kemampuan karyawan sehingga kinerja karyawan menurun.

1.3. Batasan Masalah

Sangat penting untuk mempersempit masalah agar lebih spesifik dan berorientasi karena banyak aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama karena kendala sumber daya, material, dan keuangan.

Faktor-faktor ini akan memimpin analisis dari tiga variabel independen penelitian, yaitu: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban kerja serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah yang dijelaskan, maka rumusan masalah yang akan dikemukakan adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang?
3. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang?

4. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang?

1.5. Tujuan Penelitian

Dengan latar belakang masalah yang dijelaskan, maka rumusan masalah yang akan dikemukakan adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang?
3. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang?
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang.

1.6. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Penelitian ini dilakukan sebagai cara untuk menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin, insentif, dan tempat kerja. Kajian ini juga diantisipasi sebagai sumber dan menawarkan konsep-konsep teoritis kepada pembaca lain atau peneliti di masayang akan datang selain pemahaman di bidang penelitian.

b. Secara Praktis

Dapat memberikan gambaran luas tentang pemahaman terperinci tentang bagaimana kinerja karyawan memengaruhi perusahaan dan karyawannya. Selain

itu, manajer SDM dapat memanfaatkannya sebagai data penilaian sehingga mereka dapat membuat pilihan dan menerapkan kebijakan yang relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi di tempat kerja adalah dorongan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dalam mengejar tujuan pribadi. Kekuatan internal seseorang yang memulai dan memandu perilakunya disebut sebagai motivasinya. Adanya gaya pendorong yang memicu gairah kerja seseorang menghasilkan motivasi, yang memungkinkan mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara produktif, dan bekerja secara jujur dengan segenap kemampuannya untuk memenuhi pemenuhan kebutuhan. Motivasi adalah kekuatan untuk membujuk seseorang untuk terlibat dalam atau melepaskan suatu tindakan, umumnya melalui isyarat positif atau negatif internal atau eksternal yang membantu mereka mengembangkan ketekunan.

Kapasitas yang berasal dari diri sendiri atau dari luar melalui penciptaan daya tahan dan semangat untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan adalah motivasi, yang mengacu pada seperangkat tindakan (Sedarmayanti, 2018: 55). Persyaratan yang bertujuan agar pekerja dapat bergerak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan cepat dan membantu usaha mencapai tujuannya.

2.1.1.2. Tujuan Motivasi

Menurut Farida & Hartono (26:2018) mengungkapkan bahwa Lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik harus dibangun untuk:

1. meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja;
2. meningkatkan produktivitas karyawan;
3. menjaga soliditas prestasi kerja pegawai;
4. meningkatkan kedisiplinan pegawai;
5. merampingkan proses perekrutan;
6. meningkatkan pekerjaan jangka panjang, daya cipta, dan keterlibatan; dan meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai

2.1.1.3. Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Terdapat dua faktor utama yang pata memberika pengaruh dalam motivasi kerja, yaitu:

1. Variabel Internal yaitu, fondasi yang kuat dipengaruhi dari dalam, seperti dalam situasi seorang karyawan yang berusaha untuk mendapatkan peringkat yang dapat diterima dalam tinjauan kinerja dan yang akan membentuk keyakinan dan tindakannya untuk mematuhi standar tinjauan kinerja yang telah ditetapkan. Ini mengacu pada kualitas atau besar dari bagaimana mampunya suatu individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi ytanggung jawabnya. Hal ini sesuai dengan motivvasi yang menjadi keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan tugas dengan sukses dan memiliki kepercayaan diri dalam kapasitas tersebut.

2. Variabel eksternal secara khusus, pengaruh eksternal meliputi faktor promosi, honor, gaji, lingkungan kerja, aturan perusahaan, dan posisi dengan kewajiban. Jika manajemen mendukung dan tempat kerja positif, pekerja akan termotivasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja.

2.1.1.4. Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- a) Balas Jasa.
- b) Kondisi kerja
- c) Fasilitas Kerja
- d) Prestasi Kerja

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Derajat kesadaran seseorang akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya merupakan tanda disiplin yang baik. Peraturan diperlukan untuk membangun kondisi yang baik di tempat kerja, menurut Sinambela (2019: 332), kepatuhan terhadap peraturan merupakan tanda dari tempat kerja yang disiplin. Disiplin adalah praktik manajemen yang dapat memotivasi anggota staf untuk mematuhi peraturan tertentu yang relevan (Setiamey, 2019: 111). Praktik manajerial yang dikenal sebagai disiplin mendorong staf untuk mengikuti aturan perusahaan tertentu.

Baik pekerja maupun organisasi membutuhkan disiplin karena dengan tegas menjelaskan kepada orang-orang apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan di perusahaan. Penghormatan karyawan terhadap norma dan peraturan di tempat kerja ditunjukkan melalui disiplin. Oleh karena itu, disiplin tempat kerja merupakan metode yang sebagian besar digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan anggota staf dan mendorong mereka untuk merubah sikap bertepatan dengan standar kedisiplinan yang berlaku. Disiplin tempat kerja mengacu pada gagasan yang mengharuskan karyawan untuk beroperasi secara konsisten. Karyawan yang tunduk pada disiplin melakukan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan norma yang telah ditetapkan.

Pemahaman dan keinginan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan yang relevan dan konvensi sosial inilah yang dimaksud dengan disiplin. Di sini, kesadaran mengacu pada perilaku individu yang dengan bebas mengikuti semua peraturan dan sadar akan kewajibannya. Dengan demikian pekerja akan patuh atau melaksanakan keseluruhan pekerjaannya dengan baik dan tanpa paksaan. Menerapkan kriteria keagenan dengan semangat adalah fungsi manajemen yang dikenal sebagai disiplin. Kegiatan ini menjelma menjadi pelatihan yang dimaksudkan untuk mensahkan setiap perbuatan dan melibatkan pengetahuan dan sikap setiap pekerja, yang mau tidak mau bermuara pada kedisiplinan masing-masing petugas untuk mendorong kerjasama dan koordinasi serta kinerja yang lebih baik. Menurut Sunarsi (2018:1), ide mendasar di balik penelitian adalah disiplin, yang meningkatkan kepatuhan individu dan kolektif terhadap aturan.

Dari definisi yang telah dicantumkan, telah ditetapkan bahwa kedisiplinan dalam kerja adalah pengetahuan dan kesiapan yang harus dimiliki oleh tiap-tiap pekerja dalam rangka mematuhi kebijakan dan standar yang berlaku dalam organisasi. Seorang individu yang mempraktekkan disiplin yang baik akan mengembangkan keteraturan, yang akan membantu bisnis mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat berbagai banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan didalam suatu organisasi. Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:219), faktor yang membangun kedisiplinan pegawai adalah:

1. Jumlah kompensasi

Kompensasi dapat memberikan pengaruh dalam ketetapan kedisiplinan dalam suatu perusahaan. Dalam situasi dimana pekerja mendapatkan kompensasi yang memiliki besaran sesuai dengan apa yang mereka harapkan, maka karyawan akan mematuhi aturan yang ditetapkan. pekerja juga dapat melakukan pekerjaan dengan penuh ketenangan, penuh perhatian, dan melakukan pekerjaan terbaiknya jika karyawan dibayar dengan baik. Namun, karyawan akan mempertimbangkan untuk mencari lebih banyak uang di luar jika karyawan yakin bahwa gaji yang karyawan terima jauh dari dapat diterima, yang akan membuatnya keinginan bekerjanya hilang dan mendorongnya untuk melakukan pekerjaan di tempat lain.

2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Dalam perusahaan, semua pekerja akan terus-menerus mengamati bagaimana para pemimpin menjaga kedisiplinan dan pembatasan diri dari kata-kata yang dilontarkan, perilaku ataupun attitude yang berlawanan dengan integritas karyawan yang ada. Hal ini membuat keteladanan kepemimpinan menjadi sangat penting. Misalnya, jika peraturan jam kerja dilaksanakan di pagi hari, maka pimpinan tidak boleh masuk kerja lebih lambat dari waktu yang telah ditentukan.

3. Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Dengan tidak adanya standar tertulis yang jelas untuk diikuti sebagai standar umum, peningkatan disiplin tidak mungkin diterapkan di tempat kerja. Jika satu-satunya aturan yang ditetapkan hanya pada perintah yang tidak tertulis yang mungkin berubah tergantung pada keadaan dan peristiwa, disiplin tidak dapat ditegakkan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika terdapat karyawan melakukan pelanggaran aturan, pemimpin wajib untuk menanggapi dengan sanksi yang sesuai berdasarkan beratnya pelanggaran. Semua pekerja akan merasa terlindungi dengan tindakan yang diambil terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan konsekuensi saat ini, dan mereka semua dengan tulus bersumpah untuk tidak mengulangi perilaku yang sama.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Karyawan harus diawasi agar mereka dapat menyelesaikan tugasnya dengan benar dan sesuai dengan standar dalam setiap operasi yang dilakukan organisasi. Karyawan akan sedikit banyak terbiasa menjunjung tinggi disiplin kerja dengan pengawasan tersebut.

6. Perhatian atasan kepada karyawan

Karyawan adalah individu dengan kepribadian unik yang juga manusia. Seorang pekerja akan merasa semu dan terbebani terlepas dari kepemilikan gaji yang tinggi dan pekerjaan yang menuntut atau penuh dengan tantangan tanpa adanya dukungan kepemimpinan yang signifikan. Mereka ingin belajar tentang keluhan dan perjuangan mereka dan menemukan solusi.

2.1.2.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Disiplin kerja berkembang dengan berbagai jenis disiplin karena merupakan metode untuk mencapai tujuan perusahaan atau lembaga. Siagian juga membahas disiplin tenaga kerja yang berbeda, terdiri dari berikut ini

1. Disiplin preventif, yang mendorong staf untuk mengikuti semua hukum yang berlaku dan mematuhi norma-norma yang ditentukan.
2. Disiplin korektif, jika ada pekerja yang terang-terangan mengabaikan kebijakan atau aturan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Hal-hal yang dapat mengindikasikan ukuran dari disiplin kerja pada Penelitian ini adapun menurut Afandi (2019 : 21) indikator disiplin kerja

1. Ketaatan waktu

ketepatan waktu. Anda dapat menilai karyawan dari bagaimana mereka disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, jika perusahaan memberikan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, maka karyawan harus tepat waktu dalam menyerahkan tugas tersebut.

2. Tanggung jawab kerja

Setiap karyawan tentu memiliki tanggung jawab masing-masing. Sebelum secara saklek diterima sebagai karyawan, tentunya ada kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan mengenai hak dan kewajiban yang perlu dilakukan oleh dua belah pihak.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja ialah kumpulan tugas yang mesti diselesaikan oleh anggota didalam tiap organisasi atau seseorang dalam peran tertentu dalam kerangka waktu tertentu. Beban kerja sangat penting untuk bisnis atau agensi. Perusahaan dapat menentukan beban maksimum yang dapat diberikan kepada karyawannya dan sejauh mana hal itu berdampak pada fungsi organisasi secara keseluruhan dengan memberikan beban efektif. Karyawan yang ceroboh dalam menggunakan waktunya ditempat kerja akan memberikan dampak pada beban pekerjaan yang menumpuk, membutuhkan banyak usaha daripada yang diberikan untuk melakukan tugas yang diberikan.

Keharusan menangani dua atau lebih aktivitas yang harus diselesaikan secara bersamaan ialah satu dari sekian banyak faktor yang berkontribusi terhadap

kinerja yang buruk akibat beban kerja. Prestasi kerja menurun ketika ada lebih banyak tuntutan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Menurut sifat pekerjaannya, beban kerja seseorang ditentukan oleh pedoman kerja bisnis. Tidak masalah jika mayoritas pekerja melakukan tugasnya sesuai dengan standar bisnis. Di sisi lain, jika pekerja berkinerja di bawah ekspektasi, bebannya akan sangat berat. Karyawan yang melebihi tolok ukur mungkin melakukannya karena kemampuan pribadinya lebih besar dari perkiraan standar.

Menurut Vanchapo (2020:1) Kemampuan suatu pekerja untuk menyelesaikan dan melakukan penyesuaian diri yang tinggi dengan pekerjaan yang diberikan dapat mencegah pekerjaan atau perpindahan dan perubahan lingkungan kerja menjadi beban. Namun, tugas dan aktivitas yang dilakukan berubah menjadi beban jika karyawan tersebut tidak berhasil dalam melakukan penyesuaian diri dengan baik. Beban kerja mengacu pada prosedur yang dilalui seseorang untuk menyelesaikan tugas suatu posisi atau kumpulan peran dalam jumlah waktu yang wajar.

Salah satu kriteria yang diperhitungkan saat menilai kinerja ialah besaran beban yang dimiliki didalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja individu yang terlalu tinggi karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan jumlah pekerja, atau beban yang diampu oleh para pekerja yang terlalu rendah akan menyebabkan pekerjaan menjadi terlalu mudah dan menumpulkan kemampuan kritis pekerja, akibatnya hal ini juga harus dihindari.

2.1.3.2 Jenis Beban Kerja

Terdapat dua jenis yang membagikakan beban kerja, yaitu:

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif, yang mencerminkan volume pekerjaan yang dibutuhkan, seperti jam kerja yang panjang, tuntutan pekerjaan yang intens, atau tingkat pengawasan yang signifikan untuk tugas yang bertanggung jawab.

2. Beban Kerja Kualitas

Kualitas beban kerja mengacu pada apakah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atau tidak

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang menentukan dan memberikan pengaruh atas bebn kerja, yaitu.

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja ialah kondisi yang penentuannya didapatkan dari kondisi diluar dari pekerja itu sendiri.

1. Tugas

Baik tugas fisik maupun mental, termasuk kebiasaan kerja, beban yang dibawa, alat yang digunakan, sumber informasi, dan lain-lain, dilakukan.

Sedangkan proses mental antara lain menilai kompleksitas karya, mengambil kepemilikan atas karya, dan lain-lain

2. Organisasi

Pengaturan tempat kerja yang mungkin memengaruhi beban kerja meliputi

kerja shift, shift malam, model organisasi, dan metode pembagian tugas dan wewenang.

3. Lingkungan Kerja

Struktur eksternal di tempat kerja, yang mencakup hal-hal seperti panas, gerakan, tingkat kebisingan, dan lain-lain, dapat menambah tekanan pada pekerja. lingkungan kerja yang berbahaya, termasuk asap logam, debu, gas, dan kualitas udara yang buruk. lingkungan kerja psikologis dengan parasit, jamur, virus, dan mikroba. aspek psikologis tempat kerja, termasuk penyebaran dan pemilihan karyawan, hubungan antara karyawan, pengawas, dan bawahan.

2. Faktor internal

Beban kerja dipengaruhi oleh variabel internal, yaitu unsur-unsur yang dihasilkan tubuh sebagai akibat dari beban kerja eksternal. Semua variabel internal ini berdampak pada beban kerja.

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Hal-hal yang dapat mengindikasikan ukuran dari beban kerja yang dimiliki oleh karyawan pada penelitian ini menurut Putra dalam Rolos et al, (2018: 21) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Hal ini berpangku pada pekerjaan yang seharusnya dapat di selesaikan dalam jumlah atau periode waktu yang ditentukan. diilustrasikan sebagai ruang lingkup batasan yang ditentukan dalam merampungkan tugas.

2. Kondisi pekerjaan

Termasuk bagaimana pendapat tentang kondisi kerja diungkapkan oleh individu.

3. Penggunaan waktu

jam kerja dihabiskan untuk tugas-tugas yang memiliki hubungan dengan produksi

4. Standar pekerjaan

Contoh persepsi yang didapat seseorang dari pekerjaannya adalah perasaan yang muncul dari banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu singkat.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Bakat, keahlian, dan sikap atau perilaku mereka semuanya dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Selain itu, kemampuan seorang pekerja untuk menduduki suatu jabatan bergantung pada kinerjanya, yang berarti bahwa pengangkatan seorang pekerja sesuai dengan sistem kinerja dan evaluasi kinerja pekerja tersebut digunakan untuk menilai kemampuan pekerja. Sangat penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan karena hal itu membuat orang tersebut merasa seolah-olah kinerja yang dia berikan di tempat kerja dihargai. Jika ada keuntungan yang signifikan baik untuk bisnis maupun tenaga kerja.

Menurut Kasmir (2019:182) Tingkat kontribusi yang diberikan setiap karyawan kepada perusahaan dipengaruhi oleh kinerja mereka. Kinerja adalah hasil akhir dari upaya seorang pekerja dalam kaitannya dengan banyak tugas pada saat tertentu (Siagian, 2020: 79). Kinerja adalah kecakapan individu atau kelompok dalam mencapai hasil yang sesuai yang diantisipasi dengan

melaksanakan tugasnya. Kinerja dipandang sebagai yang berhasil mengembangkan orang dan mencapai suatu tujuan. (Ginting, 2019:76).

Menurut (Mauli & Wasiman, 2018:23) kinerja karyawan ialah kerja yang diselesaikan oleh individu demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya atau kebijakan yang memiliki ketentuan organisasi dengan standarnya sendiri.

Menurut Afandi (2019:83) Kinerja ialah hasil pekerjaan yang dihasilkan suatu individu ataupun lebih di suatu instansi, ataupun industri berdasarkan oleh tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan pada individu atau lebih tersebut dalam usaha untuk mencapai tujuan dari tempat ereka bekerja dengan cara yang benar menurut hukum, ataupun integrasi yang dimiliki tiap pekerja. Kinerja adalah ringkasan dari hasil yang dicapai untuk tugas atau operasi pekerjaan tertentu dalam jumlah waktu yang penentuannya sudah dibatasi oleh perusahaan. Kinerja ialah hasil jerih payah seseorang ketika dia menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dan itu tergantung pada bakat, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan pengeluaran atau output yang hasilnya ditentukan oleh karyawan pada batas waktu tertentu dengan mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang menentukan dan memberikan pengaruh atas kinerja karyawan, yaitu:

1. Variabel pribadi/individu, seperti pengetahuan, kemampuan, dan tingkat dorongan dan dedikasi setiap orang.
2. Kemampuan supervisor untuk menginspirasi, memotivasi, mengarahkan, dan mendukung karyawan merupakan salah satu komponen kunci kepemimpinan.
3. Tingkat dorongan yang diberikan oleh anggota tim, tingkat penerimaan antar satu sama lain, dan kekompakan dan kedekatan tim semuanya adalah variabel.
4. Sistem kerja, prosedur organisasi, peralatan kerja yang disediakan oleh organisasi, dan lingkungan organisasi di dalam perusahaan merupakan faktor sistem.
5. Beban dan pergeseran lingkungan di mana pekerja beroperasi adalah contoh pengaruh kontekstual.

Menurut Mathis dan Jackson (2019), Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya merupakan penentu output dari kinerja pegawai. Selain itu, dukungan organisasi dan jumlah upaya yang dikeluarkan oleh karyawan memengaruhi kesuksesan mereka. Kinerja hanya dihubungkan dengan karakteristik pribadi dalam sistem penilaian kinerja tradisional, namun pada kenyataannya, kinerja seringkali dipengaruhi oleh unsur-unsur selain unsur pribadi, termasuk proses, keadaan, manajemen, atau kelompok

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Hal-hal yang dapat mengindikasikan ukuran dari kinerja karyawan pada penelitian ini Dharmanegara (2018) menggunakan indikator kinerja sebagai berikut:

a) Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

b) Kualitas

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

c) Ketepatan waktu

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d) Kemampuan kerjasama

kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama.

e) Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan pada suatu subjek atau sekumpulan variabel, tetapi dengan subjek, objek, atau periode waktu yang berbeda, disebut

penelitian terdahulu. Untuk kutipan penelitian atau dokumentasi pendukung, diperlukan penelitian sebelumnya yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
1.	(Sutrisno & Wasiman, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wisdom Wealth Agency Di Kota Batam	Kompensasi; Kepuasan kerja; Lingkungan kerja; Motivasi kerja	Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh antar lingkungan pekerjaan yang ada pada kepuasan kerja, motivasi yang ada pada karyawan juga mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.
2.	(Khasifah & Nugraheni, 2019))	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.	Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh antara kedisiplinan pekerja pada kinerja yang diberikan oleh pekerja, lingkungan dalam kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, beban kerja juga memberikan pengaruh namun tidak secara signifikan pada kinerja dari para pegawai
3.	(Dwipayana <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Beban Terhadap Kinerja Pegawai Pada	Motivasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja,	Motivasi secara Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan

		Perusahaan Sunsthree Home Of Jewel	Kinerja Karyawan.	pengaruh antara kedisiplinan pekerja pada kinerja yang diberikan oleh pekerja, lingkungan dalam kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, beban kerja juga memberikan pengaruh namun secara negatif pada kinerja dari para pegawai.
4.	(Hasibuan & Munasib, 2020)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru	Beban kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Guru.	Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh antara kepemimpinan yang ada pada kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan juga memberikan pengaruh pada kinerja yang diberikan oleh pekerja.
5.	(Saluy <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mapolsek Hardunas	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja.	Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh antara kedisiplinan pekerja pada kinerja yang diberikan oleh pekerja, lingkungan dalam kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, kompensasi yang

				diberikan pada pekerja juga memberikan pengaruh pada kinerja dari para pegawai
6.	(Nabawi, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja	Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh lingkungan dalam kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, kepuasan para pegawai juga ditemukan berpengaruh pada kinerja, beban kerja juga memberikan pengaruh pada kinerja dari para pegawai
7.	(Indra, 2019)	Pengaruh Disiplin Dan Beban Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Disiplin; Beban kerja; Kepuasan kerja; Kinerja karyawan	Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh antara kedisiplinan pekerja pada kinerja yang diberikan oleh pekerja, beban kerja juga memberikan pengaruh kinerja dari para pegawai.
8.	(Kharie et al., 2019)	Pengaruh Jabatan, Disiplin Dan Beban Terhadap Kinerja Pegawai BRI Cabang Ternate	analisis pekerjaan, disiplin kerja, beban kerja, kinerja karyawan.	Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh antara jabatan yang dimiliki oleh karyawan pada kinerja,

				<p>kedisiplinan pekerja juga memberikan pengaruh pada kinerja yang diberikan oleh pekerja, lingkungan dalam kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, beban kerja juga memberikan pengaruh pada kinerja dari para pegawai.</p>
9.	(Manurung & Tanjung, 2021)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Daerah Kota Labuan Batu	Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.	<p>Penelitian mengemukakan bahwa ditumkannya kompensasi yang diberikan perusahaan pada kinerja, juga didapatkan pengaruh antara kedisiplinan pekerja pada kinerja yang diberikan oleh pekerja, lingkungan dalam kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, beban kerja juga memberikan pengaruh pada kinerja dari para pegawai</p>
10.	(Zebua <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Disiplin Dan Beban Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Agraria Kota Labuan batu	Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.	<p>Penelitian mengemukakan bahwa didapatkan pengaruh antara kedisiplinan</p>

				pekerja pada kinerja yang diberikan oleh pekerja, beban kerja juga memberikan pengaruh.
--	--	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk memaksimalkan kinerja pekerjaan, output yang maksimal merupakan aspek penting. Ada beberapa unsur yang diduga dapat memberikan pengaruh kepada kinerja yaitu kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi, dan lainnya. Pengukuran kinerja memiliki beberapa indikasi ataupun variabel lain yang juga dapat memberikan pengaruh atas kinerja yang dilakukan oleh suatu pekerja. Oleh karena itu, diharapkan kinerja terbaik akan meningkatkan kinerja dari pekerja.

2.3.1 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi di tempat kerja adalah dorongan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dalam mengejar tujuan pribadi. Kekuatan internal seseorang yang memulai dan memandu perilakunya disebut sebagai motivasinya. Adanya gaya pendorong yang memicu gairah kerja seseorang menghasilkan motivasi, yang memungkinkan mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara produktif, dan bekerja secara jujur dengan segenap kemampuannya untuk memenuhi pemenuhan pekerjaan. Sehingga motivasi mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Derajat kesadaran seseorang akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya merupakan tanda disiplin yang baik. Peraturan diperlukan untuk

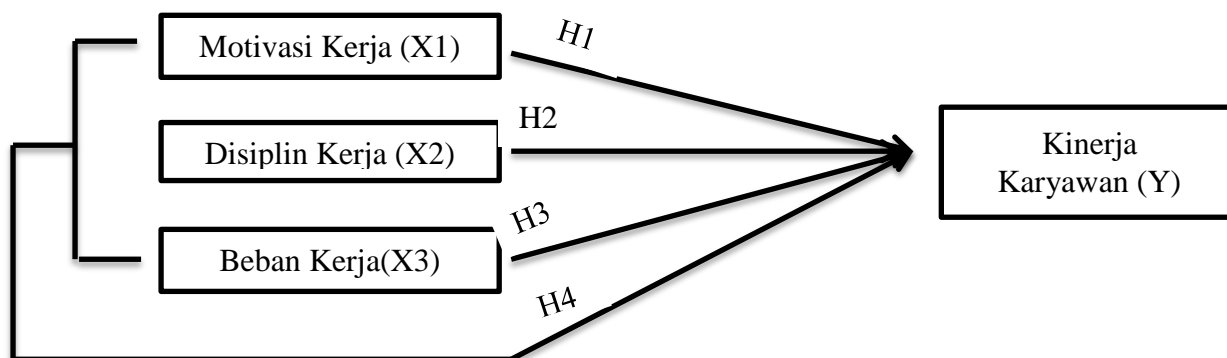
membangun kondisi yang baik di tempat kerja, menurut Sinambela (2019: 332), kepatuhan terhadap peraturan merupakan tanda dari tempat kerja yang disiplin.

Disiplin adalah praktik manajemen yang dapat memotivasi anggota staf untuk mematuhi peraturan tertentu yang relevan (Setiamy, 2019: 111). Praktik manajerial yang dikenal sebagai disiplin mendorong staf untuk mengikuti aturan perusahaan tertentu. Baik pekerja maupun organisasi membutuhkan disiplin karena dengan tegas menjelaskan kepada orang-orang apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan di perusahaan. Penghormatan karyawan terhadap norma dan peraturan di tempat kerja ditunjukkan melalui disiplin. Oleh karena itu, disiplin tempat kerja merupakan metode yang sebagian besar digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan anggota staf dan mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2.3.3 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja ialah kumpulan tugas yang semestinya diselesaikan oleh anggota didalam tiap organisasi atau seseorang dalam peran tertentu dalam kerangka waktu tertentu. Beban kerja sangat penting untuk bisnis atau agensi. Perusahaan dapat menentukan beban maksimum yang dapat diberikan kepada karyawannya dan sejauh mana hal itu berdampak pada fungsi organisasi secara keseluruhan dengan memberikan beban efektif. Karyawan yang ceroboh dalam menggunakan waktunya ditempat kerja akan memberikan dampak pada beban pekerjaan yang menumpuk, membutuhkan banyak usaha daripada yang diberikan untuk melakukan tugas yang diberikan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Solusi penelitian yang diajukan, yang telah disajikan dalam bentuk kalimat, memiliki solusi sementara merupakan apa yang selama ini disebut sebagai hipotesis. Disebut sementara karena hanya dapat ditentukan secara teoritis dan tidak selalu konsisten dengan kejadian aktual. Menurut Sugiyono, konseptualisasi topik yang diteliti, yang telah diartikulasikan sebagai pertanyaan, memiliki jawaban sementara berupa hipotesis.

Kerangka Berpikir yang dapat dibangun dari gambar 2.1 ialah:

H1: Memotivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang.

H3: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang.

H4: Motivasi, disiplin dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian sangat membantu dalam memastikan bahwa penelitian dilakukan secara akurat, efisien, dan menghasilkan temuan yang mendalam. Membuat pilihan pada variabel yang akan dimasukkan, bagaimana mengevaluasinya, instrumen yang akan dipergunakan, dan langkah-langkah yang harus dilalui adalah bagian dari proses desain penelitian.

Rancangan studi dimulai dengan mengamati dan menilai penelitian yang sudah selesai dan diakui dengan baik dan berlanjut melalui penciptaan teori dan tujuan studi yang membutuhkan lebih banyak validasi. Proses melakukan eksperimen atau melakukan observasi, memilih ukuran variabel, metodologi pengambilan sampel, peralatan, pengumpulan data, analisis data, dan penerbitan temuan ilmiah semuanya termasuk dalam struktur pelaksanaan penelitian. (Hasibuan 2019: 204).

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Cakupan masalah menentukan berapa banyak topik berbeda yang dapat ditangani. Membahas ruang lingkup sesuatu adalah praktik umum. Alhasil, pembicaraan akan lebih terarah dan tidak akan meluas ke mana-mana. Menemukan teori dan percakapan akan lebih mudah berkat ruang lingkup debat. Mempelajari masalah akan diselesaikan dengan relatif cepat karena berfokus pada tindakan apa yang harus dilakukan. (Sugiyono: 57).

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berfungsi sebagai latar belakang penelitian dan merupakan tempat peneliti menemukan kejadian tertentu. Hipotesis empiris yang kemudian dikembangkan dalam bentuk penyimpanan jawaban jawaban sementara memandu pemilihan lokasi studi. Nantinya, hasil ini akan dicocokkan dan diverifikasi terhadap informasi yang ditemukan oleh peneliti saat melakukan penelitian dilapangan. Pemeilihan lokasi penelitian tetunya melewati tahap tahap peneyeleksian dengan memperhitungan tenaga, jarak tempuh, aksesibilitas dan keadaan finansial dari peneliti. Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah Operator Produksi DI PT TRIO CIPTRA GEMILANG.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah simbol atau lambang yang padanya kita letakkan bilangan atau nilai. Definisi lain variabel penelitian adalah suatu gejala alam, kemasyarakatan, sosial atau fenomena-fenomena alam yang yang nampak dalam kehidupan bermasyarakat baik dalam bidang lingkungan, komunikasi, rumah tangga, pendidikan, ekonomi, politik, sosiologi, psikologi dan bidang lainnya yang dapat di teliti dan semua ini perlu diteliti untuk di pecahkan supaya terselesaikan.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

I. Variabel bebas (independen), yang terdiri dari ;

1. Motivasi Kerja (X1)

Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu

bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Motivasi ini penting, sebab dengan adanya motivasi dapat diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- a) Balas Jasa
- b) Kondisi kerja
- c) Fasilitas Kerja
- d) Prestasi Kerja

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja juga merupakan faktor lain yang memegang peran penting dalam tercapainya tujuan sebuah organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin

kerja yang baik". Disiplin Kerja yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Seseorang dengan disiplin tinggi harus berkinerja baik karena kedisiplinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan efisiensi kerja.

Adapun menurut Afandi (2019 : 21) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan waktu

ketepatan waktu. Anda dapat menilai karyawan dari bagaimana mereka disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, jika perusahaan memberikan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, maka karyawan harus tepat waktu dalam menyerahkan tugas tersebut.

2. Tanggung jawab kerja

Setiap karyawan tentu memiliki tanggung jawab masing-masing. Sebelum secara saklek diterima sebagai karyawan, tentunya ada kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan mengenai hak dan kewajiban yang perlu dilakukan oleh dua belah pihak.

3. Beban Kerja (X3)

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Putra dalam Rolos et al., (2018: 21) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

3. Penggunaan waktu

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi (waktu buku atau dasar, waktu lingkaran).

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

II. Variabel Tidak Bebas (Dependen), yang terdiri dari ;

Kinerja Karyawan(Y)

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Penelitian dari Dharmanegara (2018) menggunakan indikator kinerja sebagai berikut:

a) Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

b) Kualitas

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

c) Ketepatan waktu

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d) Kemampuan kerjasama

kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Tujuan penelitian dari studi ini, yaitu untuk menjelaskan efek dari kedua variabel x pada variabel y dengan memahami situasi yang ada termasuk sebab dan akibatnya, dilakukan dengan menggunakan teknik deskriptif. Berdasarkan bagaimana masalah telah dirumuskan lalu data dikumpulkan. Pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan untuk mengidentifikasi fakta-fakta yang dapat diinterpretasikan dengan baik sehingga menghasilkan representasi yang dapat menjelaskan secara ilmiah dan didukung oleh data faktual. (Sugiyono, 2019)

2. Sumber Data

Informasi yang dikumpulkan langsung dari topik atau item yang diteliti berfungsi sebagai sumber data utama untuk penelitian ini. Data primer mengacu pada data yang telah terkumpul dengan cara tanpa melalui perantara dari seseorang atau beberapa orang, seperti hasil wawancara atau jawaban atas kuesioner yang telah peneliti berikan. (Sugiarto, 2017:71).

3.6 Instrumen Penelitian

Secara teori, melakukan penelitian memerlukan pengumpulan dan pengukuran, oleh karena itu diperlukan alat pengukur yang andal. Biasanya,

pengukuran yang dipergunakan didalam penelitian dinaakan instrumen penelitian. Instrumen ini memiliki tujuan untuk melakukan pengukuran segala fenomena yang bisa diamati, peneliti wajib untuk menggunakan apa yang disebut seagai instrumen dalam suatu penelitian.

Peneliti menggunakan instrumen penelitian yang dipergunakan untuk mendapatkan, meneliti, dan mempelajari data. Alat penelitian juga dapat dianggap sebagai peralatan untuk mengumpulkan, memproses, mengevaluasi, dan menampilkan data secara metadis dan objektif untuk memecahkan masalah atau menguji teori. Oleh karena itu, setiap alat yang dapat membantu dalam penelitian dapat disebut sebagai instrumen penelitian.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tentang topik tertentu yang ditanyakan kepada sekelompok orang dengan tujuan mengumpulkan data. Karena lebih banyak data dapat dikumpulkan dengan menggunakan pendekatan ini dengan jentang dan rentang waktu yang lebih sedikit dan juga dilihat dari segi finansial yang lebih hemat, tidak seperti ketika pengamat menggunakan sesi wawancara atau teknik lainnya, kuesioner lebih sering digunakan dalam analisis dari pada beberapa jenis alat lainnya.

2. Skala

Pengumpulan data seringkali menggunakan pendekatan skala. Jika peneliti dapat memilih jenis yang sesuai berdasarkan jenis data yang dikumpulkan dan tujuan studi yang ditetapkan, pendekatan ini akan menghasilkan temuan yang

substansial. dengan menggunakan skala dengan validitas tinggi, ketergantungan yang dapat diandalkan, dan kegunaan yang baik sebagai gantinya

3.7 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian menurut Sugiyono (2019:126) adalah Subjek dan hal-hal dengan karakteristik atau atribut tertentu yang telah dipilih peneliti untuk dipelajari dan memperoleh hasil dari area pengklasifikasi make up. Populasi penelitian ini seluruhnya adalah personil Operator Produksi di PT Trio Cipra Gemilang. Populasi Karyawan Operator Produksi berjumlah 210orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan operator yang berjumlah sekitar 105 orang.

Sedangkan sampel merupakan perwakilan dari semua populasi yang akan dilakukan penelitian (W. Sujarweni, 2019:68) Peneliti tidak mempergunakan populasi yang lengkap karena keterbatasan waktu dan tenaga. Dari perspektif sampel, populasi adalah pengaturan keseluruhan di mana karakteristik peneliti ditetapkan dan kesimpulan ditarik. (Sugiarto, 2017:104). menerapkan pengambilan sampel yang tidak bisa untuk pengambilan sampel.

Peneliti menggunakan simple random sampling, yang melibatkan pemilihan jumlah responden dari populasi dengan interval yang tidak teratur tanpa mempertimbangkan strata populasi, untuk menghasilkan sampel untuk setiap kelas. Pendekatan pengambilan sampel ini digunakan dalam penelitian untuk memilih responden. Sampel dalam penelitian ini ditentukan oleh rumus:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Rumus 3. 1 Rumus Sugiyono (Sampel Berstrata)

Keterangan:

n_i = besaran sampel berdasarkan kategori yang ditentukan

n = besaran populasi secara keseluruhan

N_i = besaran populasi berdasarkan kategori yang ditentukan

N = besaran sampel secara keseluruhan

Sampling probabilitas dengan pendekatan pengambilan sampel secara tidak teratur atau simple random sampling merupakan pendekatan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang memiliko besara tidak berbeda-beda untuk dipilih sebagai sampel pada saat pengambilan sampel dilakukan. Dengan menggunakan strategi ini, setiap orang diberi kesempatan yang sama dengan orang lain untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk membuat pengambilan sampel lebih efektif dan sederhana, peneliti harus didekatkan ke lokasi penelitian serta di mana mereka akan melakukan pekerjaannya. Selain itu, karena sampel dalam penelitian itu semuanya berada di area atau bangunan yang sama, mereka tidak tersebar secara geografis yaitu di Operator Produksi Di PT Trio Ciptra Gemilang.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik yang digunakan peneliti ketika menggunakan data primer meliputi survei dan diskusi dengan salah satu pihak yang terlibat. Kelompok pertanyaan kuesioner ini berisi permasalahan yang memiliki kaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian Operator Produksi Di PT Trio Ciptra Gemilang.

Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2019:11) Data interval kontinu, spasi seragam, nilai kuantitatif yang

tidak memiliki nilai tepat 0. Karakteristik yang akan diperiksa diubah menjadi indikasi dari variabel menggunakan skala Likert. Kemudian, indikasi tersebut diubah menjadi langkah awal untuk membuat kata sambutan atau pertanyaan yang membentuk komponen instrumen. Jadi dengan skala ini dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai Operator..

3.9 Teknik Analisi Data

Mengikuti pengumpulan data dari semua peserta atau sumber data lain dalam studi kuantitatif, metodologi penelitian adalah suatu langkah yang diperlukan didalam memformulasikan data dan menyatakannya dalam bentuk informasi. Tugas analisis data termasuk mengkategorikan data berdasarkan variabel dari semua data yang diperoleh dari pengisi questioner, mengkategorikan data yang dikumpulkan pada karakteristik di semua orang yang mengisi questioner, menyajikan informasi untuk tiap-tiap variabel yang dilakukan penelitian, dilakukan kalkulasi tertentu untuk mengatasi permasalahan konseptualisasi, dan menyelesaikan persamaan untuk melakukan uji hipotesis yang sebelumnya telah dilakukan pengajuan. (Sugiyono, 2019:206).

