PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA BETON DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Oleh:
Tina
160910062

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2020

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA BETON DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana

Oleh:

Tina

160910062

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama	: Tina
NPM/NIP	: 160910062
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakanbahwa **"Skripsi"** yang saya buat dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA BETON DI KOTA 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 di dalam 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, 17 Februari 2020

METERAI TEMPEL
TGL.
B1C6DAHF180116429
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Tina
160910062

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA BETON DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Oleh:

Tina

160910062

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal seperti tertera di bawah ini

Batam, 17 Februari 2020

Asron Saputra, S.E., M.Si.
Pembimbing

ABSTRAK

Sehubungan dengan persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga eksistensi usahaannya. Untuk bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka perusahaan harus menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dan beban kerja termasuk dampak yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi dan berani mengambil resiko. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Beton di Kota Batam. Jenis penelitian ini digunakan dengan jenis penelitian kuantitatif, pengumpulan data ini dengan menggunakan penyebaran kuesioner kepada 118 responden. Dalam penelitian ini motivasi dan beban kerja berpengaruh 63,8% terhadap kinerja karyawan dan 36,2 % dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar 2,178 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,9803 dan signifikasi 0,031 < 0,05, beban kerja berpengaruh positif dan signifikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 5,502 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,9803 dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05, motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 101,482 sedangkan nilai F tabel adalah 2,681 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Kata kunci: Motivasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In connection with competition in the era of globalization increasingly felt tighter, human resource management is very important and must be considered by companies to maintain the existence of its business. To be able to maintain the success and survival of the company, the company must maintain and increase its resources including improving employee performance. Motivation and workload including impacts that affect employee performance. Performance employees have high personal responsibility and dare to take risks. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and workload on employee performance at PT Citra Beton in Batam City. This type of research is used with the type of quantitative research, collecting data using questionnaires to 118 respondents. In this study motivation and workload influence 63.8% on employee performance and 36.2% influenced by other variables. The results of this study indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a t value of 2.178 greater than t table value of 1.9803 and 0.031 significance <0.05, workload has a positive and significant effect on employee performance with a t value of 5,502 is greater than the t table value of 1,9803 and the significance value 0,000 <0.05, motivation and workload simultaneously have a significant effect on employee performance with a calculated F value of 101.482 while the F table value is 2.681 and the significance value of 0,000 <0, 05.

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

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Bisnis 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. Rektor Universitas Putera Batam; Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si.,
2. Ketua Program Studi Manajemen; Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.,
3. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
5. Orang tua dan Keluarga yang selalu berdoa dan memberikan dukungan penuh kepada penulis;
6. PT Citra Beton dan karyawannya yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini;
7. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu menyemangati hingga selesai skripsi ini;

Pada kenyataannya, walaupun telah berusaha dengan kesungguhan hati dan segenap kemampuan, namun masih banyak ditemukan kekurangan karena keterbatasan ilmu pengetahuan penulis, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap agar skirpsi ini bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Manajemen dan khususnya bagi praktisi maupun masyarakat . Semoga Tuhan Melimpahkan berkat dan anugerah-Nya kepada semua orang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Batam, 17 Februari 2020
Penulis

Tina

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 xii
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR RUMUS xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 8
1.3 Pembatasan Masalah 9
1.4 Rumusan Masalah 9
1.5 Tujuan Penelitian 9
1.6 Manfaat Penelitian 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Teori Dasar 12
2.1.1 Kinerja Karyawan 12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan 12
2.1.1.2 Peranan Kinerja Karyawan 13
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 14
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan 15
2.1.2 Motivasi 15
2.1.2.1 Pengertian Motivasi 15

2.1.2.2 Teori Motivasi 16
2.1.2.3 Faktor-faktor Motivasi 17
2.1.2.4 Indikator Motivasi 18
2.1.3 Beban Kerja 18
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja 18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Beban Kerja 20
2.1.3.3 Dampak Beban Kerja 21
2.1.3.4 Indikator Beban Kerja 21
2.2 Penelitian Terdahulu 22
2.3 Kerangka Pemikiran 24
2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 24
2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan 25
2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan 25
2.4 Hipotesis 26
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Desain Penelitian 27
3.2 Operasional Variabel 27
3.2.1 Variabel Independen 28
3.2.1.1 Motivasi (X_1) 28
3.2.1.2 Beban Kerja (X_2) 28
3.2.2 Variabel Dependen 29
3.2.2.1 Kinerja Karyawan (Y) 29
3.3 Populasi dan Sampel 30
3.3.1 Populasi 30
3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data 32
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data 32
3.4.2 Alat Pengumpulan Data 33
3.5 Metode Analisis Data 33
3.5.1 Analisis Deskriptif 33
3.5.2 Uji Kualitas Instrumen 34
3.5.2.1 Uji Validitas 34
3.5.2.2 Uji Reliabilitas 35
3.5.3 Uji Asumsi Klasik 36
3.5.3.1 Uji Normalitas 36

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas 37
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas 37
3.5.4 Uji Pengaruh 37
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda 37
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R2) 38
3.5.5 Uji Hipotesis 38
3.5.5.1 Uji T 39
3.5.5.2 Uji F 39
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian 40
3.6.1 Lokasi 40
3.6.2 Jadwal Penelitian 40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Karakteristik Responden 42
4.1.1 Profil Responden 42
4.1.1.1 Data Jenis Kelamin Responden 42
4.1.1.2 Data Pendidikan Terakhir Responden 43
4.1.1.3 Data Responden dengan Lama Bekerja 44
4.2 Hasil Penelitian 44
4.2.1 Analisis Deskriptif 44
4.2.1.1 Variabel Motivasi (X_1) 45
4.2.1.2 Variabel Beban Kerja (X2) 46
4.2.1.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y) 47
4.2.2 Uji Kualitas Data 48
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas 48
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas 51
4.2.3 Uji Asumsi Klasik 52
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas 52
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas 54
4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 55
4.2.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 56
4.2.5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 58
4.2.6 Uji Pengaruh 58
4.2.6.1 Hasil Uji t (Parsial) 58
4.2.6.2 Hasil Uji F (Simultan) 59

4.3 Pembahasan 60
4.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Beton 61
4.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Beton 62
4.3.3 Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan 62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN
5.1 Simpulan 64
5.2 Saran 64
DAFTAR PUSTAKA 66
LAMPIRAN
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.....26
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....58
Gambar 4.2 Grafik Normalitas P-Plot.....58

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi PT Citra Beton..... 4
Tabel 1.2 Data keterlambatan karyawan PT Citra Beton 6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... 22
Tabel 3.1 Definisi Operasional..... 30
Tabel 3.2 Skala likert..... 34
Tabel 3.3 Interpretasi koefisien korelasi nilai r 35
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian..... 40
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian..... 48
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 48
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 49
Tabel 4.4 Profil Profil Responden dengan Lama Bekerja..... 50
Tabel 4.5 Rentang Skala..... 50
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Motivasi 51
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Beban 52
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan..... 53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi..... 55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Beban Kerja..... 55
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan..... 56
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas..... 57
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov..... 58
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas..... 59
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas 60
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 61
Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 62
Tabel 4.18 Hasil Uji t 63
Tabel 4.19 Hasil Uji F 64

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1 Rentang Skala 34
Rumus 3.2 Koefisien Korelasi Pearson Product Moment..... 35
Rumus 3.3 Koefisien Korelasi Metode Cronbach's Alpha..... 36
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda..... 37
Rumus 3.5 Uji t 39
Rumus 3. 6 Uji F 40

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN
Lampiran I Kuesioner Penelitian
Lampiran II Tabulasi Data Responden
Lampiran III Profil Responden
Lampiran IV Analisis Deskriptif
Lampiran V Hasil Output Uji Kualitas Data
Lampiran VI Hasil Output Uji Asumsi Klasik
Lampiran VII Hasil Output Uji Pengaruh
Lampiran VIII Hasil Output Uji Hipotesis
Lampiran IX Tabel r
Lampiran X Tabel t
Lampiran XI Tabel F
Lampiran XII Tabel Penelitian Terdahulu
Lampiran XIII Foto Pendukung

LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing. Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefIsienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan usaha yang ketat. Perusahaan sendiri mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Sehubungan dengan persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga eksistensi usahaannya. Untuk bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka perusahaan

harus menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, terdapat salah satu aspek dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan kerja kepada karyawan. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai manusia termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya. Sekalipun motivasi merupakan hal yang bersifat penting, tapi motivasi cukup sulit untuk dilakukan. Perlu dipahami bahwa didalam organisasi publik sering terjadi interaksi dan aktivitas yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Ada beberapa bentuk dorongan dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan lebih memberikan penekanan pada keinginan dari karyawan untuk bekerja, kemudian akan menghasilkan kreativitas dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari (Endang Mahpudin & Pupung Purnamasari, 2018:66) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi Kinerja adalah Beban Kerja. Beban kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang menumpuk atau berlebihan akan memberikan dampak negatif kepada karyawan yang bekerja, karena karyawan

tidak akan bekerja efektif jika seluruh pekerjaan menumpuk jadi satu dan dikerjakan dalam waktu singkat. Perusahaan harus menentukan beban kerja yang efektif untuk para karyawan agar karyawan betah bekerja dan mencitrakan kinerja yang baik dalam diri masing-masing. Pernyataan ini didukung oleh (Irawati & Carollina, 2017:51) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Dimana hasil penelitian ini menunjukan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Citra Beton.

Motivasi dan beban kerja termasuk dampak yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi dan berani mengambil resiko. Karyawan yang memberikan prestasi tinggi kepada pihak perusahaan akan membuat perusahaan lebih berkembang setiap tahunnya. Sangat penting dalam suatu usaha dalam memberikan motivasi pada karyawan disaat beban kerja yang banyak, agar dapat menjamin kelancaran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan. Apabila karyawan dapat menunjukkan kinerja yang maksimal maka karyawan juga dapat mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Lesmana, 2018:45) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Salah satu perusahaan di Kota Batam yang sedang berkembang saat ini dalam berupaya meningkatkan kinerja karyawannya adalah PT Citra Beton.

PT Citra Beton merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha industri konstruksi bangunan dimana produk utamanya yaitu ready mixed bermutu tinggi yang di produksi secara komputerisasi. Perusahaan ini sudah berdiri pada tanggal 30 Desember 2009, yang berlokasi di Kav. 20 Sei Lekop Kampung Becek Tanjung Uncang Batam. PT Citra Beton berhasil membuat perkembangan yang sangat signifikan sehingga mampu menjadi leader di Batam, sehingga dengan adanya pengalaman yang begitu lama dan kepercayaan konsumen, PT Citra Beton dituntut terus memberikan pelayanan dan hasil terbaik sesuai dengan komitmen dan permintaan pasar. Maka dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan agar perusahaan tetap maju dan berkembang.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Supervisor PT Citra Beton. Diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan masih belum efektif. Hal ini dapat dibuktikan dengan penurunan hasil produksi ready mixed PT Citra Beton Kota Batam tahun 2019.

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi PT Citra Beton

Bulan	**Total Hasil Produksi *ready mixed***	**Target Hasil Produksi**	**Target Produksi Tercapai**
Januari	$196m^3$	$150m^3$	Tercapai
Februari	$221m^3$	$150m^3$	Tercapai
Maret	$108m^3$	$150m^3$	Tidak

Bulan	**Total Hasil Produksi *ready mixed***	**Target Hasil Produksi**	**Target Produksi Tercapai**
April	$191m^3$	$150m^3$	Tercapai
Mei	$211m^3$	$150m^3$	Tercapai
Juni	$97m^3$	$150m^3$	Tidak
Juli	$89m^3$	$150m^3$	Tidak
Agustus	$112m^3$	$150m^3$	Tidak
September	$168m^3$	$150m^3$	Tercapai

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui secara kuantitas hasil produksi selama tahun 2019 mengalami fluktuasi. Target yang harus di capai sebanyak $150m^3$. Hal ini dapat dilihat pada bulan Maret terdapat hasil produksi sebanyak $108m^3$ dan pada bulan April dan Mei mengalami peningkatan sebanyak $191m^3$ dan $211m^3$, namun pada bulan Juni-Agustus hasil produksi PT Citra Beton masih mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan, penurunan ini menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan untuk memproduksi serta menurunnya pesanan dari *buyer*.

Dari wawancara yang dilakukan di PT Citra Beton, ditemukan beberapa masalah yang sering muncul diantaranya yaitu kurangnya perhatian dari perusahaan tentang pemberian motivasi kepada karyawan, dimana setiap karyawan saling individual dan kurangnya bersosialisasi, sehingga banyak terjadi bolos kerja, keterlambatan, serta kesalahan dalam bekerja. Karyawan yang datang melewati jam masuk kerja menyebabkan kinerja terganggu dan produktivitas kerja menurun, sehingga perlu diadakan upaya peningkatan kinerja dengan jalan pemberian motivasi, dengan harapan mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini

dapat diperkuat dengan data keterlambatan karyawan PT Citra Beton dalam 6 bulan terakhir pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Data keterlambatan karyawan PT Citra Beton Batam Periode April-September 2019

Bulan	**Jumlah Karyawan**	**Ketidakhadiran karyawan**			**Jumlah TH**	**Jumlah H**	**Jumlah Karyawan Terlambat**
		Sakit	**Izin**	**Alpa**			
April	155	4	3	3	10	145	3
Mei	162	1	2	2	5	157	5
Juni	167	1	1	1	3	164	6
Juli	167	0	3	1	4	163	6
Agustus	167	3	2	0	5	162	7
September	167	2	4	3	9	158	11
Jumlah	**167**	**11**	**15**	**10**	**36**	**131**	**38**

Sumber: HRD PT Citra Beton Batam, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak hadir dan terlambat dari periode bulan April-September 2019 cenderung meningkat setiap bulannya dari jumlah karyawan yaitu 167 karyawan yang terdata pada bulan September 2019. Pada bulan April menunjukkan bahwa dari 155 karyawan yang tidak hadir sebanyak 10 orang. Selanjutnya pada bulan Mei menunjukkan bahwa dari 162 karyawan yang tidak hadir sebanyak 5. Pada bulan Juni menunjukkan bahwa dari 167 karyawan yang tidak hadir sebanyak 3 orang. Pada bulan Juli menunjukkan bahwa dari 167 karyawan yang tidak hadir sebanyak 4 orang. Pada bulan Agustus menunjukkan bahwa dari 167 karyawan yang tidak hadir sebanyak 5 orang. Dan pada bulan September menunjukkan bahwa dari 167 karyawan yang tidak hadir meningkat menjadi 9 orang.

Selain itu, dalam absensi tersebut terdapat beberapa karyawan yang datang melewati jam masuk kerja. Itu akan mempengaruhi karyawan lain untuk melakukan hal yang sama. PT Citra Beton Batam menerapkan jam operasional

masuk pada pukul 08.00 WIB akan tetapi kenyataannya beberapa karyawan masih belum bisa tepat waktu dan kurang berkontribusi untuk memberikan masukan agar kinerja perusahaan lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi pada karyawan PT Citra Beton Batam.

Hasil observasi yang peneliti lakukan di PT Citra Beton diketahui bahwa beban kerja adalah suatu hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan. PT Citra Beton menetapkan waktu kerja bagi karyawannya dari jam 08.00-17.00 atau selama 9 jam namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Beban kerja yang terlalu berlebihan (lembur) akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Citra Beton, yang menyatakan bahwa hampir setiap harinya karyawan menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang telah ditentukan karena pada jam kerja biasa mereka tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sehingga mereka harus menambah jam kerja mereka atau melembur. Dari permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingginya beban kerja karyawan di PT Citra Beton.

Kondisi yang telah diuraikan diatas, akan berdampak pada kinerja karyawan PT Citra Beton. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja karyawan dan beban kerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saptono, Mahyuddin & Basrindu, 2017:15-25) melalui penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai pada dinas tenaga kerja kabupaten Kapuas yang

menyatakan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, Prasilowati & Suyanto, 2019:287) dalam penelitian yang berjudul determinan kinerja pegawai: peran beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja yang menyatakan bahwa beban kerja karyawan berada dalam kategori tinggi, motivasi kerja berada dalam kategori tinggi, kepuasan kerja berada dalam kategori tinggi dan kinerja berada dalam kategori tidak buruk. Berdasarkan penelitian, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan mengelola beban kerja karyawan, meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Citra Beton dengan judul "**Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Beton Di Kota Batam**".

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat diidentifikasikan masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan karyawan belum tercapai target.
2. Kurangnya pemberian motivasi menyebabkan banyak terjadi bolos kerja serta kesalahan dalam bekerja.
3. Karyawan yang terlambat cenderung meningkat setiap bulannya.
4. Setiap hari karyawan menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang telah ditentukan (*overtime*).

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini dirancang pembatasan masalah dikarenakan keterbatasan materi, waktu dan cakupan ruang lingkup penelitian yang sangat luas, untuk itu penulis membatasi permasalahan yaitu:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Citra Beton Batam.
3. Responden yang akan diteliti adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Citra Beton.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Beton di Kota Batam ?
2. Apakah pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Beton di Kota Batam?
3. Apakah pengaruh antara motivasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Beton di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian adalah

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Beton di Kota Batam.

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Beton di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Beton di Kota Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan rujukkan dan acuan untuk menambah pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan pencerahan dan bisa menjadi acuan dari beberapa teori yang sudah dijadikan referensi kedepannya bagi calon penulis.

1. Bagi PT Citra Beton

   Memberikan informasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, dan dapat memberikan masukan untuk masa yang akan datang agar perusahaan dapat menghindari penurunan kinerja di perusahaan.
2. Bagi Universitas Putera Batam

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan yang lebih luas lagi berdasarkan ilmu yang diperoleh dari perkuliahan khususnya dibidang manajemen tentang pemahaman motivasi dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

   Penelitian ini bermanfaat untuk memperdalam wawasan teori dan pengetahuan penulis serta menjadikan sarana pengetahuan yang secara teori sudah didapatkan dengan kenyataan yang ada

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Dapat dijadikan sebagai acuan bagi penelitian yang selanjutnya serta dapat dijadikan bahan kepustakaan atau referensi bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Untuk mendapat gambaran mengenai kinerja karyawan, berikut ini akan dikemukakan definisi mengenai keputusan membeli menurut para ahli.

Menurut (SitiImroatun & Sukirman, 2016:181) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang terhadap keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditentukan terdahulu dan telah disepakati bersama

Menurut (Syaifullah & Prasetyo, 2018:2) kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya seperti pengetahuan, keterampilan, motivasi dan peran individu yang bersangkutan.

Menurut (Efnita, 2018:93) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Wairooy, 2017:16) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan, karyawan

dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula

Menurut (Wiryang, Koleangan & Ogi, 2019:991) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2 Peranan Kinerja Karyawan

Menurut (Wijaya & Emi, 2017:43) menyatakan bahwa peranan kinerja yang efektif dan efisien sistem manajemen kinerja harus :

1. Konsisten dengan misi strategis sebuah perusahaan
2. Bermanfaat sebagai alat pengembangan
3. Berguna sebagai alat administrative
4. Sesuai dengan hukuman dan berkaitan dengan pekerjaan
5. Dipandang adil secara umum oleh karyawan
6. Efektif dalam mendukung kinerja karyawan.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wijaya & Susanty, 2017:43), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu:

1. Kemampuan individual untuk melakukan perkerjaan tersebut.

   Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2. Tingkat usaha yang dicurahkan

   Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3. Dukungan organisasi

   Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Efnita, 2018:94), terdapat 4 dimensi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Pengetahuan tentang pekerjaan.
2. Cara melaksanakan pekerjaan.
3. Kesanggupan Menyelesaikan tugas yang dibebankan.
4. Waktu yang digunakan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Saragih & Simarmata, 2018:124-133) motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, baik dorongan dari luar ataupun dari dalam agar seseorang mau melaksanakan sesuatu.

Menurut (SitiImroatun & Sukirman, 2016:181) motivasi adalah daya penggerak dalam diri individu yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku ke arah tujuan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik.

Menurut (Astuti & Lesmana, 2018:45) proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ihklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut (Saptono, Mahyuddin & Basrindu, 2017:15-25) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal ; rasa lapar, haus, dan dahaga dari Malayu SP. Hasibuan.

Menurut (Efnita, 2018:94) Pemimpin yang baik akan mendorong, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan selalu memperhatikan karyawannya agar terCitra hubungan yang harmohis antara atasan dengan bawahan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.2.2 Teori Motivasi

Menurut (Saptono, Mahyuddin & Basrindu, 2017:15-25) Teori yang dikemukan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. teori ini didasarkan pada 3 (tiga) asumsi dasar sebagai berikut :

1. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang kompleks atau paling tinggi tingkatannya.
2. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivasi.
3. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator jika kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak boleh terpuaskan secara minimal.

2.1.2.3 Faktor-faktor Motivasi

Adapun faktor-faktor motivasi menurut (Saptono, Mahyuddin & Basrindu, 2017:15-25) ada 7 (tujuh) yaitu:

1. Promosi

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

2. Prestasi Kerja

   Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

3. Pekerjaan itu sendiri

   Seringkali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja.

4. Penghargaan

   Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargan seperti penghargaan atas prestasinya, penghargaan atas keahliannya dan sebagainya.

5. Tanggung jawab

   Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi pemerintah atau perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.

6. Pengakuan

   Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh instansi pemerintah atau perusahaan.

7. Keberhasilan dalam bekerja

   Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi pemerintah atau perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Menurut (Efnita, 2018:94) terdapat beberapa indikator dalam mengukur motivasi antara lain:

1. Semangat dalam melaksanakan tugas,
2. Meningkatkan prestasi kerja,
3. Produktif dalam bekerja,
4. Bertanggungjawab terhadap pekerjaan

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Untuk mendapat gambaran mengenai beban kerja, berikut ini akan dikemukakan definisi mengenai beban kerja menurut para ahli:

Menurut (Irawati & Carollina, 2017:51) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi.

Menurut (Astuti & Lesmana, 2018:45) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Kurniawan, Prasilowati & Suyanto, 2019:287) Beban kerja merupakan konsep yang berbeda dengan target kerja atau *job desk*. Target kerja biasanya sangat eksplisit, sedangkan beban kerja seringkali hanya ditandai dengan "menjadi sangat sibuk" tanpa ada informasi spesifik ke tujuan tertentu.

Menurut (Wiryang, Koleangan & Ogi, 2019:991) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Menurut (Mukti, Wulan & Budi H, 2018) menjelaskan bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut (Irawati & Carollina, 2017:51), menjelaskan bahwa secara garis besar, beban Kerja di pengaruhi oleh faktor eksternal dan internal dimana faktor eksternal berupa :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja,yaitu:
   a. Tugas (*Task*), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggug jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
   b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
   c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpontensi sebagai *stresor*, meliputi faktor *somatis* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan factor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.3.3 Dampak Beban Kerja

Menurut (Irawati & Carollina, 2017:51), Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa :

1. Kualitas kerja menurun Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.
2. Keluhan pelanggan Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.
3. Kenaikan tingkat absensi Beban kerja yang terlalu banyak bias juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Menurut (Irawati & Carollina, 2017:51) indikator beban kerja antara lain.

1. Tuntutan Fisik
   a. Umur
   b. Kondisi Kesehatan
   c. Motivasi
   d. Kepuasan

2. Tuntutan Fisik
   a. Tugas
   b. Sikap Kerja
   c. Lingkungan Kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Penulis (Tahun)	Hasil Penelitian
1	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sumatera Barat)	(Titik Efnita, 2018:92-99) No E-ISSN : 2549-9491	Hasil penelitian menunjukan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kineja karyawan.
2	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	(Rini Astuti & Oki Prima Anugrah Lesmana, 2018:45) No E-ISSN: 2615-2932	Ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan dimana rhitung sebesar 0,349. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja diperoleh Rx1x2y = 0,703.
3	Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado, Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019	(Archie Surya Wiryang, Rosalina Koleangan & Imelda W.J Ogi, 2019:991) No E-ISSN: 2303-1174	Hasil penelitian menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial Motivasi Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Untuk PT. PLN (Persero) Area Manado agar lebih meningkatkan pemberian motivasi terhadap karyawan.

No	Judul Penelitian	Nama Penulis (Tahun)	Hasil Penelitian
4	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kepatuhan Intruksi Kerja Dan Efektifitas Pengendalian Karyawan Di Pt.Demak Putra Mandiri	(Abdullah Mukti, Heru Sri Wulan & Leonardo Budi H, 2018)	Hasil Peneliian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja, motivasi, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan instruksi kerja bagi karyawan PT. Demak Putra Mandiri dapat diterima, karena nilai F hitung dari variabel beban kerja, motivasi dan komitmen sebesar 6.555 > nilai F tabel 2.47 dan bertanda positif artinya semakin baik beban kerja, motivasi dan komitmen yang dijalankan, maka kepatuhan instruksi kerja akan semakin meningkat.
5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang	(Endang Mahpudin & Pupung Purnamasari, 2018:66) No E-ISSN: 2541-562X	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan sedang dengan kinerja karyawan, kontribusi peningkatan kinerja pada PT. Bank Central Asia, Tbk cabang Karawang sebesar 35,8% dipengaruhi oleh motivasi kerja.
6	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia	(Rusda Irawati & Dini Arimbi Carollina, 2017:51) No E-ISSN: 2338-4840	Beban kerja internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
7	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas	(Saptono, Idiannor Mahyuddin & Gerilyansyah Basrindu, 2017:15-25)	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.
8	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik	(Sudiarditha, Waspodo, & Triani 2016) No E-ISSN : 2549-8797	Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja serta lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

No	Judul Penelitian	Nama Penulis (Tahun)	Hasil Penelitian
	Televisi Republik Indonesia		
9	*The Impact Of Career Development And Workload Toward Employee Job Satisfaction At Askrindo Jakarta*	(Sulaefi, 2018) No E-ISSN : 2549-8797	Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan pengembangan karir dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Sumber : Penelitian terdahulu, 2019

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi obyek permasalahan.

2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Saragih & Simarmata, 2018:124-133) motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, baik dorongan dari luar ataupun dari dalam agar seseorang mau melaksanakan sesuatu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (SitiImroatun & Sukirman, 2016) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di sma negeri se-kabupaten wonosobo, dimana hasil

penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Astuti & Lesmana, 2018) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

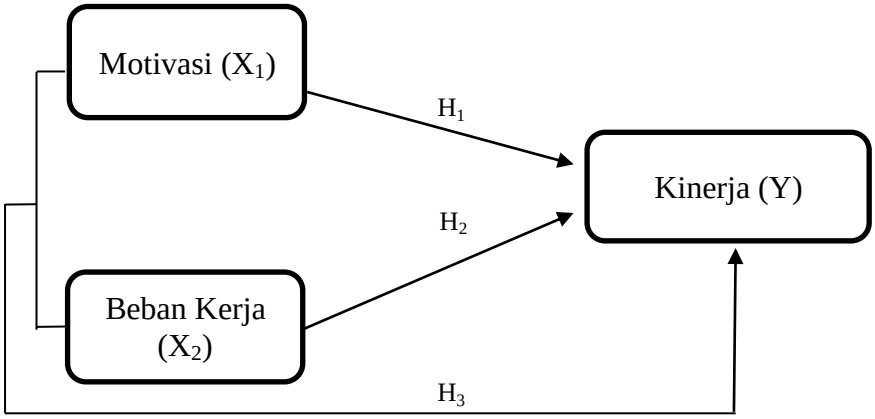
Menurut (Irawati & Carollina, 2017:51) dengan judul penelitian analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada pt giken precision indonesia, dimana hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan erator pada PT giken precision indonesia.

2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mukti, Wulan & Budi H, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang terhadap keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditentukan terdahulu dan telah disepakati bersama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Astuti & Lesmana, 2018) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan, dimana hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh

secara simultan antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan erator pada PT giken precision indonesia.



Gambar 2.1. Kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut (Syaifullah & Mira, 2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Beton di Kota Batam

H_2 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Beton di Kota Batam

H_3 : Motivasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Citra Beton di Kota Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sujarweni 2015:71) Desain penelitian merupakan acuan dan prosedur serta teknik yang ada di dalam perencanaan penelitian yang bisa dijadikan sebagai panduan dalam membangun strategi yang menghasilkan model penelitian. Dengan demikian desain penelitian dapat diartikan dengan strategi dan rencana yang disusun terlebih dahulu sebelum dilaksanakannya penelitinan dengan memberikan petunjuk yang sistematis dalam kegiatan yang akan dilakukan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menjelaskan deskripsi responden. Dengan menggunakan metode desain kausalitas dengan tujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel bebas *(independent variable)* dan variabel terikat *(Dependent variable)* dengan Judul Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT Citra Beton dan akan di olah dengan menggunakan SPSS versi 25.

3.2 Operasional Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2013; 38). Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis variabel ditinjau dari aspek hubungan antar

variabel yang digunakan untuk penelitian, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen, (Sugiyono, 2013: 39). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.2.1.1 Motivasi (X_1)

Menurut (Efnita, 2018:94) terdapat beberapa indikator dalam mengukur motivasi antara lain:

1. Semangat dalam melaksanakan tugas,
2. Meningkatkan prestasi kerja,
3. Produktif dalam bekerja,
4. Bertanggungjawab terhadap pekerjaan

3.2.1.2 Beban Kerja (X_2)

Menurut (Irawati & Carollina, 2017:51) indikator beban kerja antara lain.

1. Tuntutan Fisik
   a. Umur
   b. Kondisi Kesehatan
   c. Motivasi
   d. Kepuasan
2. Tuntutan Tugas
   a. Tugas
   b. Sikap Kerja

c. Lingkungan Kerja

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2013: 39). Varibel dependen (Y) dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.2.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Efnita, 2018:94), terdapat 4 dimensi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Pengetahuan tentang pekerjaan.
2. Cara melaksanakan pekerjaan.
3. Kesanggupan Menyelesaikan tugas yang dibebankan.
4. Waktu yang digunakan.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi (X1)	Pemimpin yang baik akan mendorong, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan selalu memperhatikan karyawannya agar tercitra hubungan yang harmohis antara atasan dengan bawahan. (Titik Efnita, 2018:94)	a. Semangat dalam melaksanakan tugas, b. Meningkatkan prestasi kerja, c. Produktif dalam bekerja, d. Bertanggungjawab terhadap pekerjaan (Titik Efnita, 2018:94)	*Likert*

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi. (Rusda Irawati & Dini Arimbi Carollina, 2017:51)	a. Tuntutan Fisik 1. Umur 2. Kondisi Kesehatan 3. Motivasi 4. Kepuasan b. Tuntutan Fisik 1. Tugas 2. Sikap Kerja 3. Lingkungan Kerja (Rusda Irawati & Dini Arimbi Carollina, 2017:51)	*Likert*
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. (Titik Efnita, 2018:93)	a. Pengetahuan tentang pekerjaan. b. Cara melaksanakan pekerjaan. c. Kesanggupan Menyelesaikan tugas yang dibebankan. d. Waktu yang digunakan. (Titik Efnita, 2018:93)	*Likert*

Sumber: Peneliti, 2019

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya,(Sugiyono, 2013: 80). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Citra Beton adalah sebanyak 167 karyawan dilihat pada (tabel 1.2).

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2013: 81). Dalam penelitian jumlah sampel ditentukan dengan cara slovin sbb.

$$n = \frac{N}{1+(N\ x\ e^2)}$$

$$n = \frac{167}{1+(167 \text{ x } 0{,}05^2)} = 117{,}81$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Prosentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang digunakan adalah 117,81 responden. sehingga sampel diambil menjadi 118 responden (dibulatkan). Teknik sampel yang digunakan adalah sampel nonprobabilitas, yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah *simple purposive*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria- kriteria tertentu. (Sujarweni, 2019:72). Peneliti mengambil sampel sebanyak 118 karyawan dengan 2 kriteria. Pertama, karyawan yang masa kerja minimal setahun. Kedua, karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan atau *training* berdasarkan standar perusahaan karyawan PT Citra Beton.

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitan adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi, dokumentasi dan gabungan keempatnya (Sugiyono, 2013:224).

Dalam penelitian ini menggunakan data sebagai berikut.

1. Data Primer

   Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun datanya adalah

   a. Kuesioner

      Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun datanya adalah

   a. Dokumen, berupa data dari perusahaan PT Citra Beton.

   b. Kajian teori adalah gambaran terhadap seperangkat buku referensi atau kumpulan konsep, definisi dan proposisi yang terkait secara sistematis untuk menjelaskan dan memprediksi tentang suatu fenomena.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Alat/Insturmen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial (Sanusi, 2017:67). Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, (Sugiyono, 2013: 93). Penelitian ini digunakan pernyataan dengan rentang skala penilaian yaitu 1 sampai 5.

Tabel 3.2 Skala *likert*

Skala *Likert*	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber:(Sugiyono, 2013: 93)

3.5 Metode Analisis Data

Data dalam penelitian ini menggunakan program dalam menganalisis pengaruh antar variabel yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) yang relevan.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Secara umum ilmu statistik dibagi dalam dua kelompok, yaitu: statistik deskriptif dan statistik inferensi. Deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Statistik inferensi adalah statistik induktif. Dalam statistik inferensi setelah data dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis dengan

metode statistik yang berhubungan dengan sifat dan kepentingan datanya, selanjutnya diambil suatu keputusan dan pengambilan kesimpulan dari hasil olahan data tersebut, (Sugiyono, 2013: 147). Adapun rumus yang di pakai untuk menghitung rentang skala ialah:

$$RS = \frac{n\ (m-1)}{m}$$ **Rumus 3.1** Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2011)

Keterangan:

Jumlah sampel = n

Jumlah alternatif jawaban tiap item = m

Rentang skala = RS

3.5.2 Uji Kualitas Instrumen

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut (Wibowo, 2012: 35) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dari uji validitas kita dapat mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi product moment dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu signifikan, maka dapat dilihat pada hasil uji menggunakan SPSS.

Keputusan untuk uji validitas sebagai berikut:

a. Jika r hitung > r tabel, maka dikatakan valid.
b. Jika r hitung < r tabel, maka dikatakan tidak valid.

Tabel 3.3 Interpretasi koefisien korelasi nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber:(Sugiyono, 2013: 184)**.**

Rumus yang di gunakan berdasarkan nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* yaitu:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i^2)][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.2 Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan:

Koefisien korelasi = r_{ix}

Skor item = i

Skor total dari x = x

Jumlah banyaknya subjek = n

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atasu lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (Wibowo, 2012: 52).

Untuk menguji reliabilitas dapat memakai alat ukur teknik *Cronbach's Alpha* dengan rumus yakni:

$$r_{ix} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b 2}{\sigma_1 2}\right]$$ **Rumus 3.3** Koefisien Korelasi Metode *Cronbach's Alpha*

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan:

Realibilitas instrument = r_{ix}

Jumlah butir pertanyaan = k

Jumlah varian pada butir = $\sum \sigma_{b^2}$

Varian total = σ_{1^2}

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut uji (Wibowo, 2012:61) normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai risidu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng (*bell shaped curve*).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Histogram *Regression Residual* yang sudah distandarkan, Menurut (Wibowo, 2012:62) data yang diuji dalam uji normalitas akan dibuktikan normalitasnya dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov. Jika nilai *Probability Sig* (2 *tailed*) > α; sig > 0,05.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Wibowo, 2012:87), Gejala multikolinieritas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilainya VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi, (Sanusi, 2011: 136).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Hasil pengujian *Park Gleyser* melihat nilai probabilitas dengan signifikansi > nilai alpha (0,05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas, (Wibowo, 2012:93).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2017: 134) analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut.

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ **Rumus 3.4** Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Motivasi

X2 : Beban Kerja

a : Konstanta

b_1, b_2 ,b_3 : Koefisien regresi

e : Variabel pengganggu

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Menurut (Wibowo, 2012: 135) menyatakan bahwa analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan variael bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang berbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentasi keragaman Y atau variabel terikat yang diterangkan oleh X atau variabel bebas.

Menurut (Wibowo, 2012: 121) menyatakan koefisien determinasi merupakan nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang berbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini merupakan pendugaan data yang diobservasi atau diteliti. Nilai R2 dapat diinterpretasikan dijelaskan oleh variabel lain yang menjelaskan keragaman nilai Y, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2017: 144) uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikasi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan

pernyataan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji t dan uji F.

3.5.5.1 Uji T

Menurut (Rahayu, 2017: 470) t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H0 diterima dan H1.

$t\ hitung = \frac{bi}{Sbi}$ **Rumus 3.5** Uji t

Sumber: (Priyatno, 2016)

Keterangan:

Koefisien regresi variabel = *bi*

Standar error variabel = *Sbi*

3.5.5.2 Uji F

Menurut (Rahayu, 2017) Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signfikan, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- H0 ditolak jika F hitung > F tabel
- H0 diterima jika F hitung < F tabel

$$\text{F hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$ **Rumus 3. 6** Uji F

Sumber: (Priyatno, 2010)

Keterangan:

Koefisien determinasi = R^2

Jumlah data atau kasus = n

Jumlah variabel independen = k

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Citra Beton yang beralamat di di Kav. 20 Sei Lekop, Kampung Becek – Sagulung, Tanjung Uncang, Batam – Indonesia.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilakukan lebih kurang selama lima bulan mulai dari September 2019 sampai bulan Februari 2020 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian dapat dilihat menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan dan Pertemuan													
	2019										2020			
	Sep	Okt				Nov		Des			Jan			Feb
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul														
Studi Pustaka														
Metodologi Penelitian														
Penyusunan Kuesioner														
Penyerahan Kuesioner														
Pengolahan Data														
Kesimpulan														
Penyelesaian Skirpsi														

Sumber: Peneliti, 2019