

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. SURYA TEKNIK DINAMIKA**

SKRIPSI

Oleh :
AKNES

20190500058

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2023

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. SURYA TEKNIK DINAMIKA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :
AKNES
20190500058**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
2023**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Aknes
NIM : 20190500058
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik
Dinamika

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

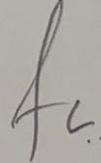
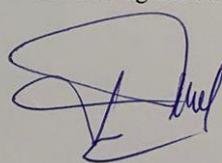
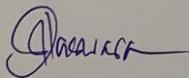
Tangerang, 8 September 2022

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NIDN : 0426017501

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika.

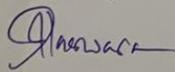
Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Aknes
NIM : 20190500058
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Menyetujui,

Pembimbing,

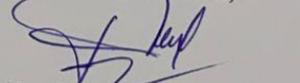


Diana Silaswara, S.E., M.M.
NIDN : 0426017501

Tangerang, 27 Desember 2022

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

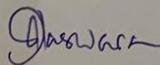
Nama : Diana Silaswara, S.E., M.M.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Aknes
NIM : 20190500058
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika

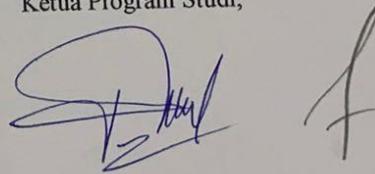
Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NIDN : 0426017501

Tangerang, 27 Desember 2022
Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

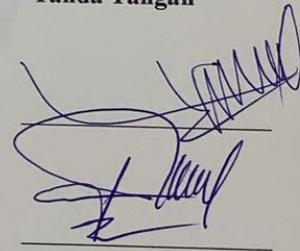
Nama Mahasiswa : Aknes
NIM : 20190500058
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Sabtu, tanggal 11 Februari 2023.

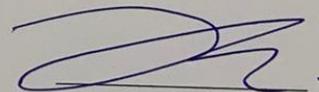
Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawa, S.E., M.M
NIDN : 0421107101

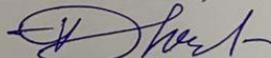


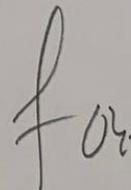
Penguji I : Eso Hernawan, S.E., M.M
NIDN : 0410067609



Penguji II : Sonny Santosa, S.E., M.M.,CHRP
NIDN : 0428108409

Dekan Fakultas Bisnis,


Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NIDN : 0427047303



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMABAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

Nama : Aknes
Nim : 20190500058
Jenjang Studi : S1 (S1)
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul “ **Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**”

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 12 Maret 2023

Penulis



(Aknes)

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas.

Tangerang, 27 Desember 2022

Yang membuat pernyataan,



Aknes

NIM:20190500058

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. SUTRYA TEKNIK DIANMIKA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Teknik Dinamika. Sampel pada penelitian ini berjumlah 110 responden adalah para karyawan PT. Surya Teknik Dinamika. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 25.

Hasil uji koefisien determinasi (R) menjelaskan bahwa variabel beban kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja secara simultan dalam menerangkan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar adalah R 0,765 , R Square 0,586 dan nilai $Adjusted R$ Square sebesar 0,574. Nilai R sebesar 0,765 membuktikan bahwa hubungan variabel independen terhadap variabel dependen sangat kuat, sedangkan nilai R Square sebesar 0,586 dan nilai $Adjusted R$ Square sebesar 0,574 menunjukkan bahwa 58,5% perubahan variabel independen sebesar dapat dijelaskan oleh perubahan variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi.

Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial (Uji Statistik T) dapat diketahui T_{hitung} - 0,913 lebih besar dari $>1,660$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial (Uji Statistik T) dapat diketahui T_{hitung} 10,435 lebih besar dari $>1,660$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial (Uji Statistik T) dapat diketahui T_{hitung} 6,258 lebih besar dari $>1,660$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

**Kata Kunci : Beban Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja,
Produktivitas Kerja Karyawan.**

**THE EFFECT OF WORKLOAD, WORK ABILITY, AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. SURYA TEKNIK
DINAMIKA**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload, work ability, and work motivation on employee work productivity at PT. Solar Engineering Dynamics. The sample in this study amounted to 110 respondents who were employees of PT. Solar Engineering Dynamics. Data collection was carried out by distributing questionnaires, and data processing in this study used SPSS 25.

The results of the test for the coefficient of determination (R) explain that the variable workload, work ability, and work motivation simultaneously in explaining the employee productivity variable is R 0.765 , R Square is 0.586 and the Adjusted R Square value is 0.574. The R value of 0.765 proves that the relationship between the independent variable and the dependent variable is very strong, while the R Square value is 0.586 and the Adjusted R Square value is 0.574 indicating that 58.5% of the change in the independent variable can be explained by the change in the dependent variable, while the remainder is 51. 5% is explained by other variables that are not included in the regression model.

Based on the results of the partial hypothesis test (T Statistical Test T) it can be seen that $T_{(count)} - 0.913$ is greater than > 1.660 so that it can be concluded that there is an effect of Workload (X1) on Employee Productivity (Y). Based on the results of the partial hypothesis test (T Statistical Test T) it can be seen that $T_{(count)} 10.435$ is greater than > 1.660 so that it can be concluded that there is an effect of Work Ability (X2) on Employee Productivity (Y). Based on the results of the partial test hypothesis (T Statistical Test T) it can be seen that $T_{(count)} 6.258$ is greater than > 1.660 so that it can be concluded that there is an effect of Work Motivation (X3) on Employee Productivity (Y).

Keywords: Workload, Work Ability, Work Motivation, Employee Productivity.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas semua berkat, rahmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini, penulis ingin memberi ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E, M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggaraeni S.E.M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan. S.E., M.Akt Ketua Program Studi Manajemen Fakultas (SI) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Diana Silaswara S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar, bijaksana, serta sistematis membimbing penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk waktu, pikiran, bimbingan serta motivasi yang telah Ibu berikan untuk penulis.
5. Bapak Peng Wi, SE., M.Akt, Bapak Sutandi S.E., M.Akt, dan Bapak Eso Hermawan S.E., M.M selaku dosen yang telah memberikan saran dalam penyelesaian skripsi dan pengolahan data.
6. Segenap Dosen dan Staff pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu serta membimbing selama menuntut ilmu di Universitas Buddhi Dharma.

7. Alm. Papa, Mama, Koko dan Cici terkasih yang sudah memberikan doa, dukungan baik secara moril maupun materil, serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
8. Untuk Aven yang sudah memberikan saran, bantuan, semangat, doronga, serta selalu menemani saya dalam menyelesaikan penelitian ini secara LDR.
9. Untuk sahabat penulis, yaitu Venah, Cynthia, Hankei, bren dan lee serta sahabat yang lain yang selalu memberikan dorongan, dukungan dan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini, masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, dengan segenap kerendahan hati, mohon diberikan kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Tangerang,

Aknes

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi masalah 6

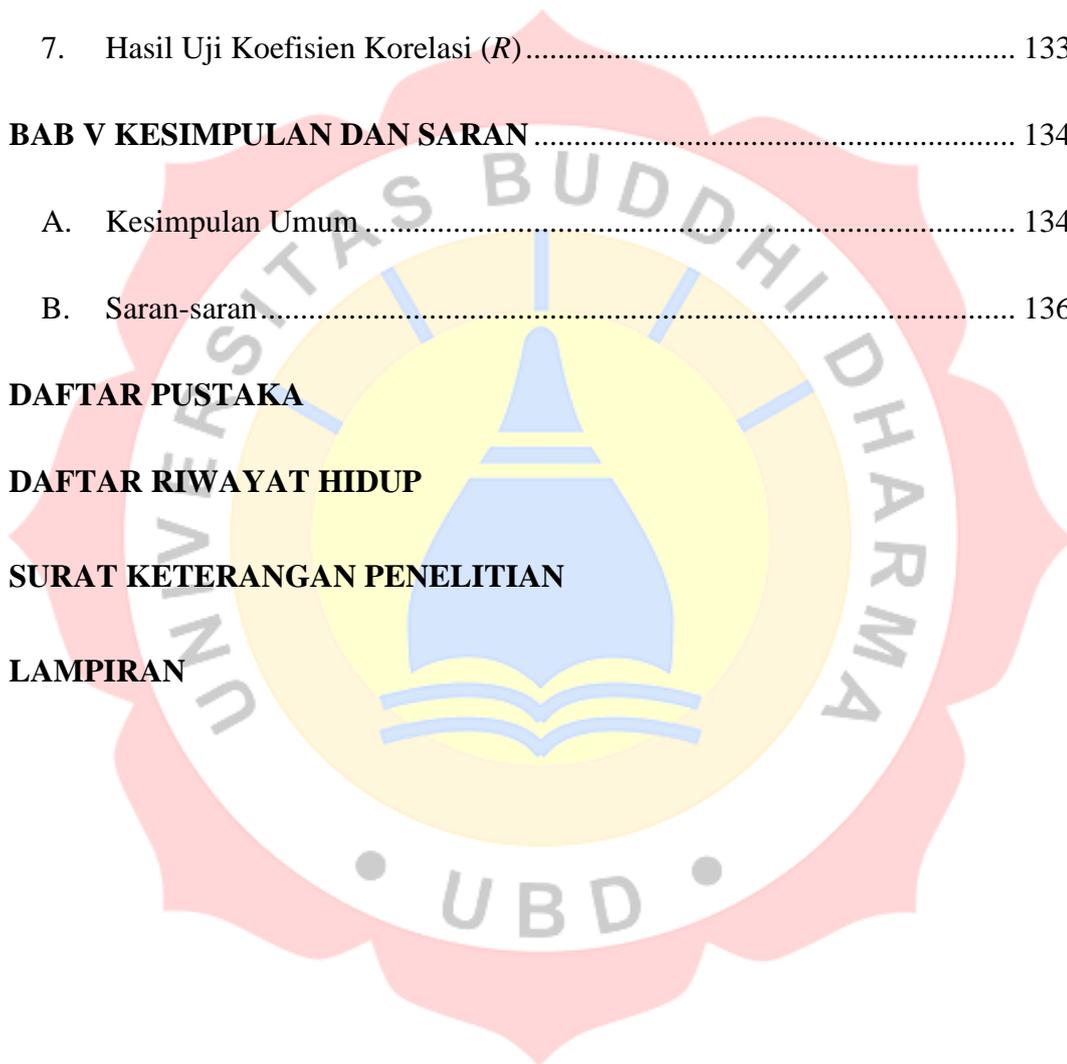
C. Rumusan masalah 7

D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat penelitian.....	8
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Beban Kerja.....	15
A. Pengertian Beban Kerja.....	15
B. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	17
C. Indikator Beban Kerja.....	18
D. Efek Beban Kerja	19
3. Kemampuan Kerja.....	20
A. Pengertian Kemampuan Kerja	20
B. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja.....	22
C. Indikator Kemampuan Kerja.....	24
4. Motivasi Kerja.....	25
A. Pengertian Motivasi Kerja.....	25
B. Bentuk Motivasi Kerja	27

C. Teori-teori Tentang Motivasi	28
D. Indikator motivasi	31
5. Produktivitas Kerja.....	32
A. Pengertian Produktivitas Kerja	32
B. Faktor-faktor Produktivitas	33
C. Pengukuran Produktivitas Kerja	35
D. Indikator Produktivitas Kerja	36
E. Penelitian Terdahulu	37
F. Kerangka pemikiran	41
G. Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Objek Penelitian	44
1. Sejarah singkat PT. Surya Teknik Dinamika.....	44
2. Visi dan Misi PT. Surya Teknik Dinamika	45
3. Struktur Organisasi	46
C. Jenis Penilaian.....	51
D. Jenis dan Sumber Data.....	52
E. Populasi serta Sampel	52
F. Teknik Pengumpulan Data.....	53

G.	Operasionalisasi variabel penelitian.....	54
H.	Teknik Analisis Data.....	58
1.	Statistik Deskriptif.....	59
2.	Uji Kualitas Data.....	59
3.	Uji Multikolinearitas.....	61
4.	Uji Heteroskedastisitas.....	62
5.	Uji Regresi Linier Berganda.....	62
6.	Uji Hipotesis.....	63
7.	Uji Koefisiensi Determinasi(R^2).....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		66
1.	Analisis Hasil Penelitian.....	66
A.	Jenis Kelamin.....	67
B.	Usia.....	67
C.	Tingkat Pendidikan.....	68
2.	Uji Validitas dan Reabilitas.....	115
A.	Uji Validitas.....	115
B.	Uji Reliabilitas.....	119
3.	Uji Asumsi Klasik.....	123
A.	Uji Normalitas.....	123
B.	Uji Heteroskedastisitas.....	125

C. Uji Multikolinearitas.....	126
4. Uji Regresi Sederhana.....	127
5. Uji Regresi Linear Berganda.....	130
6. Uji Simultan F.....	132
7. Hasil Uji Koefisien Korelasi (<i>R</i>).....	133
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	134
A. Kesimpulan Umum.....	134
B. Saran-saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Data Tanggung Jawab dan Target Perusahaan PT. Surya Teknik Dinamika	2
Tabel I. 2 Data Jumlah Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika.....	5
Tabel I. 3 Jumlah Produktivitas Karyawan di PT. Surya Teknik Dinamika Kota Tangerang Tahun 2017-2021	6
Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel III. 1 Skala Likert.....	54
Tabel III. 2 Operasional Variabel.....	55
Tabel IV. 1 Rincian responden berdasarkan jenis kelamin.....	67
Tabel IV. 2 Rincian responden berdasarkan usia.....	67
Tabel IV. 3 Rincian responden berdasarkan pendidikan	68
Tabel IV. 4 Tanggapan Responden Mengenai pekerjaan yang diberikan pada karyawan berlebihan.....	69
Tabel IV. 5 Tanggapan Responden Mengenai Waktu pekerja yang diberikan untuk menyelesaikan suatu masalah atau tugas sangat terbatas	70
Tabel IV. 6 Tanggapan Responden Pada saat jam kerja atasan tidak ada mengawasi para pekerjaan.....	71

Tabel IV. 7 Tanggapan Responden Pemberian tugas tidak sesuai dengan jobdesk..	72
Tabel IV. 8 Tanggapan Responden Atasan tidak memberikan feedback Ketika kita menyelesaikan suatu goals.....	73
Tabel IV. 9 Tanggapan Responden Terkadang tugas yang diberikan tidak sesuai dengan posisi	74
Tabel IV. 10 Tanggapan Responden Terlalu banyak revisi yang diminta pada setiap projeck atau tugas	75
Tabel IV. 11 Tanggapan Responden Karyawan tidak pernah memiliki masalah dengan karyawan lain dan atasan.....	76
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden Kondisi pisikologis karyawan dalam keadaan baik Ketika sedang bekerja	77
Tabel IV. 13 Tanggapan Responden Beban kerja yang diberikan menyebabkan frustasi	78
Tabel IV. 14 Tanggapan Responden Karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.....	79
Tabel IV. 15 Tanggapan Responden Karyawan merasa yakin atas pengalaman yang kaeryawan miliki dalam menjalankan pekerjaan	80
Tabel IV. 16 Tanggapan Responden Karyawan optimis dengan pengalaman yang karyawan miliki dapat menyelesaikan permasalahan yang muncul	81
Tabel IV. 17 Tanggapan Responden Karyawan mampu bekerja secara maksimal	82

Tabel IV. 18 Tanggapan Responden Pendidikan formal sangat mendukung dalam pekerjaan karyawan.....	83
Tabel IV. 19 Tanggapan Responden Karyawan mampu berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan.....	84
Tabel IV. 20 Tanggapan Responden Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan.....	85
Tabel IV. 21 Tanggapan Responden Karyawan mampu menguasai jobdesk yang diberikan.....	86
Tabel IV. 22 Tanggapan Responden Karyawan mampu mengerjakan tugas dengan rapi dan teliti	87
Tabel IV. 23 Tanggapan Responden Karyawan cepat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan	88
Tabel IV. 24 Tanggapan Responden Karyawan memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan	89
Tabel IV. 25 Tanggapan Responden Karyawan selalu mematuhi peraturan perusahaan.....	90
Tabel IV. 26 Tanggapan Responden Karyawan mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	91
Tabel IV. 27 Tanggapan Responden Karyawan mampu menggunakan proses diri dan bekerja secara mandiri.....	92
Tabel IV. 28 Tanggapan Responden Karyawan selalu serius dalam bekerja	93
Tabel IV. 29 Tanggapan Responden Karyawan selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya	94

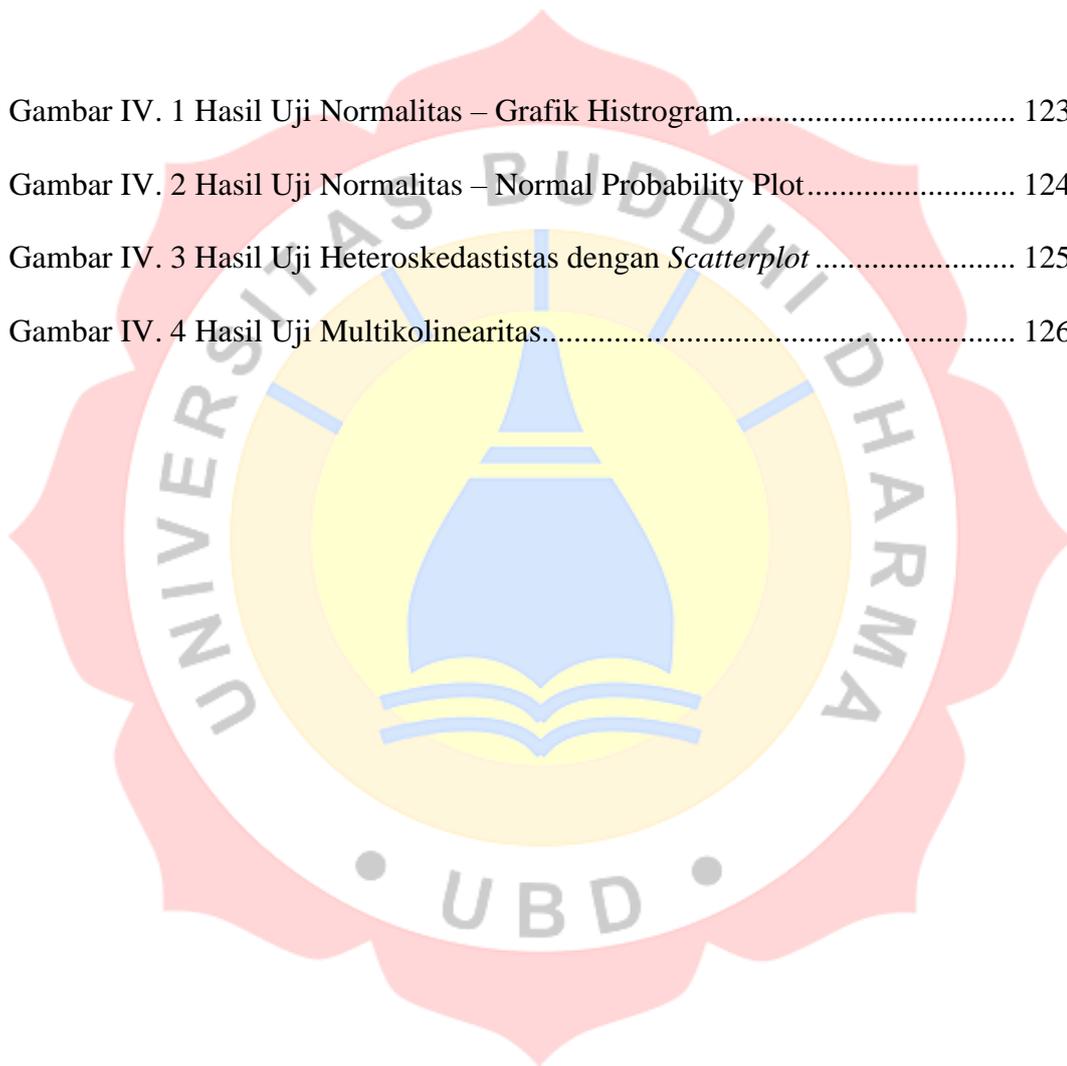
Tabel IV. 30 Tanggapan Responden Karyawan selalu berusaha untuk mencapai keuntungan dalam bekerja.....	95
Tabel IV. 31 Tanggapan Responden Karyawan mengembangkan keahlian karyawan agar bisa mengajukan perusahaan	96
Tabel IV. 32 Tanggapan Responden Karyawan mengembangkan keahlian karyawan agar bisa memajukan perusahaan	97
Tabel IV. 33 Tanggapan Responden Karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan	98
Tabel IV. 34 Tanggapan Responden Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi karyawan di perusahaan	99
Tabel IV. 35 Tanggapan Responden Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi yang dimiliki didalam perusahaan.....	100
Tabel IV. 36 Tanggapan Responden Karyawan merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standart yang ditetapkan.....	101
Tabel IV. 37 Tanggapan Responden Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target.....	102
Tabel IV. 38 Tanggapan Responden Karyawan merupakan orang yang serius dalam bekerja	103
Tabel IV. 39 Tanggapan Responden Karyawan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.....	104
Tabel IV. 40 Tanggapan Responden Karyawan selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu	105

Tabel IV. 41 Tanggapan Responden Perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya.....	106
Tabel IV. 42 Tanggapan Responden Karyawan mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik	107
Tabel IV. 43 Tanggapan Responden Dalam menyelesaikan pekerjaan harus mendapatkan hasil yang baik	108
Tabel IV. 44 Tanggapan Responden Dalam mengerjakan sesuatu bersungguh-sunggu agar tidak terjadi kesalahan	109
Tabel IV. 45 Tanggapan Responden Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memesnuhi target yang telah ditetapkan.....	110
Tabel IV. 46 Tanggapan Responden Karyawan didorong untuk bertindak produktif dan efisiensi.....	111
Tabel IV. 47 Tanggapan Responden Karyawan selalu fokus terhadap pekerjaan yang sedang di lakukan	112
Tabel IV. 48 Tanggapan Responden Karyawan menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien	113
Tabel IV. 49 Tanggapan Responden Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	114
Tabel IV. 50 Uji Validitas Insensif (X1).....	115
Tabel IV. 52 Uji Validitas Insentif (X2)	116
Tabel IV. 54 Uji Validitas Insentif (X3)	117
Tabel IV. 56 Uji Insentif (Y).....	118
Tabel IV. 58 Uji Reliability Beban Kerja (X1).....	119

Tabel IV. 59 Case Processing Summary	120
Tabel IV. 60 Uji Reliability Kemampuan Kerja (X2).....	120
Tabel IV. 61 Case Processing Summary	121
Tabel IV. 62 Uji Reliability Motivasi Kerja (X3).....	121
Tabel IV. 63 Case Processing Summary	122
Tabel IV. 64 Uji Reliability Produktivitas Kerja (Y).....	122
Tabel IV. 65 Case Processing Summary	123
Tabel IV. 66 Uji Regresi Sederhana X1 terhadap Y	127
Tabel IV. 67 Hasil Uji T Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	127
Tabel IV. 68 Uji Regresi Sederhana X2 terhadap Y	128
Tabel IV. 69 Hasil Uji T Kemampuan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	128
Tabel IV. 70 Uji Regresi Sederhana X3 terhadap Y	129
Tabel IV. 71 Hasil Uji T Motivasi Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	129
Tabel IV. 72 Hasil Regresi Linear Berganda	130
Tabel IV. 73 Hasil Uji Parsial F.....	132
Tabel IV. 74 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)	133
Tabel IV. 51 Uji Validitas Beban Kerja (X1)	161
Tabel IV. 55 Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)	165
Tabel IV. 57 Uji Validasi Produktivitas Kerja (Y)	167

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar III. 1 Struktur Organisasi.....	48
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas – Grafik Histrogram.....	123
Gambar IV. 2 Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot.....	124
Gambar IV. 3 Hasil Uji Heteroskedastistas dengan <i>Scatterplot</i>	125
Gambar IV. 4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	126



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	139
Lampiran 2	141
Lampiran 3	146



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh pekerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan olehnya. Pengaruh beban kerja cukup dominan terhadap kinerja sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan efek negatif terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja (SNI 2019). Menurut Siswanto dalam (Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, n.d.) menyatakan:

“Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemenang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur beban kerja pada pekerjaan sif karena pekerja sif memiliki beban kerja yang lebih besar dari pekerja standar. Pekerja sif bekerja diluar kondisi alamiah manusia yang dijadwalkan diluar jam standar pekerja. Menurut Bapak Ronny selaku pemimpin dan Mitha selaku Staff Administrasi, Pekerja sif adalah kondisi dimana pekerja satu menggantikan posisi kerja pekerjaan yang lain untuk melakukan pekerjaan yang sama.

Beban kerja internal, dalam riset ini penulis meneliti tentang beban kerja eksternal yang ada di PT. Surya Teknik Dinamika Kota Tangerang karena melihat tanggung jawab dan target perusahaan yang tinggi. Dapat dilihat dari table di bawah ini:

Tabel I. 1 Data Tanggung Jawab dan Target Perusahaan PT. Surya Teknik Dinamika

No	Permasalahan	Presentase
1	Kelebihan beban kerja	14.50%
2	Rotasi dan mutasi yang sering	17.00%
3	SDM yang terbatas sementara beban kerja banyak dan menumpuk	20.00%

Sumber: Data SDM PT Surya Teknik Dinamika Kota Tangerang 2021

Pekerjaan dengan sif adalah jadwal kerja non-standar yang membutuhkan setidaknya 50% pekerjaan selesai pada waktu selain waktu antara jam 9 pagi hingga jam 5 sore. dan Jadwal kerja normal biasanya 8 jam per hari. Secara alami, manusia aktif dan melakukan yang terbaik disiang hari dan perlu tidur di malam hari ketika kinerja menurun. Pola ini merupakan pola bawaan dari tubuh yang terletak di otak.

Pola ini mengatur siklus darah, dan suhu tubuh. Pada malam hari elemen-elemen tersebut menurun sehingga membuat manusia merasa mengantuk. Bahaya pekerja sif lebih besar dari pada pekerja standar karena tingkat kewaspadaan pada pekerja sif lebih rendah dari pekerja standar.

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut dimana manusia baru dikatakan hidup bermakna

apabila ia bekerja dan berkarya. Karyawan pada kehendaknya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organisme* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan.

Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian. Imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya, Dalam sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Karena kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Faktor manusia juga merupakan faktor terpenting, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan, akal dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja.

Dengan perencanaan sumber daya manusia yang matang, maka produktivitas tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyesuaian, seperti peningkatan motivasi. Dengan demikian, setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berhubungan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, karena dengan adanya faktor-faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas tenaga kerja yang tinggi, sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. sebaliknya jika tingkat produktivitas tenaga kerja menurun maka akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Untuk memotivasi orang lain, kita bisa memberikan reward, kita bisa membuat karya lebih menarik, kita bisa menjadi pendengar yang baik, kita bisa menghargai, menantang dan membantu, tapi kita tidak bisa melakukan hal-hal untuk orang lain yang sebenarnya bisa kita lakukan sendiri. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menguatkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

PT. Surya Teknik Dinamika yang dipimpin oleh Bapak Ronny, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang importir, distributor dan perdagangan. Perusahaan kami mengimpor dan memasarkan beberapa

spesifikasi barang untuk bidang pekerjaan pertambangan terutama tambang batu.

Adapun jenis barang yang kami import dan kami jual sebagai berikut:

1. *Unit hydraulic breaker jisung*
2. *Piping kits*
3. *Chisel*
4. *Hose*
5. *Padel*
6. *Xtra Valve*

Tabel I. 2 Data Jumlah Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika

No.	Bagian	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
A.	Konstruksi	29		29
B.	Conveyor	15		15
C.	Administrasi		27	27
D.	Gudang	2	10	12
E.	Penjualan	2	15	17
F.	Bangunan	10		10
TOTAL				110

Sumber: PT. Surya Teknik Dinamika

Dalam suatu pekerjaan adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik yang ditandai dengan produk yang dihasilkan oleh perusahaan dalam kurun waktu lima tahun yang ditunjukkan dalam tabel I.3.

**Tabel I. 3 Jumlah Produktivitas Karyawan di PT. Surya Teknik
Dinamika Kota Tangerang Tahun 2017-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Jumlah Produksi (Unit/Thn)
2017	30	28
2018	31	32
2019	28	20
2020	30	35
2021	30	40

Sumber : PT. Surya Teknik Dinamika Kota Tangerang, 2022

karyawan. Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dan tertarik untuk meneliti lebih lanjut yang penulis tuangkan dalam pengambilan judul : **“Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika”**

B. Identifikasi masalah

Mengingat pentingnya motivasi dalam bekerja, maka bentuk perhatian manajemen terhadap permasalahan yang muncul di perusahaan adalah: (1) kurangnya dorongan berupa inisiatif yang diberikan oleh perusahaan, sehingga membuat karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang sudah dibebankan. (2) Pengawasan yang kurang intensif yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kurang tertantang, maka membuat karyawan kurang dalam mengefektifkan waktu yang diberikan. (3) Kondisi lingkungan kerja yang membuat kurangnya kenyamanan para karyawan dalam bekerja. (4) Interaksi antar sesama karyawan yang kurang diperhatikan antara karyawan satu dengan yang lainnya, sehingga membuat kekurangan kekompakan dalam tim.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian yang terjadi pada latar belakang masalah, penelitian ini merumuskan masalah mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Teknik Dinamika ?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Teknik Dinamika ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Teknik Dinamika ?
4. Apakah Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Teknik Dinamika?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini ingin memberikan informasi tentang :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Surya Teknik Dinamika.
2. Untuk mengetahui Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Teknik Dinamika

3. Untuk mengetahui Motivasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Teknik Dinamika.
4. Untuk mengetahui secara simultan seberapa besar pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Teknik Dinamika.

E. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk perusahaan

dapat digunakan sebagai masukan guna untuk mengatasi masalah Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika.

2. Untuk Penulis

penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karena dapat meningkatkan wawasan dan untuk ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika.

3. Untuk Akademik

Penelitian ini bertujuan untuk menjadi bahan pembelajaran bagi disiplin ilmu di bidang manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyelesaian dari penelitian ini, berikut penulisan sistematika yang disusun yaitu

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pengaruh beban kerja, kemampuan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Surya Teknik Dinamika, menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta sistem penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang yang berhubungan meliputi budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan serta pengertian-pengertian dan metode yang digunakan dalam menyelesaikan masalah.

BAB III METODE PENELITIAN

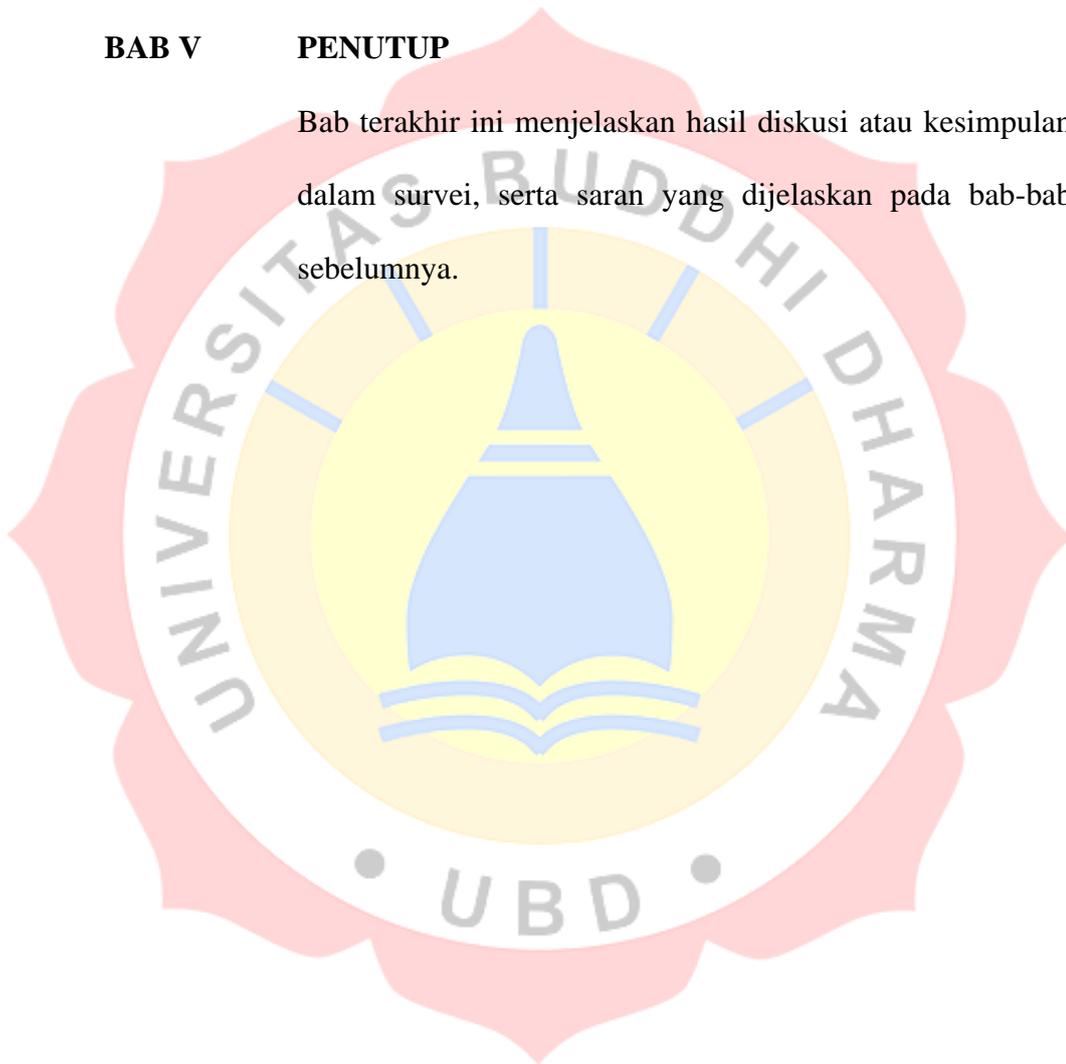
Bab ini memperkenalkan gambaran umum, objek penelitian, metode pengumpulan data, metode penelitian, metode analisis data dan hipotesis penelitian di perusahaan PT. Surya Teknik Dinamika.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi petunjuk tentang bagaimana penulis dapat menganalisis dan meneliti data dan hasil dari pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini menjelaskan hasil diskusi atau kesimpulan dalam survei, serta saran yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, ,pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena Sumber Daya Manusia dianggap semakin penting perannya dan hasil penelitian bidang Sumber Daya Manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Handoko yang dikutip (Eulin Karlina, 2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia yang dilandasi pada suatu rancangan untuk setiap pegawai merupakan orang bukan mesin semata-mata menjadi basis energi bidang usaha. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia menggabungkan berbagai aspek-aspek ilmu psikologi dan sosiologi.

Menurut para ahli diatas disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang menata proses penggunaan Sumber Daya Manusia dengan cara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tersebut.

B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili (Eulin Karlina, 2019) untuk memperbaiki partisipasi produktif daya kegiatan kepada kelompok maupun industri dengan metode bertanggung jawab dengan cara strategi, etis dan sosial. Empat tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Organisasi atau Perusahaan lebih bertanggung jawab dengan cara etis dan sosial untuk kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalisir dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Target formal yang dibuat untuk membantu suatu organisasi agar mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Untuk menjaga kontribusi departemen Manajemen Sumber Daya Manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang akan mencapai melalui aktivitasnya dalam suatu organisasi.

C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Follet dalam Handoko (DR.H. Deden Komar Priatna., S.T., SIP.,M.M., 2019), Manajemen merupakan sesuatu seni yang dipakai seorang dalam bagan melakukan kewajiban serta profesi untuk mendapatkan suatu

tujuan dengan metode melaksanakan wawasan kepada banyak orang lain serta tidak melaksanakan kewajiban sendiri. Sebaliknya bagi Stoner dalam (DR.H. Deden Komar Priatna., S.T., SIP.,M.M., 2019) , jika manajemen dalam bagan mencapai tujuan bagan dengan melaksanakan untuk manajemen, adalah pemrograman, pengorganisasian, advis dan pengawasan.

Menurut Robbins dalam (DR.H. Deden Komar Priatna., S.T., SIP.,M.M., 2019) menjelaskan fungsi-fungsi Manajemen *POAC* sebagai berikut :

a. *Planning* (Perencanaan)

Planning ialah suatu perihal yang amat berarti dalam suatu badan, dalam pemrograman tersebut ditetapkan target yang ingin dicapai serta mempertimbangkan metode dan sarana-sarana pencapaiannya. pemrograman muat mengenai kegiatan-kegiatan apa yang wajib dicoba, gimana metode aktivitas apa yang wajib dicoba, bagaimana metode melaksanakan dengan siapa yang hendak dicoba dari seluruh aktivitas tersebut.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing adalah suatu tahap Langkah lanjutan setelah organisasi tersebut membuat pemrograman. Dalam pengorganisasian memuat dengan cara mendetail mengenai peranan serta tanggung jawab personel, melakukan konsep yang sudah terbentuk lebih dahulu, menghalangi tanggung jawab serta kewenangan, membagi-bagi kewajiban, tanggung jawab serta kewenangan, penerapan yang wajib dicermati merupakan

pembagian kegiatan yang nyata, alhasil kewajiban, guna serta wewenang setiap bagian bisa berjalan dengan mudah.

c. *Actuating* (Pengarahan)

Actuating, adalah menggerakkan unit-unit badan dalam bagan pendapatan suatu tujuan. Dalam cara penggerakan terpaut dengan pemberian perintah yang bertabiat membangkitkan antusias dalam penerapan kewajiban bagi pendapatan tujuan badan. Pemberian perintah bisa dilaksanakan dengan baik, bila memenuhi persyaratan selaku selanjutnya: (1) perintah wajib memiliki kerangka balik yang cocok dengan alat, durasi serta keahlian yang diperintah, (2) perintah wajib memakai Bahasa yang pas serta gampang dipenuhi, (3) perintah janganlah bertabiat pemaksaan, namun wajib komplit, nyata serta tidak berubah-ubah, serta (4) perintah wajib berhubungan dengan kondisi yang jelas. Bersumber pada penjelasan diatas hingga bisa disimpulkan kalua membagikan perintah wajib senantiasa mencermati campuran keinginan yang karakternya lemas halus serta mendorong orang lain untuk buat tugasnya dengan suka Nurani pemaksanaan.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Controlling merupakan guna manajemen guna mengenali apakah penerapan kegiatan cocok dengan konsep yang sudah ditetapkan saat sebelum ataupun dengan tutur lain guna pengawasan merupakan suatu kewajiban untuk menginformasikan hingga sepanjang mana suatu program ataupun konsep yang sudah ditetapkannya. Dilaksanakan begitu

juga sebaliknya serta apakah sudah mencapai hasil yang diharapkan oleh pihak manajemen.

2. Beban Kerja

A. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, sebab beban kerja salah satu yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengertian beban kerja oleh sebagian para ahli memberikan pendapat yang berbeda-beda, dimana perbedaan pengertian beban kerja seringkali terletak pada pembatasan dan jenis profesi yang berbeda.

Menurut Pujiati yang dikutip (Kinerja et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi diri dari tenaga kerja.

Menurut Schultz yang dikutip (Limnata & Silaswara, 2022) beban kerja adalah pekerjaan yang tersedia dan yang sulit bagi karyawan.

Menurut Manuaba yang dikutip (Limnata & Silaswara, 2022) beban kerja yang diterima oleh karyawan harus sepadan dengan kemampuan fisik, kognitif, dan keterbatasan karyawan.

Menurut FX. Pudjo Wibowo yang dikutip (Ekonomi et al., 2022) Beban kerja adalah beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang

dianggap berat, tetapi juga pekerjaan ringan. Beban kerja disarankan oleh seorang karyawan dapat menjadi sumber stres.

Menurut Mahawati yang dikutip oleh (Christiandi & Hermawan, 2022) “Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya”. Berat dan ringannya tanggung jawab karyawan ditentukan melalui standar perusahaan menurut jenis pekerjaannya, yang berat dapat menimbulkan rasa tertekan kepada karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Beban kerja sebagai suatu rancangan yang timbul dampak adanya keterbatasan kapasitas dalam mengerjakan data. Di kala menghadapi suatu kewajiban, individu diharapkan dapat menuntaskan kewajiban tersebut pada suatu tingkatan tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkatan yang diharapkan serta tingkatan kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kemampuan (*performance failures*). Perihal ini mendasari pentingnya uraian serta pengukuran yang lebih dalam hal beban kerja.

Menurut Danang Sunyoto yang dikutip (Henani, 2018) beban kerja merupakan beban kerja yang sangat banyak bisa menimbulkan ketegangan dalam diri seseorang alhasil memunculkan stress. Perihal tersebut dapat disebabkan oleh tingkatan kemampuan yang dituntut sangat besar,

kecekatan kegiatan bisa menjadi sangat besar, daya muat kegiatan bisa menjadi sangat banyak serta sebagainya.

Menurut Arika yang dikutip (Henani, 2018) tubuh manusia didesain untuk bisa melaksanakan kegiatan profesi satu hari, terdapatnya massa otot yang beratnya hampir lebih dari setengah bobot badan, tingkatan kita agar bisa menggerakkan serta melaksanakan profesi. Profesi kenaikan hasil, alhasil menggapai kehidupan yang produktif selaku tujuan hidup.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan banyaknya tuntutan kerja serta target kerja yang wajib dituntaskan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011:85) yang dikutip (Henani, 2018) dengan cara biasa ikatan beban serta kapasitas kegiatan dipengaruhi oleh bermacam faktor yang area lingkungan, baik faktor internal maupun eksternal:

Faktor eksternal beban kerja merupakan beban kerja yang berawal dari luar profesi, mencakup:

1. Kewajiban (*task*)

Kewajiban bertabat semacam, stasiun kerja, uraian ruangan kerja tempat kerja , stasiun area kerja, Tindakan kerja, beban yang diambil. Sebaliknya kewajiban yang bertabat psikologis mencakup,

tanggung jawab, kerumitan profesi, marah pekerja, tingkatan serta kesulitan kerja.

2. Badan Kegiatan

Mencakup lamanya durasi kegiatan, durasi rehat, shift kerja, sistem kegiatan serta serupanya.

3. Area Kegiatan

Area kegiatan dapat membahagiakan bobot bonus yang mencakup area kegiatan, area kegiatan kimiawi, area kegiatan biologis serta area kegiatan intelektual.

C. Indikator Beban Kerja

Menurut putra, yang dikutip (Henani, 2018) indikator beban kerja meliputi :

1. Target Yang Harus Dicapai

Pemikiran individu mengenai besarnya sasaran kegiatan yang diberikan untuk menuntaskan pekerjaannya, misalnya bisa menuntaskan pekerjaannya dengan tepat waktu yang telah ditetapkan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Jumlah Pekerjaan

Pemikiran individu mengenai besarnya sasaran seberapa banyak pekerjaan

Menurut Soleman yang dikutip (Nabawi, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Aspek eksternal

Beban yang berawal dari luar badan pekerja, semacam : kewajiban (*task*), badan kegiatan serta area kegiatan.

2. Aspek dalam

Aspek dalam merupakan aspek yang berawal dari dalam badan dampak dari respon beban kerja eksternal yang berpotensi selaku stresor, mencakup aspek somatic (jenis kelamin, usia, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), serta faktor kejiwaan (motivasi , persepsi, kepercayaan, keinginan , kepuasan dan sebagainya).

D. Efek Beban Kerja

Menurut Tarwaka et al. (2004) yang dikutip (Sholihah, 2019) beban kerja yang berlebih hendak memunculkan dampak kelelahan fisik atau pun kelelahan psikologis. Jam kerja berlebihan , jam kerja lembur di luar batas kemampuan dapat menimbulkan kelelahan, merendahkan akurasi, kecepatan, serta akurasi kegiatan, beban kerja bisa ditaksir memakai suatu pendekatan dari Christensen (1991) dengan jenis beban kerja bersumber pada metabolisme, pernapasan, temperatur tubuh, hingga hendak terus menjadi pendek durasi kegiatan seseorang untuk bertugas tanpa kelelahan serta kendala fisiologis yang berarti atau sebaliknya.

3. Kemampuan Kerja

A. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Gibson yang dikutip (Susanto, 2020) kemampuan ialah salah satu faktor dalam kedewasaan yang berikutan dengan wawasan serta keterampilan yang bisa didapat dari pembelajaran, penerapan pembelajaran, serta sesuatu pengalaman. Keahlian berkaitan akrab dengan keahlian raga dan psikologis yang dipunyai oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan serta bukan yang ingin dilakukan.

Menurut Robbins yang dikutip (Sholihah, 2019) kemampuan merupakan suatu kapasitas manusia untuk melakukan berbagai kewajiban dalam sesuatu profesi. Menurut Hasibuan yang dikutip (Sholihah, 2019) kemampuan ialah potensi yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, intensitas, dan durasi.

Dalam guna operasional manajemen kemampuan kegiatan ialah fungsi pengembangan, sebab dalam guna ini pengembangan keahlian kegiatan karyawan sangat dicermati. Keahlian kegiatan pada dasarnya sangat mempengaruhi terhadap kualitas serta besar hasil kegiatan yang dicapai oleh seorang pegawai. Perihal ini dapat dipahami sebab dalam keahlian kegiatan ada berbagai kemampuan kecakapan, keahlian, dan kemampuan lain, yang mendukung, yang terlihat dalam situasi Sembilan raga serta fisik.

Dengan begitu rancangan keahlian kegiatan memiliki pengertian daya yang terdapat dalam diri seseorang untuk melaksanakan profesi. Keahlian kegiatan sangat memastikan kemampuan pegawai dalam suatu industri maupun organisasi tersebut. Kesuksesan serta kecakapan pelaksanaan profesi dalam sesuatu tubuh sangat bergantung kepada kemampuan karyawannya. Alhasil keahlian kegiatan ialah perihal berarti untuk seseorang pegawai agar dapat menuntaskan kerja dengan bagus. Dalam tubuh maupun Industri, kita dapat memandang kalau dalam penempatan karyawan maupun pegawai pada biasanya terus menjadi besar peran seseorang dalam badan yang lebih dibutuhkan merupakan keahlian intelektual yang besar serta bukan keahlian fisiknya.

Hal kemampuan seseorang memanglah sangat tergantung pada situasi raga serta fisiknya, yang pada kesimpulannya hendak pengaruh tingkat keahlian dalam melakukan pekerjaannya. Dari uraian dalam melakukan pekerjaannya. Dari uraian diatas dapat disimpulkan kalau keahlian seseorang akan terlihat pada wawasan serta kecakapan yang dikuasainya dengan dibantu oleh situasi raga serta fisiknya. Oleh sebab itu untuk melaksanakan sesuatu profesi tidak lumayan jika hanya mempunyai wawasan serta kecakapan saja, namun wajib didukung pula oleh keahlian yang kokoh untuk melakukan profesi itu.

B. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Menurut Soeroto yang dikutip (Susanto, 2020) Kemampuan seseorang hendak ditetapkan besar rendahnya tingkatan Pendidikan serta pengalaman. Sebab kedua faktor inilah wawasan serta keahlian dapat diperoleh. Jika semakin tinggi tingkatan pembelajaran seseorang ditopang dengan adanya pengalaman yang besar membuktikan seseorang tersebut memiliki tingkatan kepuasan yang besar.

Tidak hanya tingkatan pembelajaran serta pengalaman untuk tingkatan kemampuan seseorang bisa ditempuh melalui pembelajaran serta penataran pembibitan, sebab dengan adanya pembelajaran serta penerapan pembibitan hendak meningkatkan wawasan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dapat menjadi lebih kilat serta lebih baik. Dengan adanya

Latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapat keterampilan yang lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan tingkatan kecakapan kegiatan. Menurut (Susanto, 2020) Keahlian kegiatan pegawai terdapat tiga bagian yang mencakup:

1. Usaha meningkatkan serta memelihara perkembangan rohani, serta tubuh, serta upaya perlindungan Kesehatan. Bila seseorang mempunyai perkembangan raga serta fisik yang kokoh sehingga beliau hendak mempunyai kemampuan serta kesempatan yang sangat besar untuk dikembangkan serta dibesarkan keahlian kerjanya.

2. Usaha bukan hanya terbatas pada keahlian rasio serta raga untuk memecahkan permasalahan yang dialami dalam waktu pendek, hendak senantiasa mencakup daya tahan, kegigihan tubuh serta psikologis dalam menanggulangi bermacam kesusahan dan titik berat dalam profesi alhasil berakhir serta menggapai hasil.
3. Usaha agar seorang sehabis mempunyai keahlian kegiatan adalah mempekerjakannya untuk digunakan , untuk memberikan keselamatan kepada masyarakat.

Menurut Robbins yang dikutip (Susanto, 2020) seluruh kemampuan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua faktor :

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan suatu kegiatan mental.

2. Kemampuan fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas-tugas yang menuntut stamina, kekuatan, kecepatan dan keterampilan yang sempurna.

Menurut Robbins yang dikutip (Susanto, 2020) Dilema utama yang dialami oleh pimpinan yang memakai percobaan keahlian psikologis membuat pemilihan , advertensi, penataran pembibitan serta ketetapan personal yang sempurna merupakan kalua mereka memiliki dampak negatif pada kelompok-kelompok ras ataupun etnik. Kemungkinan besar bertugas pegawai yang lebih besar dicapai apabila manajemen sudah membenarkan

keahlian serta setelah itu menjamin kalau pegawai dalam profesinya memiliki keahlian.

C. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins yang dikutip (Susanto, 2020) untuk mengenali seorang pegawai sanggup ataupun tidak dalam melakukan pekerjaannya bisa kita amati melalui berbagai penanda yang terdapat dibawah ini. Penanda keahlian kegiatan merupakan selaku selanjutnya:

1. Kemampuan Kerja

Kesanggupan kegiatan pegawai merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pembelajaran merupakan aktivitas meningkatkan wawasan seorang tercantum didalam peningkatan kemampuan filosofi serta keahlian menyudahi terhadap perkara yang menyangkut aktivitas menggapai tujuan.

3. Era Kerja

Era kerja meruapan durasi yang diperlukan oleh seseorang pegawai dalam bertugas pada suatu industri maupun badan.

Menurut Robbins yang dikutip (Susanto, 2020) memandang dari sebagai penanda yang terdapat, pastinya setiap industry hendak senantiasa berupaya membuat tingkatan keahlian kegiatan yang dimiliki oleh seorang karyawannya.

Lalu menjadi besar tingkatan keahlian kegiatan yang dimiliki oleh pegawai, hingga kemampuan pegawai dalam industri hendak besar pula.

Menurut Robbins 2006 dan Gibson 2010 yang dikutip (Bagia, 2021) meliputi ;

- 1) Kemampuan intelektual.
- 2) Kemampuan emosional.
- 3) Kemampuan sosial, dan
- 4) Kemampuan spiritual.
- 5) Tingkat Pendidikan

4. Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam buku (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hal yang penting dalam membangun semangat karyawan dalam melakukan tugasnya dalam perusahaan, dan efektivitas adalah efisiensi, pemanfaatan dan mendukung tujuan.

Menurut Tegor et al., yang dikutip (Sihombing & Kusnawan, 2022) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa: “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya ingin bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Fadil yang dikutip (Ariyanto & Santosa, 2022) motivasi ialah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan yang dikutip (Sulistiyawan & Santosa, 2022) motivasi kerja adalah keadaan atau kekuatan yang menggerakkan individu yang dipimpin maupun diarahkan agar mencapai tujuan organisasi-organisasi bagi korporasi. Karyawan yang memiliki sikap mental yang pro serta positif terhadap lingkungan kerjanya akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Rivan yang dikutip (Dr. Jenita, S.E., 2021) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti desakan ataupun menggerakkan. Dorongan (*motivation*) dalam manajemen hanya diarahkan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana metode memutuskan energi serta kemampuan bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif sukses mencapai serta menciptakan tujuan yang sudah ditetapkan. Berartinya motivasi sebab motivasi merupakan perihai yang menimbulkan, distribusi serta mendukung sikap orang, agar ingin bertugas aktif serta bersemangat mencapai hasil maksimal. Dorongan terus menjadi berarti sebab administrator memberikan profesi kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan tugas dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerap dimaksud dengan sebutan dorongan, yang berarti tenaga menggerakkan jiwa dan jasmani untuk melakukan, alhasil motivasi merupakan

“*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan.

Setiap orang mempunyai motivasi diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diuraikan dengan adanya ciri-ciri motivasi individu sebagai berikut:

1. Motif itu beragam, maksudnya kalau suatu pengertian tidak hanya memiliki satu tujuan, tetapi multi tujuan yang berjalan Bersama-sama.
2. Motif bisa berubah-ubah, artinya motif pada seorang kerap menghadapi pergantian sebab kemauan orang bisa berubah-ubah cocok dengan keinginan.
3. Motif berlainan orang, perihal ini berarti motif sebagai kekuatan ataupun desakan seorang melaksanakan aksi ataupun aksi laris, hingga hendak bisa berlainan antara orang yang satu dengan yang lainnya.
4. Motif orang bersifat kompleks, maksudnya pada diri orang hendak mengalami Sebagian ataupun banyak itu hendak silih berinteraksi pada diri orang, alhasil hendak terlihat terdapatnya corak yang kompleks pada diri seorang.

B. Bentuk Motivasi Kerja

Menurut Nawawi, 2003:78 yang dikutip (Susanto, 2020) pegawai dalam bertugas mempunyai dorongan yang berasal dari luar maupun dalam wujud dari dorongan :

1. Motivasi intrinstik

Timbul atas desakan dari dalam diri orang, dipelajari dari filosofi

(cara teori) yang banyak mengulas mengenai motivasi dalam orang.

2. Motivasi ekstrinsik

Timbul sebab desakan aspek eksternal. Dipelajari melalui filosofi isi

(konten teori) yang mengulas mengenai aspek eksternal seorang.

C. Teori-teori Tentang Motivasi

Teori dalam motivasi dapat dibagi berbagai kelompok besar yaitu:

1. Filosofi isi (*content theory*), melingkupi teori-teori dorongan dari:

a. Abraham Maslow (Hirarki Kebutuhan)

Menurut Munandar, 2001 : 102 yang dikutip (Susanto, 2020), Orang mempunyai lima keinginan yang tertata dalam suatu hirarki serta berasal dari keinginan bawah, dimana seorang hendak senantiasa termotivasi hendak melingkupi keinginan berikutnya sehabis keinginan terlebih dahulu terkabul, ini terjalin dengan cara berturut adalah:

- 1) Fisiologis: pakaian, pangan, papan.
- 2) Rasa nyaman: keamanan, merdeka, perlindungan.
- 3) Social: cinta, afiliasi.
- 4) Harga diri: apresiasi, pengakuan.
- 5) Aktualisasi diri.

b. Herzberg (Filosofi dua Aspek)

Menurut Munandar, 2001:87 yang dikutip (Susanto, 2020) terdapat dua aspek yang memastikan dorongan seseorang dalam melaksanakan profesinya, adalah:

1) *Hygiene* aspek atau *Job Context factor* atau *Dissatisfier*

Dimana aspek ini bila tidak terakumulasi dapat memunculkan ketidakpuasan serta berakibat pada dorongan kegiatan seorang semacam: kebijaksanaan industri, situasi kegiatan, pendapatan serta keahlian kegiatan.

2) Dorongan atau *satisfier*

Bila aspek ini didapati hendak memunculkan kebahagiaan serta dorongan tetapi bila tidak tercapai bisa memunculkan ketidakpuasan serta kebahagiaan kegiatan semacam : hasil, pengakuan, perkembangan, tanggung jawab.

c. Alderfer's Filosofi ERG (*Existence Relatedness Growth*)

Menurut Munandar 2001 yang dikutip (Susanto, 2020) melaporkan kalau keinginan di tingkat kecil tidak wajib dipenuhi terlebih dulu, saat sebelum dorongan untuk memenuhi keinginan pada tingkatan selanjutnya semacam Maslow (Munandar, 2001). Rancangan dari Alderferer kalau keinginan bisa dikelompokkan menjadi 3 bagian adalah :

1) Keinginan untuk popular atau kehadiran (*Existence needs*)

Keinginan ini berhubungan dengan keinginan biologis serta keamanan yang lebih terlampaikan oleh situasi material dari pada ikatan interpersonal.

2) Kegiatan untuk menjalankan ikatan (*Related needs*) Keinginan ini

berhubungan dengan keinginan sosial yang terlampaikan melalui terdapatnya ikatan interpersonal.

3) Keinginan untuk bertumbuh dan berkembang (*growth needs*)

Keinginan ini berhubungan dengan kemauan untuk meningkatkan diri ataupun aktualisasi diri.

2. Filosofi proses (*process theory*), melingkupi teori – teori dorongan dari:

a. *Victor vroom* (Filosofi pengharapan)

Mengkritik kalau bentuk konten kurang mencukupi untuk menerangkan motivasi. Alhasil beliau menghasilkan filosofi sendiri, kalau dorongan dibentuk bersumber pada *Valence, Instrumentality Expectancy* :

1) *Valence*

Daya dari preferensi seseorang kepada keluaran khusus. Aspek ini dimaksud selaku angka, insentif, Tindakan serta impian.

2) *Instrumentality*

Peranan yang mengaitkan tingkatan awal dengan keluaran tingkatan awal.

b. *Lawler & Porter*

Dimana motivasi merupakan berawal dari korban balik kebahagiaan kegiatan, yang diawali dari keahlian serta keahlian dengan cara pengalaman menciptakan kemampuan yang kesimpulannya kebahagiaan.

D. Indikator motivasi

Menurut George dan Jones yang dikutip (Ahmad Rosidi, 2019) indikator tersebut:

1. Arah Perilaku

Keahlian pegawai dalam memilah sikap bertugas yang akan mereka seleksi. Sikap pegawai yang baik dalam bertugas menunjukkan kalau pegawai termotivasi bekerja. Serta demikian juga sebaliknya bila sikap pegawai kurang baik dalam bekerja maka dapat membuktikan kalau pegawai kurang termotivasi dalam bekerja.

2. Tingkatan Usaha

Hal ini berhubungan dengan upaya keras yang dicoba karyawan dalam bekerja. Upaya keras yang dicoba pegawai menandakan kalau pegawai termotivasi dalam bekerja.

3. Tingkat Kegigihan

Ketahanan pegawai merujuk pada sikap seorang yang tetap ingin bekerja meski terdapatnya halangan, permasalahan serta pula hambatan. Ketahanan pegawai yang besar membuktikan kalau pegawai mempunyai motivasi yang besar.

Menurut Ghazali yang dikutip oleh (Bagia, 2021) yang meliputi;

- 1) Gaji yang diterima.
- 2) Rekan Kerja.
- 3) Kondisi Kerja, dan

- 4) Promosi yang diperoleh, yaitu kesempatan karyawan untuk memperoleh promosi jabatan atau kedudukan di masa yang akan mendatang.

5. Produktivitas Kerja

A. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno yang dikutip (Ekonomi et al., 2021) produktivitas adalah indikator efisiensi produktif. Perbandingan antara output dan input biasanya dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan output dinilai berdasarkan satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut laporan Dewan Produktivitas Nasional yang dikutip (Dr.H. Muh. Saleh Malawat, SE., 2017)

- 1) Produktivitas memiliki penafsiran tindakan psikologis yang senantiasa memiliki pemikiran bahwa kualitas kehidupan hari ini wajib lebih bagus daripada hari kemarin serta wajib lebih baik daripada hari kemarin serta wajib lebih baik daripada hari ini.
- 2) Secara umum produktivitas, memiliki penafsiran analogi hasil yang dicapai dengan totalitas pangkal energi yang sudah dioperasionalkan.
- 3) Produktivitas memiliki dua penafsiran berlainan karena kenaikan produk membuktikan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sebaliknya daya produksi memiliki maksud akumulasi hasil serta koreksi metode pendapatan penciptaan tersebut.

1. Produktivitas menurut Payment J. Simanjuntak Yang dikutip (Dr.H. Muh. Saleh Malawat, SE., 2017) Produktivitas memiliki pemikiran hidup sehat serta tindakan psikologis yang senantiasa berupaya untuk meningkatkan mutu kehidupan. Dengan cara untuk produktivitas pegawai merupakan seluruh upaya yang dapat menciptakan lebih banyak serta mutu lebih bagus dengan pangkal energi yang serupa alhasil mengarah selaku kenaikan kemampuan serta daya guna cara menciptakan suatu produk.
2. Produktivitas menurut Kenny & Satrianto yang dikutip oleh (P. Karyawan et al., 2022) produktivitas kerja adalah kemampuan karyawawn dalam berproduksi dibanding dengan input yang digunakan.

B. Faktor-faktor Produktivitas

Banyaknya faktor yang pengaruhi daya produksi kegiatan, baik yang berkaitan dengan daya kerja ataupun yang berkaitan dengan area industri serta kebijaksanaan penguasa dengan cara totalitas.

Menurut Soeharto dalam Husen (2009) yang dikutip (Ahmad Rosidi, 2019) variable-variabel yang mempengaruhi daya produksi , daya kerja lapangan dan dikelompokan .

- a) Situasi fisik lapangan serta alat bantu.
- b) Pengontrolan pemrograman serta koordinasi.
- c) Aransemen golongan kegiatan.
- d) Kegiatan melalui waktu

- e) Ukuran besar proyek.
- f) Kurva pengalaman “ *Learning curve* “.
- g) Pekerja langsung versus sub kontraktor.
- h) Kepadatan tenaga kerja .

Menurut Pamuji 2008, yang dikutip (Ahmad Rosidi, 2019) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi daya produksi pekerjaan antara lain , merupakan :

- a) Tingkatan upah.
- b) Pengalaman serta keahlian para pekerja.
- c) Pembelajaran keahlian.
- d) Jangka pekerja.
- e) Logistik barang.
- f) Cuaca.
- g) Jarak material.
- h) Hubungan kerja sama terhadap pekerja.
- i) Efektivitas jam kerja.

Sedangkan Menurut Muchdarsyah dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M (2007:227) yang dikutip (Ahmad Rosidi, 2019) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi daya produksi kerja merupakan sebagai berikut:

1. Daya Kerja

Eskalasi donasi daya kegiatan kepada daya produksi sebab adanya daya kegiatan yang lebih kondusif , lebih terpelajar serta lebih aktif. Biasanya bertambah sebab hari kegiatan yang lebih singkat. Imbal dari pengawas.

2. Seni dan Ilmu Manajemen

Ilmu manajemen merupakan faktor penciptaan serta sumber daya ekonomi, sebaliknya seni merupakan wawasan manajemen yang memberikan mungkin kenaikan daya produksi. Manajemen tercantum perbaikan melalui aplikasi teknologi serta eksploitasi wawasan yang merupakan pembelajaran serta riset.

3. Modal

Modal adalah landasan gerak suatu industri, sebab dengan modal industri dapat sediakan perlengkapan untuk manusia ialah untuk membantu melaksanakan profesi dalam tingkatan daya produksi kerja. Sarana yang mencukupi hendak membuat antusia kerja meningkat secara tidak langsung daya produksi kegiatan dapat bertambah.

C. Pengukuran Produktivitas Kerja

Daya produktivitas adalah sesuatu hasil dari proses kemampuan para buruh yang dapat dikenal dengan cara tertentu serta dengan metode pengukurannya kita dapat memberikan imbalan, pendapatan, intensif ataupun intensitas dalam menjalankan kinerjanya selaku seseorang ataupun golongan daya kegiatan. Daya produksi mengalah perihal yang berarti bagi buruh yang ada di usaha. Untuk mengukur daya produksi kegiatan dibutuhkan sesuatu ukuran, menurut J. Rivanto dalam (Hasibuan, 2008) yang di kutip (Ahmad Rosidi, 2019) untuk mengukur daya produksi tenaga kerja dapat ditafsirkan sebagai berikut.

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Hasil Sebenarnya}}{\text{Total Hari Kerja Sebenarnya}}$$

Keterangan :

- 1) Hasil sesungguhnya merupakan hasil aktual per periode tertentu.
- 2) Keseluruhan hari kegiatan sesungguhnya merupakan ialah hasil perkalian antara jumlah pegawai pada suatu periode khusus dengan hari kegiatan aktif dalam periode yang bersangkutan.

D. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut sutrisno 2013:104 yang dikutip (Raka, 2017) adapun indikator produktivitas kerja yaitu:

1. Kemampuan
2. Semangat Kerja
3. Mutu
4. Meningkatkan hasil yang dicapai
5. Efisiensi

Menurut Mangkunegara 2009 yang dikutip oleh (Putu & Laksmiari, 2019) yaitu:

Yang mengemukakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat jumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu

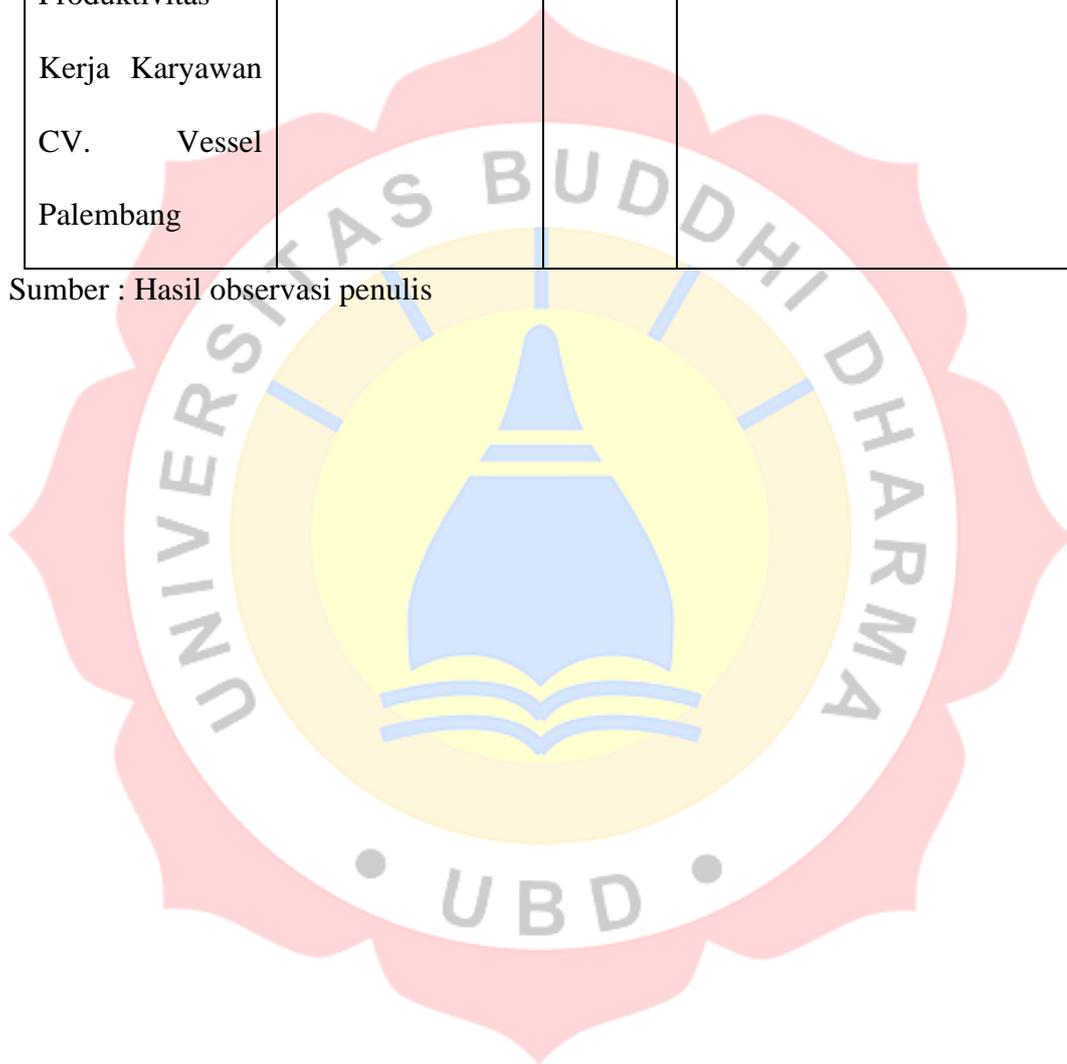
Judul	Nama Peneliti	Tahun Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda manado	Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanauw, Lucky O.H Dotung (Of et al., n.d.)	2017	<p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Secara simultan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado2. Secara parsial terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sabar Ganda Manado. <p>Secara parsial terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.</p>

<p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work-life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)</p>	<p>Siti Nurwahyuni (Beban et al., 2019)</p>	<p>2019</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian serta pengetesan yang sudah dicoba , hingga dapat disimpulkan ialah beban kerja tidak berpengaruh kepada kemampuan pegawai. Perihal ini membuktikan bila beban kerja yang diberikan pada pegawai tidak menjadi sesuatu beban kerja yang berat sebab seluruh wujud beban pekerjaan yang diberikan sudah menjadi komitmen serta tanggung jawab pegawai untuk menyelesaikannya. Alhasil dengan beban kerja yang kecil akan membagikan pemikiran yang positif terpaut beban kerja yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai. Bersumber pada hasil Analisa lebih lanjut yang dicoba per set pula membuktikan kalau beban kerja tidak mempengaruhi kepada kemampuan pegawai.</p>
--	---	-------------	--

<p>Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung</p>	<p>Setiawan & Siagian (Hidayat et al., 2017)</p>	<p>2017</p>	<p>Kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemampuan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja ialah motivasi kerja</p>
<p>Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Office PT. Smart Tbk Surabaya.</p>	<p>Wardani (K. Karyawan et al., 2017)</p>	<p>2017</p>	<p>Bahwa keahlian dengan cara parsial mengetahui positif kepada kinerja pegawai, penataran pertumbuhan kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif terhadap kemampuan pegawai dorongan kegiatan dengan cara parsial positif mempengaruhi kepada kemampuan pegawai, keahlian, penataran pengembangan serta dorongan dengan simultan mempengaruhi positif kepada kemampuan pegawai, elastis yang paling mempengaruhi kepada kemampuan pegawai merupakan keahlian kegiatan.</p>

<p>Pengaruh Insentif dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Vessel Palembang</p>	<p>Akila (Insentif & Pengawasan, 2017)</p>	<p>2017</p>	<p>Menggunakan metode Analisis linier berganda menggunakan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.</p>
--	--	-------------	---

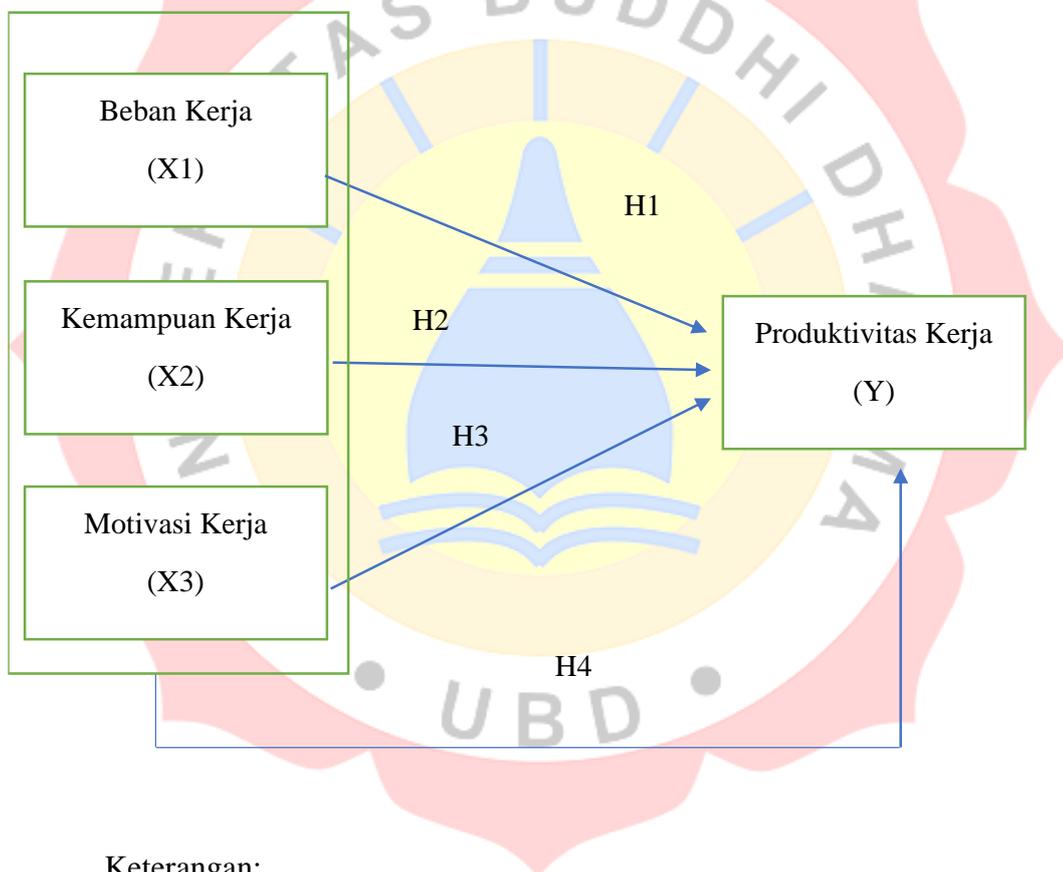
Sumber : Hasil observasi penulis



F. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk riset ini bersumber Analisa teoritis semacam yang sudah dijabarkan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman hal kerangka pemikiran riset ini sehingga dapat dipahami dalam gambar dibawah ini :

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X1 = Beban Kerja .

X2 = Kemampuan Kerja .

X3 = Motivasi Kerja.

Y = Produktivitas Kerja.

G. Hipotesis Penelitian

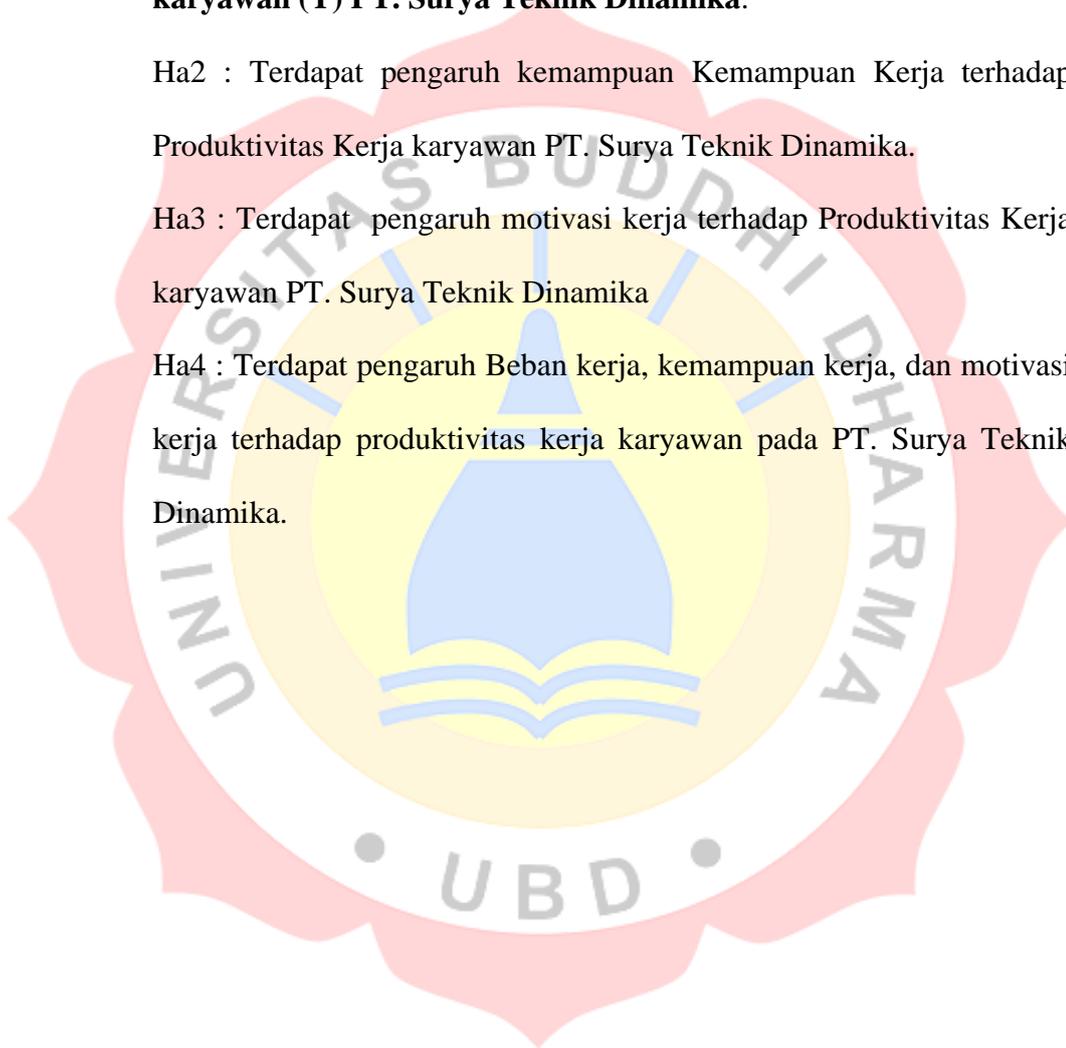
Berdasarkan Batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha1 : Terdapat pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Surya Teknik Dinamika.

Ha2 : Terdapat pengaruh kemampuan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Surya Teknik Dinamika.

Ha3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Surya Teknik Dinamika

Ha4 : Terdapat pengaruh Beban kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Teknik Dinamika.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Bentuk penelitian ini digunakan untuk menganalisa penelitian mengenai analisis pengaruh beban kerja, kemampuan kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu mengenai menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menggunakan pada nilai. Nilai tersebut didapat dari angket yang disebarakan kepada responden. Pendekatan kuantitatif digunakan oleh penulis dalam penelitian ini karena penerapan analisisnya terdapat pada informasi numerik (angka). Data numerik (angka) diolah menggunakan metode statistika menggunakan program SPSS, adalah informasi kuantitatif yang dihubungkan melalui pengukuran. Konsep metode yang digunakan merupakan survei. Metode survei digunakan untuk memperoleh informasi dari tempat tertentu yang alamiah maupun bukan ciptaan, namun penelitian melakukan perlakuan dalam mengkalkulasi data, misalnya dengan koesioner, tes, wawancara, wawancara terstruktur serta sebagainya. Metode ini juga dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai impek baru. Menurut Sugiyono yang dikutip (Shinta, 2020).

Jadi desain yang digunakan yaitu metode survei dimana penulis menyebarkan angket di PT.Surya Teknik Dinamika untuk mendapatkan data

B. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu fokus yang dipakai untuk memperoleh solusi atas kasus yang terjadi dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini objek penelitian diutamakan pada Analisa Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Teknik Dinamika yang beralamat JL. Daan Mogot KM 21,5 Arcadia Blok B1 No. 25-28 Batu Ceper, Tangerang 15119 Banten, Indonesia.

Penelitian ini dimulai dengan keterlibatan penulis untuk mengajarkan lebih dalam mengenai permasalahan yang terdapat pada perusahaan tersebut yang sekaligus menjadi tempat bekerja peneliti yaitu PT. Surya Teknik Dinamika hasil dalam penelitian ini permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam perusahaan sudah dirumuskan dengan baik yang setelah itu dinaikan menjadi suatu judul skripsi yaitu Analisis Pengaruh Beban Kerja , Kemampuan Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Teknik Dinamika.

1. Sejarah singkat PT. Surya Teknik Dinamika

PT. Surya Teknik Dinamika adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *Heavy Machines and Spareparts* dalam bentuk pembuatan mesin pemecah batu atau *Wire Mesh, Jaw Plate, Bearing* dan *Van Belt*. Jenis bahan baku yang digunakan dalam pembuatan mesin rata-rata besi

dan plat. Berasal dari ketertarikan serta banyaknya peluang permintaan pasar hendak kebutuhan produk yang dihasilkan maka timbullah inisiatif untuk membuka usaha yang cukup, maka pada tahun 2006 didirikan perusahaan yang bergerak dibidang industri dan perdagangan oleh seseorang yang memiliki wawasan serta wawasan tinggi dalam bidangnya, perusahaan tersebut adalah PT. Surya Teknik Dinamika. Perusahaan ini beralamatkan di JL. Daan Mogot KM 21,5 Arcadia Blok No. 25-28 Batu Ceper, Tangerang.

2. Visi dan Misi PT. Surya Teknik Dinamika

a. Visi

Adapun visi dari PT. Surya Teknik Dinamika yaitu:

- 1) Menjadi perusahaan yang handal dan terpercaya dalam bidang industri.
- 2) Tingkatkan pemasaran terhadap produk namun tetap menjaga kepuasan pelanggan dengan mengutamakan mutu produk.

b. Misi

Adapun misi dari PT. Surya Teknik Dinamika yaitu:

- 1) Menempatkan kepuasan klien sebagai komitmen usaha.
- 2) Menempatkan mitra kerja sebagai bagian integral dan tim kerja.
- 3) Memiliki sumber daya manusia yang professional, berintegritas tinggi, serta berorientasi kepada peningkatan secara terus menerus.

- 4) Memberikan nilai tambah bagi para pemegang saham.

3. Struktur Organisasi

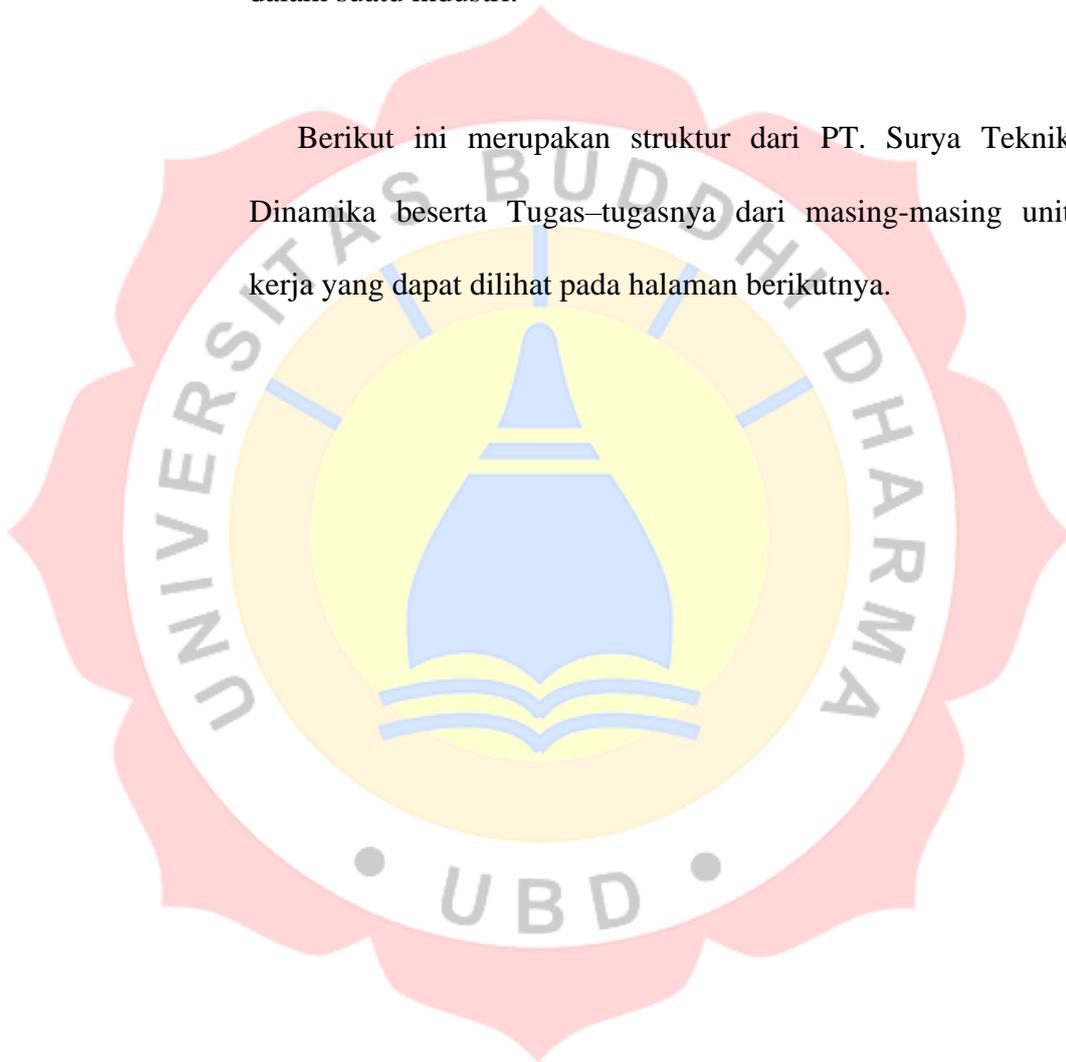
Struktur organisasi perusahaan adalah suatu hierarki atau susunan yang memuat tugas dan peran individu berdasarkan posisinya di dalam perusahaan. Umumnya bentuk perusahaan terbentuk dalam diagram atau garis hierarki dan berisi penjelasan ataupun uraian dari setiap komponen perusahaan. Suatu organisasi dapat berdiri sebab terdapatnya Kerjasama antar individu, baik itu dalam jumlah besar atau kecil. Bentuk organisasi yang baik dapat membuktikan dengan jelas guna, wewenang, serta tanggung jawab dari setiap bagian yang terdapat dalam suatu organisasi.

Terhadap keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan jika memiliki sistem organisasi yang baik yaitu :

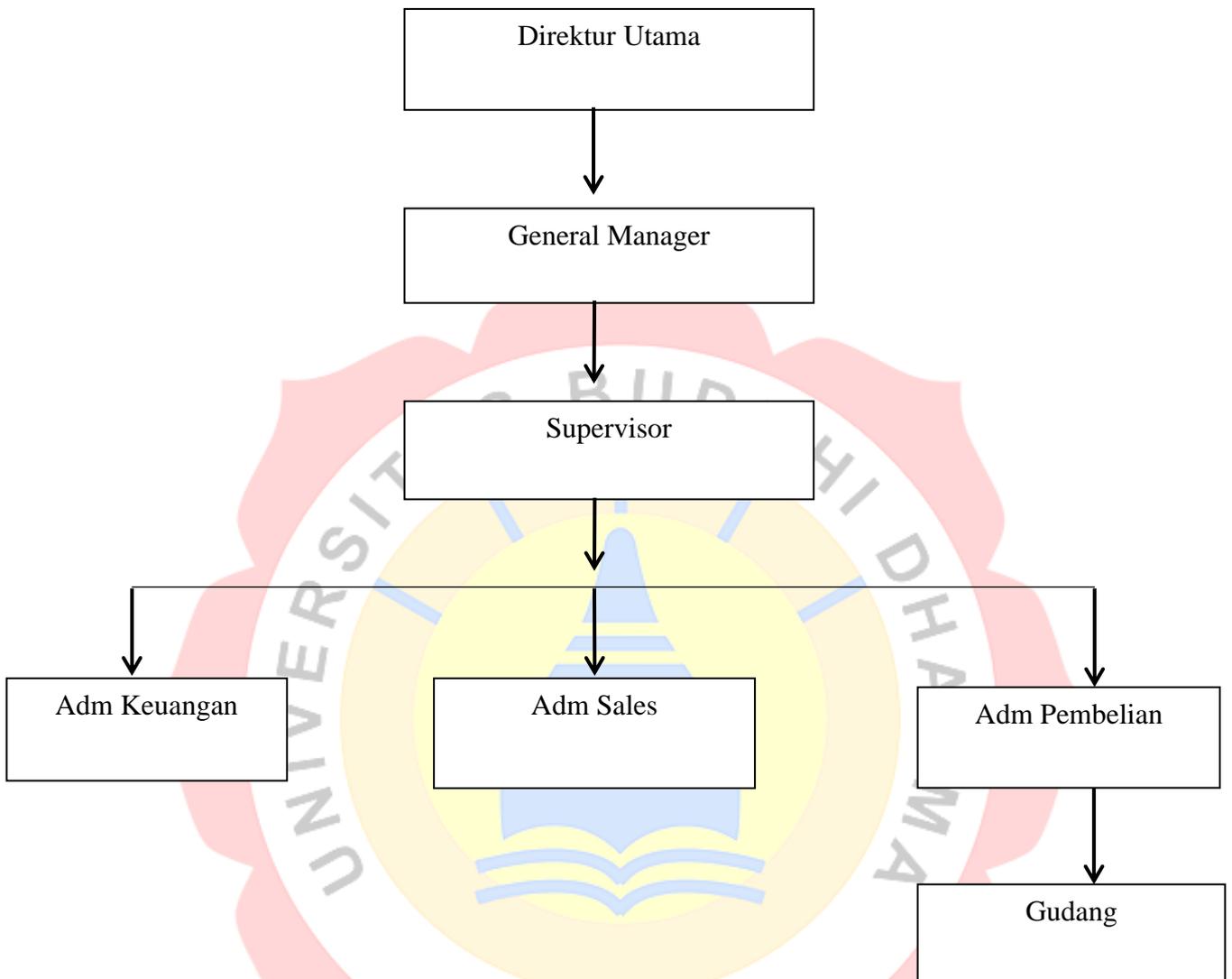
- a. Deskripsi pekerjaan karyawan lebih jelas .
- b. Koordinasi fungsi, serta pembagian wewenang dan tanggung jawab antar departemen lebih jelas.
- c. Dapat mengurangi konflik internal yang terjadi di dalam perusahaan.
- d. Jenjang karir yang jelas dapat meningkatkan semangat kerja dan semangat karyawan.
- e. Dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih mudah.

bentuk organisasi suatu industri wajib disusun dengan benar agar nampak dengan nyata, alhasil kelancaran kegiatan serta ikatan yang baik damping setiap bagian dalam industri dapat dilaksanakan serta tidak terjalin konflik pada setiap bagian dalam suatu industri.

Berikut ini merupakan struktur dari PT. Surya Teknik Dinamika beserta Tugas-tugasnya dari masing-masing unit kerja yang dapat dilihat pada halaman berikutnya.



Gambar III. 1 Struktur Organisasi



Sumber : Struktur Organisasi PT. Surya Teknik Dinamika Tangerang

Struktur Organisasi PT. Surya Teknik Dinamika

Struktur organisasi PT.Surya Teknik Dinamika disusun seperti yang ada diatas memiliki tugas atau peranannya masing-masing antara lain adalah sebagai berikut :

a. Direktur utama

- 1) Kemampuan memimpin seluruh petugas atau panitia eksekutif.
- 2) Memberikan tingkatan visi serta angan-angan paling tinggi (pada umumnya dalam kemitraan dengan MD ataupun CEO).
- 3) Pimpinan rapat pleno untuk memberikan kedisiplinan, kesamarataan serta peluang untuk berkontribusi secara tepat, memberikan peruntukan durasi untuk setiap item permasalahan, memastikan antrian skedul, membimbing dialog untuk mencapai konsensus, menjelaskan dan merangkum aksi serta kebijaksanaan.

b. General Manager

- 1) Memimpin perusahaan serta menjadi pelopor pegawai.
- 2) Mengatur operasional perusahaan setiap hari.
- 3) Merancang, melakukan, mengkoordinasikan, memantau serta menganalisa semua aktivitas upaya industry.
- 4) Mengatur perusahaan sama dengan visi serta tujuan perusahaan.

5) Merancang, mengatur, serta memantau cara penganggaran perusahaan.

c. Supervisor

- 1) Mengatur pegawai, serta memotivasi pegawai.
- 2) Melakukan kewajiban, proyek, serta profesi dengan secara langsung.
- 3) Menegakkan ketentuan yang sudah dipastikan oleh perusahaan.

d. Admin Keuangan

- 1) Membuat konsep finansial perusahaan,
- 2) Menata arus uang perusahaan.
- 3) Mengetahui serta membayarkan hutang perusahaan.
- 4) Menata kebijaksanaan perhitungan finansial perusahaan.
- 5) Mengurus surat-surat berharga perusahaan.

e. Admin Sales

- 1) Melakukan proses pesanan.
- 2) Melanjutkan pesanan ke tim produksi ataupun bangunan.
- 3) Pencatatan.
- 4) Administrasi tim sales yang lain.

f. Admin Pembelian

- 1) Melakukan pembelian barang.
- 2) Melakukan pengawasan atas ketersediaan barang.
- 3) Menyambut kehadiran barang serta memeriksa kualitasnya.

- 4) Melaksanakan pembayaran atas barang yang telah dibeli.
- 5) Melaksanakan pelaporan atas pembelian yang dilakukan

g. Admin Gudang

- 1) Membuat perencanaan logistic barang serta distribusinya.
- 2) Membuat perencanaan, pengawasan serta informasi pergudangan.
- 3) Memantau serta mengendalikan operasional bangunan (keluar masuknya barang) sama dengan SOP.
- 4) Memastikan ketersediaan barang sama dengan kebutuhan.

C. Jenis Penilaian

Laporan ini merupakan laporan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian. Metode pelaporan kuantitatif yang dikutip (Prof.Dr.Sugiyono, 2018) dapat diartikan selaku tata cara riset yang berdasarkan pada filosofi positivis yang dapat dipakai untuk mempelajari populasi ataupun ilustrasi khusus, dengan metode pengumpulan ilustrasi pada awal mulanya dicoba dengan menggunakan pengacakan untuk membuat anggapan yang sudah diresmikan. Tujuan dari riset kuantitatif ini merupakan untuk mencoba apakah apresiasi, kompetisi kegiatan, serta daya produksi kemanapun pengaruhi jam kegiatan.

D. Jenis dan Sumber Data

Terdapat 2 (dua) berbagai tipe informasi pada biasanya ialah informasi kuantitatif serta informasi kualitatif yang hendak dijelaskan di dasar ini, penulis lebih mementingkan pada informasi kuantitatif dalam melaksanakan Analisa ini.

1) Informasi Kuantitatif

Informasi kuantitatif adalah informasi ataupun data yang dimiliki dalam wujud nilai. Dalam wujud nilai ini hingga informasi kuantitatif bisa di proses memakai metode matematika ataupun bisa pula di Analisa dengan sistem statistic.

2) Informasi Kualitatif

Informasi kualitatif ialah informasi yang berupa perkataan maupun linas. Cara mendapatkan informasi kualitatif bisa dijalankan melalui tanya jawab.

E. Populasi serta Sampel

Dalam riset ini populasinya merupakan pegawai PT Surya Tenik Dinamika sebesar 110 orang. Menurut Sujarweni yang dikutip oleh (Nursyahputri & Saragih, 2019) merupakan bagian dari beberapa karakter yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk riset. Dalam riset ini judul populasi cuma 110 orang (lebih dari 100), hingga semua populasi ini dijadikan selaku ilustrasi riset. (ilustrasi bosan)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n: Ukuran Sampel

N: Ukuran Populasi

E: Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan atau nilai kritis 5% {0.05}

Di pada laporan ini rumus tersebut dimasukan dalam bentuk angka yang sesuai menggunakan data laporan maka data tersebut akan mendapatkan jumlah sampel yang dibutuhkan. Besarnya sampel jumlah karyawan PT.

Surya Teknik Dinamika yang dibutuhkan adalah:

Diketahui N = 110 Orang e-5% maka

$$n = 110/(1+110) \times (0,05) e^2$$

$$n = 110/(1+2,5)$$

$$n = 99,14 \text{ sampel. Dibulatkan menjadi } 110$$

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan Analisis yang dipergunakan yakni angket. Angket merupakan cara mengumpulkan analisis atau data yang bermuatan catatan pertanyaan-pertanyaan yang terbuat oleh penulis setelah itu diisi serta diserahkan ke para responden. Untuk mengukur yang hendak terjalin berawal data lapangan yang telah sudah diisi oleh para responden dengan memakai resiko *likert* yang terdiri berawal 4 jenjang

adalah: Sangat tidak sepakat (STS), Tak sepakat (TS), Cukup sepakat (CS), sepakat (S), dan Sangat sepakat (SS).

Tabel III. 1 Skala Likert

Jawaban	Point
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Cukup setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber : pengaruh pembiayaan mudharabah terhadap perkembangan usaha mikro kecil menengah (umkm) bmt sepakat tanjung karat barat.

G. Operasionalisasi variabel penelitian

Menurut Sugiyono (Ulfa & Ulfa, 2020) Penelitian variabel merupakan sesuatu ciri atau watak maupun angka dari orang, subjek ataupun aktivitas yang mempunyai alterasi khusus yang diresmikan oleh periset untuk dipelajari serta setelah itu dalam penelitian ini, variabel yang digunakan bebas (X) serta variabel terikat (Y).

Dibawah dapat dilihat tabel operasional variabel yang telah di buat oleh peneliti yang didapat melalui beberapa sumber para ahli yang telah dikutip dengan beberapa para penganalisa sebelumnya.

Tabel III. 2 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	
Beban Kerja (X1)	A. Faktor Eksternal	1	Pekerjaan yang diberikan pada karyawan berlebihan	<i>Ordinal</i>
		2	Waktu pekerjaan yang diberikan untuk menyelesaikan suatu masalah atau tugas sangat terbatas	
		3	Pada saat jam kerja atasan tidak mengawasi para pekerja	
		4	Pemberian tugas tidak sesuai dengan jobdesk	
		5	Atasan tidak memberikan <i>feedback</i> ketika kita menyelesaikan suatu goals	
		6	Terkadang tugas yang diberikan tidak sesuai dengan posisi	
		7	Terlalu banyak melakukan revisi pada suatu project atau tugas	
	B. Faktor Internal	8	Karyawan tidak memiliki masalah dengan karyawan lainnya dan juga dengan atasan	
		9	Kondisi psikologi karyawan dalam keadaan baik Ketika sedang bekerja	
		10	Beban kerja menyebabkan frustrasi	
Sumber : Soleman yang dikutip (Nabawi, 2019)				
Kemampuan Kerja (X2)	Kemampuan Kerja	1	Karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan	<i>Ordinal</i>
		2	Karyawan merasa yakin atas pengalaman yang karyawan miliki dalam menjalankan pekerjaan	
		3	Karyawan optimis dengan pengalaman yang karyawan miliki dapat menyelesaikan permasalahan yang muncul	
		4	Karyawan mampu bekerja secara maksimal	
	Pendidikan	5	Pendidikan formal sangat mendukung dalam pekerjaan karyawan	

	Era Kerja	6	karyawan mampu berpikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan	
		7	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan	
		8	karyawan mampu menguasai jobdesk yang diberikan	
		9	karyawan mampu mengerjakan tugas dengan rapi dan teliti	
		10	karyawan cepat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan	
Sumber : Robbins yang dikutip (Susanto, 2020)				

Motivasi Kerja (X3)	Arah Perilaku	1	Karyawan memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan	<i>Ordinal</i>
		2	Karyawan selalu mematuhi peraturan perusahaan	
		3	Karyawan mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	
		4	Karyawan mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	
	Tingkatan Usaha	5	Karyawan selalu serius dalam bekerja	
		6	Karyawan selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya	
		7	Karyawan selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	
	Tingkat Kegigihan	8	Karyawan mengembangkan keahlian karyawan agar bisa memajukan perusahaan	
		9	Karyawan tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung	
		10	Karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	
Sumber : George dan Jones yang dikutip (Ahmad Rosidi, 2019)				

	Kemampuan	1	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi karyawan di perusahaan	<i>Ordinal</i>
		2	Karyawan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan	
		3	Karyawan merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan	

Produktivitas Kerja (Y)			tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan	
	Semangat Kerja	4	Karyawan memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	
		5	Karyawan merupakan orang yang serius dalam bekerja	
		6	Karyawan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	
	Mutu	7	Karyawan selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu	
		8	Perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya	
		9	Karyawan mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik	
	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	10	Dalam menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil yang terbaik	
		11	Dalam mengerjakan sesuatu selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan	
		12	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	
	Efisiensi	13	Karyawan didorong untuk bertindak produktif dan efisiensi	
		14	Karyawan selalu fokus terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan	
		15	Karyawan menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien	
		16	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	
	Sumber : sutrisno 2013:104 yang dikutip (Raka, 2017)			

H. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Imron, 2019) Metode Analisa informasi merupakan aktivitas sehabis informasi dari semua responden ataupun pangkal informasi lain terkumpul. Aktivitas dalam analisis informasi merupakan membagi informasi bersumber pada elastis serta tipe responden, mentabulasi informasi bersumber pada elastis dari semua responden, menyediakan data masing-masing elastis yang diawasi, melaksanakan kalkulasi untuk menanggapi rumusan permasalahan, serta melaksanakan kalkulasi untuk mencoba anggapan yang telah diajukan. Penentuan metode Analisa yang pas serta mencukupi hendak memberi hasil percobaan yang benar serta dapat diyakini. Analisa informasi yang dicoba merupakan analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka. Informasi yang didapat hendak dihidangkan dalam wujud bagan untuk memudahkan dalam menganalisis serta menguasai informasi alhasil informasi yang dihidangkan lebih analitis. Untuk mensupport hasil riset, informasi riset yang disediakan lebih analitis. Untuk mensupport hasil riset, informasi riset yang didapat hendak dianalisis dengan perlengkapan statistic melalui dorongan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) type 25.0.

1. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Nursyahputri & Saragih, 2019) penelitian ini melibatkan metode Analisa deskriptif untuk mengenali bagaimana tingkatan hasil kegiatan pegawai dan penelitian, yaitu dengan metode membagi pada umumnya dari tiap elastis riset. Metode Analisa linier simple buat mengatur serta mengulas informasi dalam mencoba hipotesa yang diajukan. Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Nursyahputri & Saragih, 2019) analisa regresi linier simpel bisa dipakai buat memperhitungkan seberapa jauh ikatan fungsional ataupun kausal satu elastis independent dengan satu elastis dependent. Ada pula opini lain menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Nursyahputri & Saragih, 2019) statistik deskriptif merupakan *statistic* yang dipergunakan buat menganalisa informasi yang telah terkumpul begitu juga terdapatnya tanpa berarti membuat kesimpulan yang legal buat biasa ataupun abstraksi.

2. Uji Kualitas Data

- **Uji Validitas Data**

Menurut Sugiyono yang dikutip (Kemenkes & Jurusan, 2020) validitas adalah suatu indeks yang membuktikan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Tidak hanya keabsahan, perlengkapan ukur yang baik juga harus reliabel. Reliabilitas

diterjemahkan dari kata *reliability* yang berarti hal yang dapat diyakinkan (kuat percobaan).

- **Uji Reliabilitas Data**

Menurut Notoatmodjo yang dikutip (Kemenkes & Jurusan, 2020) Relibilitas merupakan indikator yang membuktikan sejauh mana sesuatu alat juru ukur bisa diyakinkan atau diharapkan. Perihal ini membuktikan sepanjang mana hasil pengukuran itu senantiasa konsisten apabila dicoba 2 kali ataupun lebih terhadap pertanda yang serupa, dengan menggunakan perlengkapan ukur yang serupa.

- **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yakni percobaan untuk memperhitungkan pada regresi linier ada persoalan ataupun tidak. Di dalam percobaan anggapan klasik mempunyai instrumen untuk menjauhi terdapatnya kesalahan – kesalahan anggapan ialah jadi selanjutnya:

- a. **Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono yang dikutip (Iii, 2017), percobaan normalitas dipakai untuk mengkaji kenormalan elastis apabila informasi setiap elastis tidak wajar maka pengetesan anggapan tidak dapat memakai normalitas statistik parametrik. Normalitas anggap tidak dapat serta semenjak. Pengetesan dengan tata cara diagram wajar *probability plots* selanjutnya :

1. Bila informasi menabur disekitar garis diagonal serta menjajaki arah garis diagonal, hingga dapat disimpulkan kalau bentuk regresienuhi anggapan normalitas.
2. Bila informasi menabur jauh dari garis diagonal serta tidak menjajaki arah garis diagonal, hingga dapat disimpulkan kalau bentuk regresi tidakenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali yang dikutip (Iii, 2017), percobaan multikolinearitas bermaksud untuk menguji apakah bentuk regresi ditemui terdapatnya hubungan damping elastis leluasa (bebas). Bentuk regresi yang bagus sepatutnya tidak terjalin hubungan di antara variabel bebas. Bila elastis bebas silih berkoreksi, hingga variabel-variabel ini tidak orthogonal. Elastis ortogonal merupakan elastis beban yang angka korelasi damping sesame elastis bebas serupa dengan nihil, bawah pengambilan keputusan percobaan mutikolinestas merupakan sekali selanjutnya:

1. Besarnya *Elastis Inflation Factor VIF* penrinip Sesuatu bentuk generasi yang leluasa multikolinearitas adalah angka $VIF < 10$
2. Berdasarkan Tolerance prinsip sesuatu regresi yang leluasa multikolinearitas adalah angka *tolerance* < 0.1

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali yang dikutip (Iii, 2017), tujuan dari pengujian ini merupakan untuk mencoba apakah dalam bentuk regresi terjalin ketidaksamaan variance merupakan yang homoskedastisitas, adalah variance dari residual satu observasi ke pengamatan lain bertabat senantiasia untuk mendiskusikannya ataupun dengan metode memandang grafik kalkulasi antara angka perkiraan elastis tingkatan (z_{pred}) dengan residual (S_{resid}).

Bawah Analisa percobaan Heteroskedastisitas selaku selanjutnya:

1. Bila terdapat pola khusus, semacam titik-titik yang terdapat membuat sesuatu pola yang tertib (beriak meluas setelah itu mengecil) hingga terjadi heteroskedastisitas.
2. Bila tidak terdapat pola yang nyata semacam titik-itik menabur di atas serta dibawah nilai 0 pada sumbu Y, hingga perihal ini membawa alamat tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono yang dikutip (Iii, 2017), regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana kondisi (naik turunnya) elastis terbatas, apabila 2 atau lebih elastis bebas selaku aspek predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisa regresi berganda hendak dicoba apabila jumlah variabel independennya

minimum 2. Pertemuan regresi linier berganda ialah selaku selanjutnya:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (Produktivitas Kerja)

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X1 = variabel independen pertama (Beban Kerja)

X2 = variabel independen kedua (Kemampuan Kerja)

X3 = variabel independen ketiga (Motivasi Kerja)

6. Uji Hipotesis

a. Uji F

Menurut Ghozali yang dikutip (Iii, 2017), kalau intinya percobaan statistic F menunjukkan apakah semua elastis bebas yang dimasukan pada contoh memiliki efek dengan cara simultan kepada elastis terbatas. Percobaan dicoba memakai menyamakan angka F jumlah memakai F table serta memandang angka signifikansi 0,05 dengan metode selanjutnya:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ nilai signifikan ($sig \leq 0,05$), maka contoh penelitian bisa dipergunakan.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ nilai signifikan ($sig \geq 0,05$), maka contoh penelitian tak bisa dipergunakan.

b. Uji T

Menurut Ghozali yang dikutip (Dampak et al., 2018) percobaan statistic t pada dasarnya membuktikan seberapa jauh akibat satu elastis bebas dengan cara perseorangan dalam menerangkan elastis terbatas. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n - K$ didapat angka t tabel, setelah itu angka t tabel dibanding dengan nilai t hitung yang didapat. Dengan menyamakan kedua angka t itu, hingga hendak diketahui pengaruhnya, ialah bisa diperoleh ataupun ditolak anggapan patokan pengetesan:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ signifikansi > 0.05 . H_0 ditolak serta H_a diperoleh, maksudnya elastis independent pengaruhi elastis terbatas dengan cara penting.
- b. $F_{hitung} > F_{tabel} < 0,05$. H_0 diperoleh serta H_a ditolak, maksudnya elastis bebas tidak pengaruhi elastis terbatas dengan cara penting.

7. Uji Koefisiensi Determinasi(R^2)

Menurut Ghozali yang dikutip (Iii, 2018), uji toefisiensi determinasi (R^2) merupakan mengukur seberapa jauh keahlian model dalam menerangkan alterasi elastis terbatas. Angka koefisien pemastian adalah 0 serta 1 angka (R^2) yang kecil berarti keahlian variabel-variabel terbatas sangat terbatas. Angka yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan nyaris seluruh data yang diperlukan untuk memperhitungkan alterasi variabel terbatas.

