

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
POLRESTA BARELANG BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Suci Melinda Sari
190910231**

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

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
POLRESTA BARELANG BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Suci Melinda Sari
190910231**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Suci Melinda Sari
NPM : 190910231
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLRESTA BARELANG BATAM**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam 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 siapapun.

Batam, 10 Januari 2023



Suci Melinda Sari
190910231

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
POLRESTA BARELANG BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Suci Melinda Sari
190910231**

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

Batam, 26 Januari 2023



**Winda Evyanto, S.S., M.MPd.
Pembimbing**



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuantitatif. Sampel penelitian digunakan sebanyak 100 responden yakni pegawai bagian Unit Pelayanan Polresta Barelang Batam tahun 2022 dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Dengan menggunakan software SPSS 25, teknik analisis data meliputi uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, namun beban kerja mendapat hasil berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam. Hasil uji koefisien determinasi penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam sebesar 45% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work discipline, and workload on the performance of employees at the Bareleng Batam Police. This research was conducted using quantitative techniques. The research sample used was 100 respondents, namely employees of the Bareleng Batam Police Service Unit in 2022 using a saturated sample technique. Questionnaires are used as data collection techniques. By using SPSS 25 software, data analysis techniques include descriptive statistical tests, data quality tests, classical assumption tests, influence tests, and hypothesis testing. The results of the study show that partially motivation and work discipline have a positive and significant effect, but workload has a negative and significant effect on employee performance. While simultaneously motivation, work discipline, and workload have a significant effect on the performance of employees at the Bareleng Batam Police. The results of the test for the coefficient of determination in this study show that motivation, work discipline, and workload simultaneously have a significant effect on the performance of employees at the Bareleng Police in Batam by 45%, while the rest are influenced by other aspects not examined.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Workload, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat 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 Universitas Putera 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 takkan 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.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas putera Batam;
2. Bapak Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Winda Evyanto, S.S., M.MPd. selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Seluruh dosen dan staff Universitas Putera Batam yang telah membagikan ilmu pengetahuan dengan penulis;
6. Orang tua dan keluarga yang telah mendoakan dan memberi dukungan penuh kepada penulis;
7. Responden yang telah membantu penulis untuk mengisi kuesioner yang dapat membantu proses penelitian;
8. Teman-teman se-angkatan yang selalu memberikan semangat kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan memberikan kelancaran dalam segala hal yang dikerjakan. Aamiin

Batam, 10 Januari 2023



Suci Melinda Sari



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR RUMUS	12
BAB I PENDAHULUAN	13
1.1 Latar Belakang.....	13
1.2 Identifikasi Masalah.....	22
1.3 Batasan Masalah	22
1.4 Rumusan Masalah.....	23
1.5 Tujuan Penelitian	23
1.6 Manfaat Penelitian	24
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	24
1.6.2 Manfaat Praktis	24
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	25
2.1 Kajian Teori	25
2.1.1 Motivasi	25
2.1.2 Disiplin Kerja.....	28
2.1.3 Beban Kerja	31
2.1.4 Kinerja Pegawai	34
2.2 Penelitian Terdahulu	36
2.3 Kerangka Berpikir.....	41
2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	41
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	42
2.3.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	42
2.4 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Jenis Penelitian.....	44
3.2 Sifat Penelitian	44
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	44

3.4	Populasi dan Sampel	45
3.4.1	Populasi.....	45
3.4.2	Sampel.....	46
3.5	Sumber Data.....	46
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	46
3.7	Operasional Variabel	47
3.8	Metode Analisis Data.....	49
3.8.1	Analisis Deskriptif	49
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	50
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.4	Uji Pengaruh	52
3.9	Uji Hipotesis	52
3.9.1	Uji t (Uji Parsial).....	52
3.9.2	Uji F (Uji Simultan)	53
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.1.1	Sejarah Objek Penelitian.....	54
4.1.2	Logo Perusahaan	54
4.1.3	Visi dan Misi Objek Penelitian	55
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	57
4.3.1	Deskripsi Variabel Motivasi	58
4.3.2	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	59
4.3.3	Deskripsi Variabel Beban Kerja	61
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	62
4.4	Analisis Data	64
4.4.1	Hasil Uji Validitas.....	64
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	65
4.4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	65
4.5	Pengujian Hipotesis	69
4.5.1	Hasil Uji t.....	69
4.5.2	Hasil Uji F.....	70
4.6	Pembahasan.....	71
4.6.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	71
4.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	72
4.6.3	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	72
4.6.4	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	73

4.7	Implikasi Penelitian	73
4.7.1	Implikasi Teoritis	74
4.7.2	Implikasi Praktis	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		76
5.1	Simpulan.....	76
5.2	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA		78
LAMPIRAN		
Lampiran 1 : Pendukung Penelitian		
Lampiran 2 : Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian		

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Pelanggaran Disiplin Ringan Beserta Hukuman Yang Didapatkan ..	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Logo Instansi Polresta Barelang	57
Gambar 4.2 Kurva Histogram.....	67
Gambar 4.3 Normal P-Plot	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tabel Absensi Kinerja Polri Polresta Barelang Batam Tahun 2022	5
Tabel 1.2 Analisis Beban Kerja Unit/Sub Unit : Sipropam Polresta Barelang.....	6
Tabel 1.3 Lanjutan Analisis Beban Kerja Unit/Sub Unit : Sipropam Polresta Barelang.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 2.2 Lanjutan.....	28
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 3.3 Rentang Skala Penelitian.....	37
Tabel 4.1 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Profil Berdasarkan Umur.....	58
Tabel 4.3 Profil Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.5 Rentang Skala.....	60
Tabel 4.6 Motivasi (X1)	60
Tabel 4.7 Lanjutan Motivasi (X1)	61
Tabel 4.8 Disiplin Kerja (X2).....	61
Tabel 4.9 Lanjutan Disiplin Kerja (X2).....	62
Tabel 4.10 Beban Kerja (X3)	63
Tabel 4.11 Lanjutan Beban Kerja (X3)	64
Tabel 4.12 Kinerja Pegawai (Y).....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Kolmogorov-smimov	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastitas	69
Tabel 4.18 Hasil Uji R2	71
Tabel 4.19 Hasil Uji t	72
Tabel 4.20 Hasil Uji F	73

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	37
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda.....	40



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan didalam suatu instansi berperanan yang berasal dari sumber daya manusia yang baik, sebab tanpa adanya sesuatu hal yang mendukung tentunya sebuah perusahaan ataupun instansi akan menghadapi persoalan didalam meraih tujuannya suatu instansi. Pegawai yang berpengetahuan pula memiliki keterampilan yang sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan dari sebuah perusahaan. Didalam suatu organisasi orang-orang yang bekerja pada suatu industri ataupun bisnis disebut dengan karyawan. Dengan begitu karyawan yang bekerja memerikan tenaganya, kemampuannya serta waktunya untuk sebuah perusahaan ataupun instansi. Sebagai gantinya perusahaan memberikan upah berupa gaji, tunjangan, ataupun bonus (Rahayu & Ajimat, 2018).

Pada dasarnya, jam dalam bekerja berbeda-beda. Ada yang bekerja dalam waktu yang penuh, sementara dan paruh waktu atau biasa disebut dengan part-time. Dari perbedaan jenis pekerjaan ini tentu saja berpengaruh terhadap imbalan atau upah yang diterima oleh karyawan atau pegawai tersebut. Karena setiap karyawan mempunyai tugas khusus yang harus diselesaikan sesuai dengan bagiannya masing-masing. Agar didalam suatu pekerjaan dapat bekerja dengan maksimal, maka diperlukannya tugas di dalam organisasi tersebut oleh setiap pegawainya di antaranya suasana kerja yang kondusif seperti tempat kerja yang layak, terpenuhinya hak secara tepat waktu seperti gaji yang mereka dapatkan tidak terlambat, peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai, jaminan

perawatan kesehatan, dan mempunyai komunikasi yang lancar antar atasan dan pegawai. Ini sangatlah penting bagi pegawai agar bisa saling menghargai satu sama lain (Priatna & Ariska, 2021).

Jenis bidang pekerjaan yang dibahas dalam penelitian ini adalah Polisi Republik Indonesia (Polri). Polri bertanggung jawab khusus didalam menjaga ketertiban serta keamanan sebuah Negara (Barsah, 2019). Hingga terciptanya hidup yang bermasyarakat adil dan tentram. Seperti yang diketahui bahwa kinerja Polri terus menjadi sorotan tajam bagi masyarakat. Maka dari itu Polri harus lebih memperhatikan kinerjanya.

Demi terlaksananya fungsi tersebut, Polri dituntut untuk mewujudkan suatu tindakan nyata. Bukan hanya dalam upaya pemberantasan tindak kriminalitas, namun juga dalam bentuk upaya pencegahan tindak kriminalitas. Sehingga terciptanya kehidupan masyarakat yang adil, damai, dan tentram. Seperti yang diketahui bahwa kinerja Polri terus menjadi sorotan tajam bagi masyarakat. Maka dari itu Polri harus lebih memperhatikan kinerjanya. Adapun beberapa aspek yang memperngaruhi kinerja pegawai, diantaranya motivasi, disiplin dan beban kerja.

Secara psikologis, motivasi merupakan suatu dorongan untuk seseorang yang menentukan arah perilakunya didalam suatu organisasi dan tingkatan usahanya serta menjalankan dengan berpegang teguh pada pendirian dan pikirannya. Motivasi kerja mencakup usaha untuk mendorong dan memberikan semangat kepada pegawai di dalam bekerja (Puspitasari & Dahlia, 2020).

Adanya motivasi tentu saja bisa membuat seorang Polri dalam melakukan pengembangan keprofesionalan para anggota Polri serta melahirkan budaya bekerja sebaik mungkin, hingga bisa di jadikan bahan didalam melakukan pertimbangan untuk Polri di promosikan. Pengaruh motivasi bagi kinerja Polri bisa berupa kesejahteraan polisi yang adil dan jelas sesuai dengan kinerja, adanya atensi dari pimpinan, dan gaji yang sesuai dengan resiko kerja polisi.

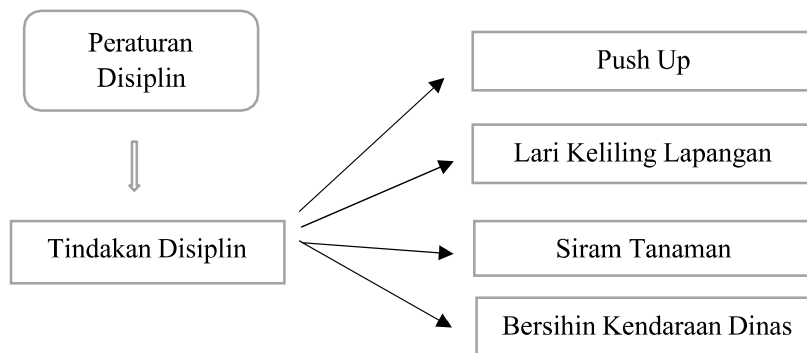
Selain motivasi, disiplin juga sebuah hal yang memengaruhi kinerja pegawainya. Disiplin ialah sesuatu keadaan yang dibentuk dengan berprosesnya serangkaian sikap yang menampilkan nilai mematuhi serta menaati hingga muncullah ketertiban. Didalam hal inilah, perilaku yang dibentuk yang melewati proses pembinaan, pendidikan serta pengalamannya dari keteladaan di lingkungannya. Tujuan utama dari disiplin kerja ialah supaya bisa memaksimalkan hasilnya dengan melakukan pencegahan berupa boros energi disaat berkerja. Disiplin bisa melakukan pencegahan mencegah kerusakan ataupun kehilangan perlengkapan disaat bekerja yang di sebabkan ketidakhati-hatian, ataupun pencurian (Priatna & Ariska, 2021).

Selain itu disiplin juga bisa melakukan pemaksaan atas sikap pegawainya yang mempunyai permasalahan di tempatnya bekerjanya. Sikapnya yang seperti itulah yang bisa menyebabkan keraguan bagi seluruh pihak yang dilibatkan. Tindakan disiplinnya inilah bisa di gunakan didalam berkesempatan untuk memutar suatu keadaan yang terdapat permasalahan yang mendatangkan keuntungan bagi seluruh pihak.

Setiap instansi tentu saja mempunyai peraturan disiplin kerja yang harus ditaati, seperti halnya dengan Polri yang memiliki dasar pada disiplin kerja diantaranya:

1. UU No. 2 Tahun 2002, tentang kepolisian Negara Republik Indonesia.
2. Peraturan Pemerintah RI No. 2 Tahun 2003, tentang pemberhentian dan disiplin anggota Polri.
3. Peraturan Kapolri No 2 Tahun 2016 tentang penyelesaian pelanggaran anggota Polri.

Dengan adanya dasar pada disiplin kerja maka adanya disiplin kerja yang harus dipatuhi beserta dengan tindakan disiplin yang harus dilakukan apabila melakukan pelanggaran. Berikut contoh kecilnya pelanggaran disiplin ringan beserta hukuman yang didapatkan:



Gambar 1.1 Pelanggaran Disiplin Ringan Beserta Hukuman Yang Didapatkan
Sumber: Polresta Barelang Batam, 2022

Berdasarkan grafik diatas, dijelaskan pelanggaran ringan yang terjadi di Polresta Barelang Batam langsung di antaranya tidak membawa dan/atau tidak memiliki surat, kelengkapan data diri, pelanggaran perilaku, tata cara penghormatan, ketentuan penggunaan pakaian dinas seragam Polri atribut dan kelengkapannya, memakai perhiasan secara berlebihan pada saat berpakaian dinas, sikap tampang, kelengkapan ranmor, penggunaan inventaris dinas, tidak membawa surat izin senjata api inventaris, dinas yang dipinjam pakaikan, terlambat dan/atau tidak mengikuti apel dan keluar kantor pada jam kerja tanpa izin, pimpinan/atasan.

Disiplin kerja juga dapat dilihat melalui absensi kerja dari pegawainya agar dapat mengetahui apakah disuatu instansi itu sudah berjalan dengan baik atau belum, sama halnya dengan anggota polri yang mempunyai daftar absensi tiap anggotanya. Berikut tabel absensi pegawai kinerja polri :

Tabel 1.1 Tabel Absensi Kinerja Polri Polresta Barelang Batam Tahun 2022

No	Bulan	Tanpa Keterangan	Terlambat	Cuti	Sakit	Jumlah Personil
1	Januari	8	0	0	24	440
2	Februari	4	0	0	26	440
3	Maret	5	0	0	22	440
4	April	8	0	24	14	440
5	Mei	4	0	24	12	440
6	Juni	15	0	3	11	440

Sumber: Polresta Barelang Batam, 2022

Berdasarkan dari daftar tabel diatas bahwa disiplin anggota Polri Polresta Barelang mempunyai kedisiplin yang cukup baik, dilihat dari tabel tanpa keterangan bahwa setiap bulan adanya pegawai yang tidak masuk tanpa memberikan keterangan kepada atasan dan begitupun dengan tabel cuti dan sakit

yang belum maksimal karena cukup banyaknya pegawai yang cuti dan sakit tiap bulannya. Hal ini tentu saja tidak terlepas dari adanya peraturan disiplin yang diterapkan. Oleh sebab itu, apabila di bentuknya kedisiplinan yang positif tentunya berpengaruh pada kinerja polri yang diharapkan.

Selain kedisiplinan juga terdapat beban kerja yang sangat berpengaruh pada lancarnya suatu kegiatan. Beban kerja merupakan suatu sudut pandang yang diharuskan memerlukan perhatian didalam perusahaan, sebab beban kerja menjadi penyebab yang bisa memengaruhi kinerja pegawainya. Secara umum, beban kerja harus di selesaikan bagi setiap pekerja didalam waktu yang sudah di tetapkan. Beban kerja dapat dikatakan beban jika sesuatu pekerjaan tersebut tidak dapat di selesaikan, makanya tugasnya yang di berikan itu sudah tergolong beban bekerja (Sudiyanto, 2020).

Sama halnya bagi anggota Polri yang mempunyai beban kerjanya yang harus dikerjakan sejalan dengan tugasnya. Berikut analisis beban kerjanya yang ada di Polresta Barelang Batam pada bagian Sipropam :

Tabel 1.2 Analisis Beban Kerja Unit/Sub
Unit : Sipropam Polresta Barelang

	Uraian Kegiatan	Jumlah Beban Kerja	DOC/GI AT	Waktu yang diperlukan
1.	Melaksanakan absensi harian apel pagi Unit Provos	1	GIAT	1
2.	Melakukan rekap absensi harian personel Polresta Barelang	1	DOK	1
3.	Melakukan absensi terhadap personel yang melakukan padat lalin	5	GIAT	2

Tabel 1.3 Lanjutan Analisis Beban Kerja Unit/Sub
Unit : Sipropam Polresta Bareleng

	Uraian Kegiatan	Jumlah Beban Kerja	DOC/ GIAT	Waktu yang diperlukan
4.	Melaksanakan opsgabtriblin kepada personel Polresta Bareleng	1	GIAT	1
5.	Melakukan pemeriksaan terhadap anggota Polri/PNS Polri yang melakukan pelanggaran tidak melaksanakan apel dalam	1	GIAT	1
6.	Membuat nota dinas, surat keluar, sprin dan telegram Sipropam Polresta Bareleng	5	DOK	3
7.	Mengagendakan surat masuk dan surat dan surat keluar Sipropam Polresta Bareleng	2	DOK	1
8.	Membuat rengiat harian Sipropam Polresta Bareleng	1	DOK	1
9.	Menerima arahan dari Kasipropam Polresta Bareleng	1	GIAT	1
10.	Melakukan lidik dan pulbaket Unit Paminal	1	GIAT	2
11.	Melakukan pengecekan Ruang Tahanan Polri dan penjagaan di Polresta Bareleng	3	GIAT	2
12.	Melakukan pengawasan pelayanan SIM, SKCK dan SPKT di Polresta Bareleng	3	GIAT	2
13.	Menerima laporan pengaduan masyarakat Unit Paminal	1	GIAT	2
14.	Melaksanakan patrol di wilayah hukum Polresta Bareleng dalam rangka mengawasi giat pengamanan personel Polri	5	GIAT	3
15.	Melaksanakan piket Mako Polresta Bareleng	1	GIAT	24
16.	Melakukan proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan pelanggaran KKEP	1	GIAT	2
17.	Membuat laporan harian Sipropam Polresta Bareleng	1	DOK	1

Sumber: Polresta Bareleng Batam, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dengan adanya beban kerja maka ini sangat berpengaruh bagi setiap anggota polri agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bagiannya masing-masing supaya di dapat instansi tersebut dapat berjalan dengan sesuai yang diharapkan.

Kinerja pegawai menjadi sesuatu hasil yang diharuskan dicapai oleh pegawainya yang berkaitan dengan pekerjaannya berdasar persyaratan tertentu yang didalam sesuatu pekerjaan. Faktor didalam penilaian kinerja pegawainya bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absensi kehadiran kerja pegawai, keterlambatan, dan juga lamanya masa kerja. Sebuah pencapaian kinerja dengan peraturan yang ada ditiap perusahaan yang menjadi bagian didalam kinerja.

Kinerja terpengaruhi oleh tingkatan pendidikan, pengalaman bekerja, serta tingginya motivasi. Hasil bekerja seorang pegawai akan memberi respon untuk dirinya agar aktif didalam bekerja sebaik mungkin serta diharapkan bisa memperoleh mutu yang terbaik.

Kepolisian Resor (Polres) merupakan struktur komando Kepolisian Republik Indonesia di kabupaten atau kota. Kepolisian Resor diwilayah perkotaan biasa disebut dengan Kepolisian Resor Kota atau disingkat dengan Polresta. Polres mempunyai tugas untuk mengadakan tugas pokok polri dalam mengelola keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, melindungi, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat serta menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Polresta Barelang Batam yang berlokasi di Jalan Sudirman Nomor 4 Sukajadi yang pernah mendapatkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) berupa penghargaan pelayanan masyarakat se- Indonesia sekitar dua tahun yang lalu dan mendapatkan reward dari pimpinan.

Polresta ini menyediakan berbagai layanan untuk masyarakat diantaranya : Pengurusan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Pengurusan Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) untuk pengaduan atau laporan yang bertujuan untuk memberikan bantuan dan pertolongan kepada masyarakat, dan juga Polresta ini memberikan pelayanan Pembuatan Surat izin Mengemudi atau yang biasanya disingkat dengan SIM.

Dengan adanya layanan yang diberikan pada setiap organisasi atau instansi tentu saja haruslah termotivasi serta bisa mematuhi segala peraturan yang ada dengan cara menerapkan disiplin kerja. Tiap pekerjaan di organisasi tentu saja mempunyai bagian tanggung jawab yang berbeda-beda. Begitu pula dengan beban kerja yang di berikan pada setiap pegawai pada bidangnya masing-masing.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan atau instansi harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari pegawai dan pimpinan maka akan menghambat kinerja dari pegawai dan membuat suasana kerja tidak kondusif, maka dari itu agar bisa terciptanya motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkannya suatu komunikasi yang baik antar pegawai dan pimpinan.

Selain itu yang menjadi penghambat dalam bekerja adalah kelebihan pekerjaan yang diberikan, dengan begitu akan menyebabkan akibat yang buruk seperti timbulnya rasa lelah ataupun emosi. Dari pemaparan latar belakang, penulis terdorong melangsungkan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Polresta Bareleng Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Didasarkan latar belakang di atas, rumusan permasalahan pada penelitiannya yakni:

1. Rendahnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.
2. Kurangnya disiplin kerja terhadap waktu kerja di Polresta Bareleng Batam.
3. Beratnya beban kerja di Polresta Bareleng Batam.
4. Kurangnya komunikasi antar pegawai di Polresta Bareleng Batam.
5. Kurangnya kualitas pelayanan pada pegawai di Polresta Bareleng Batam.

1.3 Batasan Masalah

Di dasarkan pada pengidentifikasian permasalahan yang sudah di uraikan, maka penulisnya akan berfokus melangsungkan penelitian hanya terkait pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Di dasarkan pada jabaran permasalahan di atas, rumusan permasalahan didalam penelitiannya ini yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.

1.5 Tujuan Penelitian

Di dasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitiannya ini yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat didalam penelitiannya ini di bedakan menjadi:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitiannya di harapkan bisa memperluas dan memperkaya referensial dan teori berkenaan dengan judul penelitiannya ini.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memperluaskan wawasan dan gagasan terkait pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja di Polresta Barelang Batam.
3. Penelitiannya ini di harapkan bermanfaat bagi penulis didalam menambah wawasannya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi instansi, hasil penelitiannya di harapkan bisa di jadikan masukan dan referensi bagi instansi untuk meningkatkan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja di Polresta Barelang Batam.
2. Bagi peneliti, hasil penelitiannya di harapkan bisa meningkatkan sumber pengetahuannya dan pengalaman terkait pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja di Polresta Barelang Batam.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Rivai (2019), Motivasi ialah ketekunan dalam diri manusia dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga diartikan sebagai tindakan yang mengarahkan kepada seseorang untuk melakukan pekerjaannya untuk tercapainya tujuan.

Menurut Handoko (2018), Motivasi ialah salah satu unsur terpenting yang harus digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kembali semangat kerja karyawannya.

Sedangkan menurut Robbins dan Timothy (2018), Motivasi ialah suatu tindakan yang dapat membantu bawahan dalam menghadapi suatu permasalahan dalam lingkungan kerja. Motivasi merupakan bagian dari kegiatan didalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia sebagai tenaga kerja.

Menurut Sutrisno (2020), Motivasi berasal dari kata motivasi yaitu *movere* yang artinya pendorong atau adanya gerakan. Motivasi bagi perusahaan khusus diperuntukkan bagi SDM terutama para bawahan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor yang memengaruhi motivasi bisa di bedakan menjadi :

1. Faktor Internal : merupakan segala hal yang memengaruhi motivasi seseorang yang berasal dari dalam diri orang itu sendiri, yang pada umumnya meliputi :
 - a. Pembawaan diri seseorang tersebut.
 - b. Tingkat Pendidikan.
 - c. Pengalaman masa lampau.
 - d. Keinginan atau harapan masa depan.
2. Faktor Eksternal : merupakan segala hal yang memengaruhi motivasi seseorang yang berasal dari luar diri orang tersebut, yang pada umumnya meliputi :
 - a. Lingkungan kerja
 - b. Pemimpin dan kepemimpinannya
 - c. Tuntutan perkembangan organisasi dan tugas
 - d. Dorongan atau bimbingan atasan.

2.1.1.3 Fungsi Motivasi

Jika seseorang mempunyai motivasi, maka seseorang itu akan memperoleh fungsi dari motivasi tersebut, diantaranya:

1. Mendukung timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan sehingga motivasi melakukan perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah untuk mewujudkan keinginan atau tujuan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Maslow dalam Rivai (2019), yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, ialah kebutuhan yang tergolong menjadi kebutuhan utama.
2. Kebutuhan rasa aman, ialah kebutuhan yang berkenaan dengan perlindungan dari bahaya serta ancaman yang kemungkinan terjadi.
3. Kebutuhan sosial, setiap orang butuh bersosialisasi dan berinteraksi, selain itu setiap orang ingin diterima dalam kelompok dan lingkungannya.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ialah kebutuhan di hormati, dan di hargai oleh pihak lainnya, di akui atas kemampuan yang dimiliki, serta kebutuhan atas prestasinya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang menggunakan kemampuan serta potensi didalam mencapai kinerja yang memuaskan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Saydam (2020), Disiplin ialah suatu kegiatan petumbuhan suatu organisasi, yang digunakan untuk memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok. Lebih jauh lagi, Simamora (2020), Disiplin sebagai bentuk komunikasi yang digunakan oleh manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau merubah perilakunya serta meningkatkan kesadaran memenuhi peraturan perusahaan.

Siagian (2020) berpendapat disiplin kerja ialah tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyesuaikan peraturan perusahaan, disiplin adalah tingkah laku yang sama dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Singodimenjo dalam Sutrisno (2018), Disiplin merupakan kesadaran dalam setiap karyawan terhadap peraturan-peraturan yang diumumkan pada perusahaan dalam bentuk lisan maupun tulisan mengenai Standar Prosedur Perusahaan (SOP).

Hasibuan (2019) mendefinisikan disiplin kerja merupakan kemampuan dan kesadaran setiap karyawan dalam hal berkomunikasi sesama karyawan maupun dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan, baik secara lisan maupun tulisan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2020) terdapat tiga macam kedisiplinan, yaitu:

1. Disiplin Preventif, yakni tindakan yang membuat pegawai taat pada sejumlah aturan yang berlaku.
2. Disiplin Korektif, yakni dimaksudkan didalam menghindari terjadinya pelanggaran serta memperbaikinya dimasa mendatang.
3. Disiplin Progresif, yakni tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat di jatuhkan.

2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan khusus disiplin kerja bisa dijabarkan sebagai peranan penting didalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan diantaranya :

1. Tepat waktu

Tepat waktu dapat didefinisikan sebagai cara atasan dalam menilai kedisiplinan karyawan nya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Misalnya perusahaan menetapkan jam karyawan masuk pukul 07.00 WIB - 16.00 WIB, maka karyawan dapat mengikuti peraturan perusahaan.

2. Taat aturan perusahaan

Taat aturan perusahaan di artikan sebagai mana suatu aturan yang ada di perusahaan harus dapat di taati oleh setiap karyawan guna dapat mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk dapat berkomitmen dengan perusahaan untuk mengikuti setiap peraturan yang ada.

3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab diartikan sebagai pengabdian karyawan terhadap perusahaan, dalam penggunaan peralatan perusahaan sebaik-baiknya. Serta dapat menghadapi setiap permasalahan yang dihadapi saat bekerja.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja lebih lanjut, menurut Hasibuan (2020) perlu dipahami indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan.

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang akan diberikan oleh atasan terhadap bawahannya harus sesuai dengan kemampuan dari bawahannya, agar karyawan tidak merasa terbebani atas pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

2. Teladan pimpinan

Keteladanan pemimpin penting bagi bawahannya, sebab pemimpin dijadikan panutan berbagai hal seperti disiplin bekerja, jujur, dan adil.

3. Balas jasa

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya membuat karyawan puas apa yang mereka terima. Semakin tinggi balas jasa yang diberikan maka semakin baik pula kualitas kerja seseorang.

4. Keadilan

Keadilan yang diberikan kepada bawahan harus sesuai dengan aturan perusahaan agar menciptakan disiplin kerja yang baik pada perusahaan.

5. Waskat

Atasan harus selalu hadir pada hari kerja agar dapat mengawasi bawahannya langsung. Atasan juga dapat memberikan petunjuk kepada bawahannya apabila mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya.

6. Sanksi Hukum

Hukuman yang berat dapat membuat karyawan terbebani hingga karyawan semakin takut untuk melanggar setiap peraturan yang ada di perusahaan.

7. Ketegasan

Atasan yang mengambil tindakan tegas dalam menghadapi karyawan yang melanggar aturan akan merasa disegani oleh bawahannya.

8. Hubungan kemanusiaan

Bentuk hubungan harmonis yang ada didalam suatu perusahaan yang diciptakan untuk saling menghargai serta menaati peraturan yang ada.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2020:64), beban kerja ialah hal yang dirasa yang terlalu berat yang bisa membuat munculnya rasa tegang pada diri seorang hingga bisa memicu stress.

Menurut Depkes (2021) beban kerja adalah beban yang diterima pekerja untuk menyempurnakan pekerjaannya, seperti mengangkat, berlari, dan lain-lain. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut bisa berupa fisik, mental, ataupun empati.

Beban kerja merupakan seluruh aktivitas yang di haruskan di selesaikan oleh sebuah unit instansi ataupun pimpinan didalam jangka waktu yang sudah di tentukan (Dhania, 2021).

2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman didalam (Sudiyanto, 2020), sejumlah faktor yang memengaruhi beban kerja diantaranya :

1. Faktor Internal, berasal dari dalam tubuh sebagai akibat dari timbulnya reaksi atas beban pekerjaan yang diberikan.
 - a. Faktor Eksternal, berasal dari luar di pekerjaanya yang meliputi tugas, organisasi dan lingkungan kerja.

2.1.3.3 Fungsi Beban Kerja

Beban kerja memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Mengetahui prosedur kerja yang lebih efisien untuk mencapai produk.
2. Menetapkan jumlah tenaga kerja atau peralatan-peralatan kerja yang diperlukan.
3. Menetapkan waktu baku.
4. Menetapkan dasar-dasar yang rasional untuk sistem penghargaan.
5. Penyempurnaan organisasi.

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2020) , indikator beban kerja meliputi ;

1. Target yang diharuskan di capai, tanggapan pegawai terkait besaran target pekerjaannya yang diberikan didalam menuntaskan pekerjaannya.
2. Kondisi pekerjaan, berkaitan dengan tanggapan yang di miliki pegawai atas situasi pekerjaan, misalnya menentukan keputusan secara cepat disaat mengerjakan pekerjaannya.
3. Standar pekerjaan, tanggapan yang di miliki pegawai terkait pekerjaannya, misalnya pekerjaannya yang muncul terkait beban pekerjaannya yang diharuskan di selesaikan didalam jangka waktu yang di tentukan.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Santosa dkk. (2020) kinerja merupakan hasil atau output yang dihasilkan dari suatu indikator atau petunjuk dalam suatu pekerjaan tertentu. Pelaksanaan yang berkaitan dengan pengamanan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan. Hasil yang dapat dicapai dalam pelaksanaan kinerja karyawan yang dapat mencapai tujuan dalam suatu perusahaan.

Menurut Pangesti (2020) kinerja pegawai merupakan hasil keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan, sasaran dan tujuan organisasi atau kemampuan karyawan dalam melakukan sebuah keahlian tertentu.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020), faktor utama kinerja pegawai, yakni :

1. Individual, mencakup kemampuan serta keahlian, pembahasan latar belakang, serta demografi.
2. Psikologis, mencakup tanggapan, kepribadian, motivasi, dan hal lainnya.
3. Organisasi, mencakup sumber daya, pemimpin, penghargaan, struktur didalam perusahaannya.

2.1.4.3 Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan dari kinerja umumnya mencakup :

1. Di dalam menganalisis tingkatan prestasi pegawainya.
2. Memberi imbalan yang sesuai, misalnya gaji pokok dan intensif.
3. Meminta pertanggung jawaban dari pegawai.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020) mengemukakan lima indikator utama kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas, yakni baiknya karyawan didalam menyelesaikan apa yang harusnya di selesaikan.
2. Kuantitas, yakni lamanya karyawan bekerja didalam satu harinya.
3. Tanggung jawab, yakni mempunya karyawan menyelesaikan tugas yang di limpahkan secara tim.
4. Kerjasama, yakni kemampuan karyawan yang di sebutkan sebagai potensi.
5. Inisiatif, yakni berisi tanggung jawabnya yang besar namun diberikan kebebasan bagi tiap karyawannya

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai perbandingan dan referensi dalam penelitian serta dapat memberikan penguat terhadap kajian sebelumnya, seperti:

1. Menurut (Barsah, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disdukcapil Kota Tangerang”. Dengan metode kuantitatif dan populasi 108 orang di dapati hasilnya motivasi dan disiplin memengaruhi kinerja pegawai.
2. Menurut (Damanik *et al.*, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar”. Dengan metode kuantitatif dan populasi 27 orang di dapati hasilnya motivasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar.

3. Menurut (Ichsan *et al.*, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM)- I Bukit Barisan Medan. Di dapati hasilnya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Menurut (Rahayu & Ajimat, 2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretaris Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata”. Dengan sampelnya 50 pegawai di dapati hasilnya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Menurut (Priatna & Ariska, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan”. Dengan sampelnya 65 responden di dapati hasilnya disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan.
6. Menurut (Sudiyanto, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Banyuasin”. Di dapati hasilnya kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
7. Menurut (Puspitasari & Dahlia, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai”. Di dapati hasilnya pengendalian internal, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

8. Menurut (Lorinka & Evyanto, 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sammyung Precision Batam”. Dengan populasinya 113 orang di dapati hasilnya budaya organisasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul	Alat Analisis	Kesimpulan
1	Akhmar Barsah, 2019. SINTA 4	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disdukcapil Kota Tangerang.	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan Disiplin memengaruhi Kinerja Pegawai
2	Dini Damanik, Darwin Lie Marisi Butarbutar, Fitria Halim, 2018. SINTA 4	Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar.	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan Etos Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai
3	Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, Lukman Nasution, 2020. SINTA 4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS di AJENDAM – I Bukit Barisan Medan.	Regresi Linier Sedrhana	Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai
4	Eli Rahayu dan Ajimat, 2018 SINTA 4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretaris Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata.	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai
5	Isep Amas Priatna dan Reza Ariska, 2021. SINTA 4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Administrasi Jakarta Selatan.	Metode Kuantitatif	Ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul	Alat Analisis	Kesimpulan
6	Totok Sudiyanto, 2020. SINTA 4	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Banyuasin.	Regresi Linier Berganda	Adanya pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
7	Ayu Dwi Puspitasari, Lely Dahlia, 2020. SINTA 4	Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.	Regresi Linier Berganda	Pengendalian Internal, Motivasi dan Kepemimpinan memengaruhi Kinerja Pegawai.
8	Efi lorinka, Winda Evyanto, 2022.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sammyung Precision Batam	Regresi Linier Berganda	Budaya Organisasi dan Disiplin memengaruhi Kinerja Karyawan.

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja mencakup usaha untuk mendorong dan memberikan semangat kepada pegawai di dalam bekerja (Puspitasari & Dahlia, 2020). Adanya motivasi tentu saja dapat membantu seorang Polri dalam mengembangkan profesionalismenya serta menciptakan budaya bekerja sebaik mungkin, sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk Polri di promosikan. Pengaruh motivasi bagi kinerja Polri bisa berupa kesejahteraan polisi yang adil dan jelas sesuai dengan kinerja, adanya atensi dari pimpinan, dan gaji yang sesuai dengan resiko kerja

polisi. Hipotesis ini sejalan dengan pernyataan oleh (Puspitasari & Dahlia, 2020) dan (Barsah, 2019) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin ialah sesuatu keadaan yang dibentuk dengan berprosesnya serangkaian sikap yang menampilkan nilai mematuhi serta menaati hingga muncullah ketertiban. Didalam hal inilah, perilaku yang dibentuk yang melewati proses pembinaan, pendidikan serta pengalamannya dari keteladaan di lingkungannya. Tujuan utama dari disiplin kerja ialah supaya bisa memaksimalkan hasilnya dengan melakukan pencegahan berupa boros energi disaat berkerja. Disiplin bisa melakukan pencegahan mencegah kerusakan ataupun kehilangan perlengkapan disaat bekerja yang di sebabkan ketidakhati-hatian, ataupun pencurian. Hipotesis ini sejalan dengan pernyataan oleh (Lorinka & Evyanto, 2022) dan (Priatna & Ariska, 2021) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

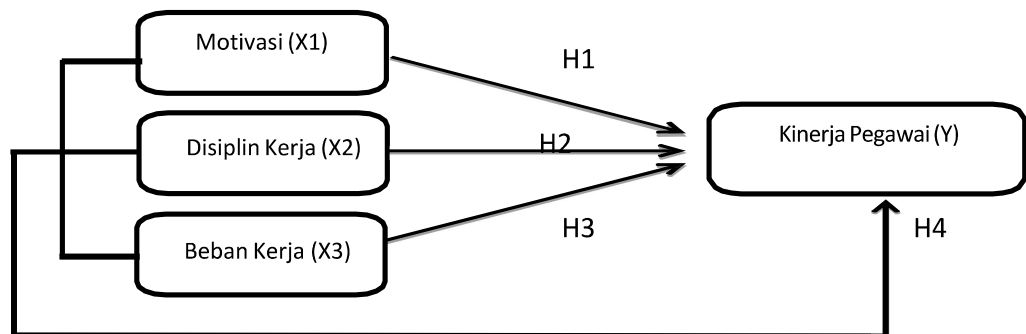
Beban kerja merupakan suatu sudut pandang yang harus di perhatikan didalam tiap instansi, sebab beban pekerjaan ialah faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawainya. Secara umum, beban pekerjaan harus di selesaikan bagi setiap pekerja didalam waktu yang di tentukan. Beban pekerjaan dapat dikatakan sebagai beban jika suatu pekerjaan tersebut tidak dapat di selesaikan, maka tugasnya dan kegiatannya menjadi beban pekerjaan. Hipotesis ini sejalan dengan

pernyataan oleh (Sudiyanto, 2020) yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai.

2.3.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Adapun beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya motivasi, disiplin kerja dan beban kerja. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan maka akan menghambat kinerja dari pegawai dan membuat suasana kerja tidak kondusif, maka dari itu agar bisa terciptanya motivasi dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang baik antar pegawai dan pimpinan. Setiap instansi tentu saja mempunyai peraturan disiplin kerja yang harus ditaati. Disiplin juga sangat mempengaruhi kelancaran pegawai demi menghasilkan kinerja yang baik.

Maka didapat kerangka dan hipotesis penelitiannya berikut:



Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

Di landaskan pada pengkajian teori dan pemikiran yang tertulis, jadi dapat menyimpulkan mengenai hipotesis yaitu:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam.

H3: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam.

H4: Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitiannya yang di gunakan ialah penelitian kuantitatif. Alasan peneliti menggunakannya karena agar dapat menganalisis pengaruh dari motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam. Melalui desain penelitian ini penulis dapat memilih data yang dibutuhkan untuk mencapai untuk bisa mencapai tingkat akurasi yang tinggi dan juga relevan.

3.2 Sifat Penelitian

Untuk dapat menceritakan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian ini, maka sifat penelitian ini digunakan agar mendapatkan gambaran penelitian yang bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif inilah yang nantinya akan memberikan gambaran mengenai fakta dan karakteristik dari variabel-variabel yang di gunakan oleh penelitiannya secara sistematis.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi

Penulis melakukan penelitiannya ini yang berlokasi pada Polresta Barelang yang beralamatkan di Jl. Sudirman No.4, Sukajadi, Kec. Batam Kota.

3.3.2 Periode Penelitian

Waktu yang digunakan dalam melakukan penelitian ini dilihat pada pengumpulan Bab 1 sampai dengan Bab 5, sebagai berikut :

Tabel 3.1 Periode Penelitian

No	Nama Kegiatan	September	Oktober	November	Desember	Januari
		1	2	3	4	5
1	Pengajuan Judul					
2	Pengumpulan Bab 1					
3	Pengumpulan Bab II					
4	Pengumpulan Bab III					
5	Penyaluran Kuesioner					
6	Mengelola Data					
7	Pengumpulan Bab IV & V					
8	Pengumpulan Skripsi					

Sumber: Peneliti, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Keseluruhan dari total individu yang mempunyai ciri yang telah ditentukan. Populasi ialah sesuatu yang memiliki jumlah atau karakteristik untuk dipelajari dengan teliti jika peneliti mengharapkan adanya kesimpulan dari suatu hasil yang baik pada objek penelitian peneliti. Jumlah populasinya berasal dari Unit Pelayanan Polresta Barelang Batam tahun 2022 yang berjumlah 100 pegawai.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Peneliti menentukan untuk teknik penentuan besar sampelnya diambil dari populasi. Peneliti melakukan penelitian terhadap seluruh pegawai Unit Pelayanan Polresta Barelang Batam tahun 2022 yang berjumlah 100 pegawai.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* didalam penelitian ini yaitu menentukan sampel yang memberikan peluang pada setiap unsurnya ataupun populasinya yang hendak di pilih untuk dijadikan sampel dengan menerapkan teknik sampel jenuh yang mana menentukan anggota sampel dari keseluruhan populasi (Sugiyono, 2018).

3.5 Sumber Data

Sumber data merupakan suatu subjek penelitian yang dimana suatu data dapat diperoleh oleh peneliti. Berdasarkan sumber datanya dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Sumber Data Primer, ialah data yang di terima oleh peneliti melalui tangan utama dari subjek penelitian atau responden. Data ini diperoleh dari 100 responden dalam melakukan pengisian kuesioner.
2. Sumber Data Sekunder, ialah sumber data yang di peroleh langsung dari tangan kedua dan ketiga dan seterusnya.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode mengumpulkan datanya di jadikan salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan dijadikan referensi oleh peneliti. Teknik yang digunakan berupa pengumpulan data dan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden yang akan memberikan respon balik atas pertanyaan yang diberikan yang berhubungan dengan penelitian.

Metode yang digunakan oleh peneliti berupa metode berupa kuesioner. Pertanyaan dalam suatu kuesioner memiliki nilai 1 sampai dengan 5, untuk memberikan penilaian responden.

3.7 Operasional Variabel

Agar dapat menentukan apakah variabel yang digunakan berhubungan dengan masalah yang diteliti maka perlu dilakukannya penelitian. Adapun variabelnya yang di gunakan dalam penelitian berupa variabel independen dan variabel dependen. Variabel penelitian merupakan sesuatu yang berbentuk atribut, atau sifat dari orang, objek, ataupun kegiatan yang mempunyai yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari agar mendapatkan suatu keterangan mengenai sesuatu, kemudian menarik kesimpulannya (Menurut Aridiyanto dan Penagsang, 2022).

3.7.1 Variabel Independen (X)

Variabel independent merupakan variabel yang mempunyai sifat bebas, yang dapat mempengaruhi variabel lainnya seperti variabel dependen dan terikat. Variabel independent bisa mempengaruhi faktor yang dapat diukur agar dapat menentukan dari setiap permasalahan yang akan di teliti. Variabel independen penelitian ini yaitu motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja.

3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dapat di pengaruhi oleh variabel independen ataupun variabel lainnya. Variabel dependen penelitian ini yaitu kinerja pegawai.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Ketekunan dalam diri manusia dalam melakukan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri. 	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Suatu kegiatan pertumbuhan suatu organisasi, yang digunakan untuk memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hokum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan 	Likert
Beban Kerja (X3)	Hal yang dirasa yang terlalu berat yang bisa membuat munculnya rasa tegang pada diri seorang hingga bisa memicu stress	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus di capai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan 	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil atau output yang dihasilkan dari suatu indikator atau petunjuk dalam suatu pekerjaan tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif 	

Sumber : Data Sekunder, 2022

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif ialah penganalisan yang menganalisis serta menjabarkan datanya yang berhasil dikumpulkan secara rinci tanpa diharuskan menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Analisa digunakan berdasar penjabaran dari jawaban responden yang sudah di bagikannya pada konsumen. Perolehannya nanti akan dihitung dengan statistika deskriptif dengan rumus berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan: RS = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

$$RS = \frac{100(5-1)}{5} = 80$$

Kontribusi terhadap hasil yang diperoleh yaitu:

Tabel 3.3 Rentang Skala Penelitian

No	Rentang Skala	Penilaian
1	100 – 180	Sangat Tidak Baik
2	181 – 261	Tidak Baik
3	262 – 342	Cukup
4	343 – 423	Baik
5	424 – 500	Sangat Baik

Sumber : Peneliti, 2022

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas data adalah bentuk kemampuan suatu alat yang digunakan untuk melakukan pengukuran dalam melakukan suatu kegiatan penelitian (Wibowo, 2012). Hasilnya dapat dinyatakan, sebagai berikut :

- a. r hitung (tabel) hingga H_0 ditolak, H_a diterima.
- b. r hitung \leq r (tabel) H_0 diterima, H_a ditolak.
- c. Probabilitas (sig) < α hingga item valid.

3.8.2.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data adalah uji yang menunjukkan seberapa besar konsisten sasaran yang akan diukur. Hasil dari uji reliabilitas data, sebagai berikut:

- a. Nilai Cronbach's Alpha > 0,6 = instrumen reliabel.
- b. Nilai Cronbach's Alpha < 0,6 = instrumen tidak reliabel.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam (Sutarjo, 2020), Uji normalitas dapat digunakan untuk menguji regresi pada variabel independen dan variabel dependen sehingga kedua variabel tersebut termasuk dalam distribusi normal dan distribusi tidak normal. Pada uji ini dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan signifikan dengan persentase 5% atau 0,05 maka data termasuk distribusi normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui model suatu regresi karena adanya korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. pada uji ini mengakibatkan tingginya variabel yang ada pada sampel. Untuk dapat menentukan multikolinearitas pada setiap model regresi dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Berikut merupakan cara dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam regresi, sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$, maka menunjukkan terdapat gejala multikolinieritas.
2. Jika $VIF < 10$, maka menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wibowo dalam (Murtiyoko, 2019), Uji ini menunjukkan adanya ketidaknyamanan dalam suatu model regresi dalam pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Untuk dapat mengetahui adanya suatu uji heteroskedastisitas dalam pengujian regresi linear berganda dengan cara memperhatikan grafik *scatterplot* atau dapat dilihat dari nilai variabel terikat yaitu *SREID* dengan adanya residual error yaitu *ZPRED*. Jika hasil nilai probabilitas memiliki nilai $> \alpha (0,05)$ yang signifikan.

3.8.2 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan suatu proses lamaran dengan adanya suatu skala interval atau sebuah rasio yang terdapat lebih prediktor. Didalam menganalisa datanya yang di peroleh, di gunakanlah persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu bentuk pengukuran yang dilakukan untuk menentukan suatu akurasi dari ukuran proyek, dengan maksud bagaimana suatu proses bekerja dan berapa banyak hasil yang akan didapatkan pada masa yang mendatang dan dapat dihitung dengan cara satu produk dibagi dengan jumlah variabel yang menjadi nilai dari suatu produk yang dihasilkan.

Berikut merupakan penjelasan dari analisis koefisien determinasi, sebagai berikut:

1. $R^2 = 0$, regresi nilai ujian tidak dapat diprediksi lebih baik dan hanya dapat mencapai nilai rata-rata.
2. $R^2 = 0$ atau 1, regresi nilai ujian dapat diprediksi, namun dengan model tidak sempurna tetapi lebih baik dari pada mencapai nilai rata-rata.
3. $R^2 = 1$, regresi memungkinkan untuk memprediksi nilai ujian dengan sempurna.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Parsial)

Uji parsial diartikan sebagai uji yang dilakukan untuk melihat setiap pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Syarat ketentuan uji parsial, sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, hasil signifikan. H_0 ditolak, H_1 diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, tidak signifikan. H_0 diterima, H_1 ditolak.

3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji simultan adalah uji yang memiliki tujuan yang menganalisis apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Syarat ketentuan uji simultan, sebagai berikut:

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 di tolak.
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} > -f_{tabel}$, maka H_0 di terima.

