

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PERUM. PERUMNAS REGIONAL 1  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**DISUSUN OLEH :  
DESY APERILLA BR GINTING  
NPM : 16.832.0213**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Displin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan  
Nama : **DESY APERILLA BR GINTING**  
NPM : 16 832 0213  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing



(H. Amrin Mulia U Nst, SE., MM)  
Pembimbing I



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)  
Pembimbing II

Mengetahui :



(Dr. Thea Effendi, SE., M.Si)  
Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)  
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 05/Mei/2020

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana, merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 Mei 2020



**Desy Aperilla Br. Ginting**  
16.832.0213

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desy Aperilla Br. Ginting  
NPM : 16.832.0213  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan**". Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 05 Mei 2020  
Yang menyatakan



Desy Aperilla Br. Ginting  
16.832.0213

## ABSTRAK

### Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan”. Jenis penelitian ini adalah berjenis asosiatif dengan bentuk hubungan kasual. Hubungan kasual adalah mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perum perumnas regional 1 Medan yang berjumlah 81 orang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel adalah *propotional stratified random sampling*, maka diperoleh 67 karyawan perum perumnas regional 1 Medan yang menjadi sampel penelitian. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 22.0 (*statistic Product and Services Solution*) for windows dan pengujian asumsi klasik. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin dan Beban, sementara Kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Perum Perumnas Regional I Medan, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,715 > 1,997$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan untuk variabel Beban Kerja diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,325 > 1,997$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa faktor (Disiplin Kerja dan Beban Kerja) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan dan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $33,948 > 3,14$ ), dengan hipotesis ditolak dan diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

### ***The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance at the Perum Perumnas Regional I Medan***

*This study aims to determine "The Effect of Work Discipline and Workload on Employee Performance in the Perum Perumnas Regional I Medan". This type of research is associative type with a form of casual relationships. A casual relationship is to measure the strength of a relationship between two or more variables and show the direction of the relationship between two independent variables and the dependent variable. The population in this study were all employees of Perum Regional Regional I Medan, amounting to 81 people, using a sampling technique is proportional stratified random sampling, then obtained 67 employees perum Regional Regional I Medan who became the study sample. Data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis technique using SPSS 22.0 (statistical Product and Services Solution) software for windows and testing classic assumptions. Research data sourced from primary data and the process of collecting data using interviews and questionnaires. The independent variables used in this study are Discipline and Burden, while employee performance as the dependent variable.*

*Based on the results of the study it can be concluded that:*

*Based on the results of the study can be obtained that the Work Discipline variable (X1) and Workload (X2), affect the Employee Performance variable (Y) in the Perumnas Regional I Medan, with t test results obtained results for the Work Discipline variable obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $3,715 > 1,997$ ) with a significance level of  $0,000 < 0.05$  and for the Workload variable obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $6.325 > 1.997$ ) with a significant level of  $0,000 < 0.05$  it can be concluded that the factors (Work Discipline and Workload) partially affect the Performance Employees at the Perum Perumnas Regional I Medan and F test obtained values of  $F_{count} > F_{table}$  ( $33,948 > 3.14$ ), with the hypothesis rejected and accepted so that it can be concluded that the Work Discipline variable (X1) and Workload variable (X2) simultaneously affect the Performance Employee (Y).*

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

## KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang tanpa henti memberikan nikmat dan hidayah-Nya kepada penulis , sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan”**. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area.

Dalam kesempatan yang sangat berharga ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak-pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingannya diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku ketua jurusan Program Studi Manajemen & Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak H. Amrin Mulia U. Nasution, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada saya selaku penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan serta masukan-masukan yang berharga kepada saya selaku penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Dra. Isnaniah LKS.,MMA Selaku Dosen Sekretaris yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis.
7. Teristimewa penulis ucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada Pengadilen Ginting dan Agustina br Kaban selaku kedua orang tua tercinta yang telah merawat dan memberi dukungan baik moril maupun material serta selalu mendo'akan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.
8. Terimakasih juga untuk Novia Roiska Sari Marbun, Abella Selviani Lase, Etna Junita Br Ginting dan Bungaran Siallagan yang selalu menjadi teman diskusi dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Terimakasih juga untuk teman-teman seangkatan terkhusus Manajemen C stambuk 2016 yang sudah memberikan motivasi dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih untuk Bapak Pimpinan dan Karyawan Perum. Perumnas Regional I Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
11. Terimakasih juga penulis ucapkan untuk Pihak-pihak yang tidak dapat saya ucapkan satu persatu yang telah ikut serta dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, Agustus 2020

Desy Aperilla

16.832.0213

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II      LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Uraian Teoritis .....	8
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2. Karakteristik Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1.4. Unsur-unsur Penilaian Kinerja .....	10
2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2. Disiplin Kerja .....	13
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.1.2.2. Arti penting dan Tujuan Disiplin Kerja.....	14

2.1.2.3.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja .....	15
2.1.2.4.	Macam-macam Disiplin Kerja .....	17
2.1.2.5.	Pendekatan Disiplin Kerja .....	18
2.1.2.6.	Indikator Disiplin Kerja .....	19
2.1.3.	Beban Kerja.....	21
2.1.3.1.	Pengertian Beban Kerja .....	21
2.1.3.2.	Faktor-faktor Beban Kerja .....	22
2.1.3.3.	Unsur-unsur Pengukuran Beban Kerja .....	23
2.1.3.4.	Indikator Beban Kerja .....	24
2.2.	Penelitian Terdahulu .....	25
2.3.	Kerangka Konseptual .....	28
2.4.	Hipotesis .....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1.	Jenis, Lokasi dan Waktu .....	33
3.1.1.	Jenis Penelitian .....	33
3.1.2.	Lokasi Penelitian .....	33
3.1.3.	Waktu Penelitian .....	33
3.2.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	34
3.2.1.	Populasi.....	34
3.2.2.	Sampel Penelitian .....	34
3.3.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
3.4.	Jenis dan Sumber Data.....	36
3.4.1.	Jenis Data .....	36
3.4.2.	Sumber Data.....	36
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6.	Teknik Analisis Data .....	40
3.7.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	40
3.8.	Uji Asumsi Klasik .....	42
3.9.	Uji Hipotesis.....	43

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian.....	48
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	48
4.1.2. Struktur Organisasi Instansi.....	49
4.1.3. Tugas dan Wewenang.....	50
4.1.4. Penyajian Data Responden.....	55
4.1.5. Penyajian Data Angket.....	58
4.1.6. Teknik Analisis Data.....	67
4.1.7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
4.1.8. Uji Asumsi Klasik.....	71
4.1.9. Uji Hipotesis.....	77
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian	
4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	81
4.2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	81
4.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	82

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan.....	84
5.2. Saran.....	85

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian .....	33
Tabel III.2	Definisi Operasional variabel .....	35
Tabel III.3	Instrument Skala Likert.....	40
Tabel IV.1	Penentuan Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel IV.2	Penentuan Sampel Berdasarkan Usia.....	57
Tabel IV.3	Penentuan sampel berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel IV.4	Penentuan sampel berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel IV.5	Jawaban responden mengenai Frekuensi kehadiran kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja.....	60
Tabel IV.6	Jawaban responden mengenai Karyawan menerima sanksi jika melanggar peraturan kerja agar tidak mempengaruhi kinerja..	60
Tabel IV.7	Jawaban responden mengenai Karyawan selalu berada di meja kantor selama jam kerja berlangsung guna meningkatkan kinerja.....	61
Tabel IV.8	Jawaban responden mengenai Karyawan menggunakan peralatan kerja secara teliti guna meningkatkan kualitas kerja..	61
Tabel IV.9	Jawaban responden mengenai Karyawan menjunjung tinggi nilai kesopanan dan kejujuran dalam bekerja guna meningkatkan kinerja.....	62
Tabel IV.10	Jawaban responden mengenai Karyawan tidak merasa keberatan dengan beban kerja yang ditetapkan perusahaan guna meningkatkan kinerja.....	62
Tabel IV.11	Jawaban responden mengenai Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan sesuai dengan kondisi pekerjaan guna mencapai efektivitas.....	63
Tabel IV.12	Jawaban responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan beban kerja dengan baik guna meningkatkan kinerja.....	63
Tabel IV.13	Jawaban responden mengenai Setiap karyawan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan demi meningkatkan kinerja.....	64
Tabel IV.14	Jawaban responden mengenai Tempat kerja menjamin keamanan setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya guna meningkatkan kinerja.....	64
Tabel IV.15	Jawaban responden mengenai Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari kualitas kerja.....	65
Tabel IV.16	Jawaban responden mengenai Dalam perusahaan kinerja	65

	karyawan dapat dilihat dari kuantitas yang dihasilkan.....	
Tabel IV.17	Jawaban responden mengenai Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	66
Tabel IV.18	Jawaban responden mengenai Dalam perusahaan kinerja karyawan dapat dilihat dari ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	66
Tabel IV.19	Jawaban responden mengenai Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	67
Tabel IV.20	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	67
Tabel IV.21	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Beban Kerja.....	68
Tabel IV.22	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja.....	69
Tabel IV.23	Reliabilitas Variabel.....	70
Tabel IV.24	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel IV.25	Kolmogorov Smirnov.....	74
Tabel IV.26	Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel IV.27	Uji Glejser.....	76
Tabel IV.28	Hasil Estimasi Regresi Parsial (Uji t).....	78
Tabel IV.29	Uji Simultan (Uji F).....	79
Tabel IV.30	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	80

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Gambar	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual .....	32
Gambar IV.1	Logo Instansi .....	47
Gambar IV.2	Struktur Organisasi .....	49
Gambar IV.3	Grafik Histogram .....	71
Gambar IV.4	Kurva Norma <i>Probability Plot</i> .....	72
Gambar IV.5	Grafik <i>Scatterplot Heteroskedastisitas</i> .....	75

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan fasilitas yang disediakan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan Disiplin Kerja. Disiplin Kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja

karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah Beban Kerja. Beban Kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Kinerja karyawan dengan beban kerja juga saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Perum. Perumnas Regional 1 Medan adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang penyediaan perumahan dan pemukiman yang bernilai dan berkualitas dengan misi utamanya yaitu pelayanan kepada masyarakat serta memupuk keuntungan guna kelangsungan kegiatan usahanya, modal ditentukan oleh menteri keuangan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Tujuan didirikannya Perum Perumnas adalah untuk mengadakan kegiatan produktif dibidang perumahan rakyat dan sarana lingkungan sesuai dengan kebijaksanaan pemerintah, seperti yang tercantum pada peraturan pemerintah No 29 tahun 1974.

Setelah peneliti melakukan pra-survey dan observasi terhadap Perum Perumnas Regional I Medan atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terlihat fenomena masalah yang berhubungan dengan masalah kinerja karyawan menurun disebabkan oleh kedisiplinan yang kurang seperti dilihatnya dari frekuensi kehadiran karyawan atau bahkan kehadiran karyawan pada saat jam kerja berlangsung, ketidak disiplin setiap karyawan dalam mematuhi jam kerja serta kurangnya ketaatan karyawan terhadap standar yang telah diterapkan perusahaan mengakibatkan pekerjaan dan tugas mereka berantakan dan tidak tepat waktu yang mengakibatkan nilai kinerja mereka menurun terhadap perusahaan.

Selain masalah disiplin kerja, masalah beban kerja karyawan juga masih banyak terlihat seperti karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik dari segi waktu atau tugas, karyawan juga masih kurang dalam pencapaian standar yang diterapkan perusahaan. kurangnya pencapaian karyawan dalam memenuhi standar pekerjaan yang terapkan perusahaan mengakibatkan kinerja mereka menurun, apabila kinerja menurun maka perusahaan akan rugi.

Dalam Perum. Perumnas terdapat tingkat atau standar pengukuran kedisiplinan kerja yaitu:

1. Terdapat mesin absensi HCIS (Hukum Capital Information System) yang merupakan sistem absensi yang bersifat data online baik dari segi ketepatan waktu ataupun ketidak hadiran karyawan.
  - Standar jam kerja Perum. Perumnas Regional 1 yaitu dari pukul 08.00 wib sampai 17.00 wib.

- sanksi bagi karyawan yang telat pada waktu 08.05 maka biaya makan akan dipotong dan jika karyawan telat diatas 08.05 maka biaya makan dan biaya transport akan dipotong. pemberian biaya makan dan transport diberikan setiap bulannya.

## 2. Standar Pakaian

No	Hari	Pakaian Dinas
1.	Senin dan Selasa	pakaian hitam putih
2.	Rabu	kemeja lengan pendek
3.	Kamis	Jeans/Lee
4.	Jumat	Pakaian batik
5.	Hari biasa/Rapat	Kemeja lengan panjang

3. Pelanggaran Berat sanksi yang akan diberikan kepada karyawan yaitu Pemecatan. Contoh pelanggaran : Penipuan data dan penggunaan uang perusahaan/korupsi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Perum. Perumnas yaitu yang berhubungan dengan Beban Kerja. Standar Beban Kerja Perum. Perumnas pada umumnya :

### 1. Target yang harus dicapai

Misalnya deadline suatu tugas atau pekerjaan seperti laporan data masing-masing karyawan sesuai bidangnya yang harus diserahkan setiap tanggal 10 serta laporan gaji tanggal 20.

## 2. Tingkat Pendapatan

Tingkat pendapatan setiap karyawan berbeda-beda, tingkat pendapatan dapat diukur melalui Masa kerja karyawan, Jabatan, Jumlah keluarga, Pendidikan, Grade, dan Golongan.

## 3. Fasilitas

Fasilitas pendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya baik dari segi ruangan atau bahkan peralatan yang digunakan masih kurang memadai misalnya ruangnya yang kurang luas dan fasilitas kurang lengkap.

## 4. Persaingan dan Reward

Setiap karyawan harus bersaing dalam meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan, karyawan yang kinerjanya meningkat akan diberi Reward oleh perusahaan.

Standar Kinerja Perum. Perumnas menggunakan KPI (Key Performance Indicators) yaitu indikator kinerja utama yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan baik meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. KPI dinilai selama 6 bulan sekali/semester melalui Absensi, Loyalty Karyawan, dan Tingkat pencapaian kerja.

Maka dari itu penulis mengangkat judul penelitian proposal skripsi tentang. **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini, diharapkan akan memberi manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat memperhatikan Disiplin Kerja dan Beban Kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat, karena itu semua akan berpengaruh besar terhadap kelangsungan perusahaan.

## 2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam penelitian yang berkaitan dengan “Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

## 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta menambah wawasan penulis mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## 4. Bagi peneliti selanjutnya/pihak lain

- a. Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.
- b. Mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Prawirosentono (dalam Lijan Sinambela,2017:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Hasibuan,2013:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.1.2 Karakteristik Kinerja**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:84), yaitu sebagai berikut:

1. personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### **2.1.1.4 Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2009:56), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam sebuah perusahaan.

2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

### 3. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

### 4. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

### 5. Kerja Sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

### 6. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

### 7. Tanggung Jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

#### **2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja karyawannya, maka perusahaan perlu mengukur kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan pula. Banyak persepsi yang menjelaskan mengenai indikator kinerja karyawan. Adapun indikator

dari kinerja karyawan menurut Bernadine dalam Tampi (2004) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu adalah tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

#### 4. Efektifitas

Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

## 2.1.2 Disiplin Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, Edy Sutrisno (2016:89).

Disiplin kerja merupakan suatu pedoman yang harus ditetapkan dalam sebuah perusahaan guna mencapai kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan adanya sikap tanggung jawab memungkinkan karyawan meningkatkan kinerjanya dari kinerja sebelumnya yang dapat berdampak pada tujuan perusahaan akan tercapai dan kemakmuran dan kesejahteraan perusahaan akan tercapai.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan

disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, (Hasibuan, 2009:193).

Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah : Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan karyawan. Namun demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku.

### **2.1.2.2 Arti Penting dan Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (2009:305) disiplin memiliki arti penting untuk :

Mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan, dan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sutrisno (2009:87) Menyatakan “Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut”. Dengan demikian disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala

aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Menurut Sutrisno (2009:87) tujuan utama disiplin kerja adalah:

1. Disiplin untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy.
2. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.
3. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan.
4. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin untuk mengerjakannya.

### 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

### 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan

bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

### **2.1.2.4 Macam-Macam Disiplin Kerja**

Ada dua bentuk disiplin kerja (Mangkunegara, 2015:129-130), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

#### a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam

membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

#### b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### 2.1.2.5 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan. (Mangkunegara, 2015:130-131)

#### a. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.

Pendekatan ini berasumsi :

- Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
  - Melindungi tuduhan yang benar diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
  - Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan fakta-faktanya.
  - Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- b. Pendekatan disiplin dengan tradisi
- Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
    - Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
    - Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
    - Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawainya.
    - Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
    - Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

### 2.1.2.6 Indikator Disiplin Kerja

Selanjutnya menurut Rivai (2011), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

### 1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

### 3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

### 5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### 2.1.3 Beban Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010;16).

Menurut Danang Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Tarwaka (2011:106) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Gibson (2008) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Menurut dikutip Adil Kurnia (2010:89), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah

tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salahsatu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

Kesimpulannya beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang diterima berdasarkan pada suatu jabatan atau unit kerja dalam organisasi.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Soleman (2011:85) secara umum hubungan antara beban dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal :

#### **1. Beban Kerja Faktor Eksternal**

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi :

- a) Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara

angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

- b) Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.
- c) Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

## 2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiksi (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

### 2.1.3.3 Unsur-unsur Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (dalam Muskamal, 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

- 1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).

2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/ aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu .
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/ pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleksi pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

#### **2.1.3.4 Indikator Beban Kerja**

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi antara lain:

##### **1. Target Yang Harus Dicapai**

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

## 3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 4. Tugas (Task)

Meliputi tugas bersifat seperti, stasiunkerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang dia angkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

## 5. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

## 2.2 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian, tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini:

**TABEL II.1**

**PENELITIAN TERDAHULU**

No.	Penelitian	Tahun	Judul Penelitian	Universitas	Hasil Penelitian
01	Theresia Retno Puspa Henani	2018	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo	Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo, ada pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT.

					Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo.
02	Sumiati Paramban	2018	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan)	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta	Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kekrja (X1) secara parsial, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y),Berdasarkan hasil uji pada variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y),Kedua variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
03	Rinaldi Sudrajat	2017	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ciwawa Cake And	Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung	Terdapat pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ciwawa Cake and Bakery. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

			Bakery		Ciwawa Cake and Bakery. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ciwawa Cake and Bakery.
04	Dani Praditya Setiawan	2016	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia	Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Ada Pengaruh Yang Positif Signifikan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia , Ada Pengaruh Yang Positif Signifikan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia , Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia
05	Susi Hendriani, Silvia Sari Sitompul(jurnal)		Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Zainab Kota Pekanbaru	Universitas Riau	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Ada Pengaruh Yang Positif Signifikan Antara Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Zainab Kota Pekanbaru

## 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

### a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja merupakan hal kerja yang penting untuk dipelihara karena dengan ditegakannya disiplin, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Leiden(2011:63) mengemukakan bahwa :  
 “Dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah”.

Penjelasan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan

meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

### **b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Danang Sunyoto (2012:114) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Karyawan sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya.

Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

### **c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan selama periode tertentu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan disepakati bersama maka pengalaman kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

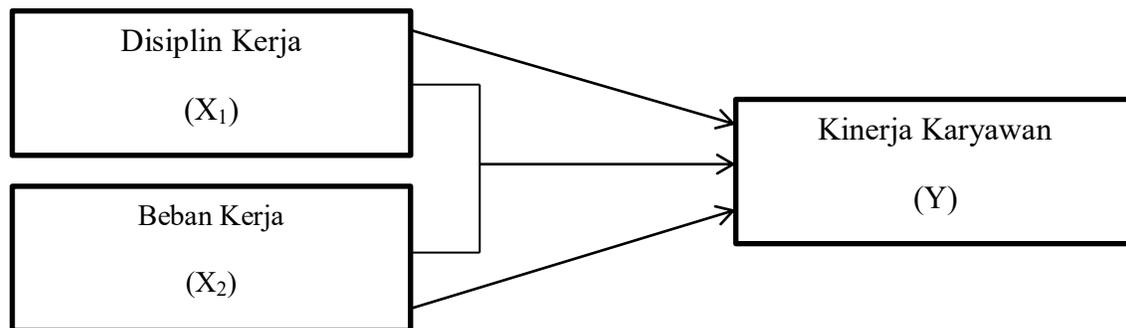
Disiplin kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

Dari resiko yang timbul akibat ketidak disiplin karyawan maka bertambah pula beban kerja karyawan, Beban kerja telah diukur oleh konflik yang berada di tempat kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat

diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

**GAMBAR II.1.**  
**KERANGKA KONSEPTUAL**



## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan.
2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan.
3. Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu

##### 3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:11), “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”.

##### 3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan, yang beralamat di Jl. Matahari Raya No. 313 Helvetia, Medan (0610) 8454 601.

##### 3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan januari 2020. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan table waktu penelitian.

TABEL III.1

RINCIAN WAKTU PENELITIAN

No.	Kegiatan	2019		2020				
		Okt	Nov	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1.	Penyusunan dan Bimbingan Proposal	■						
2.	Seminar Proposal		■					
3.	Pengumpulan Data Survei			■				
4.	Analisis Data			■				
5.	Seminar Hasil				■			
6.	Pengajuan Sidang Meja Hijau					■		
7.	Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi						■	
8.	Sidang Meja Hijau							■

## 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

### 3.2.1 Populasi Penelitian

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2014:119), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di Perum. Perumnas yaitu sebanyak 81 orang karyawan .

### 3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2009:115) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Proportionate stratified sampling yang merupakan sampel terstratifikasi dengan populasi dibagi menjadi kelompok -kelompok yang homogen, dan melalui masing – masing kelompok tersebut sampel diambil secara proporsional (Nurhayati, 2008:21)

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin (Umar , 2002: 141) sebagai berikut:

Rumus Slovin :

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

Keterangan :

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan 10% (0,1)

Berdasarkan rumus tersebut, dengan begitu sampel yang diambil berjumlah:

$$n = \frac{81}{1 + 81 \cdot (0,05)^2} = \frac{81}{1 + 81 \cdot 0,0025} = \frac{81}{1 + 0,2025} = \frac{81}{1,2025} = 67,35$$

Hasil dari rumus Slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 67,35 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 67. Maka dengan itu, karyawan Perum. Perumnas Regional 1 Medan yang akan dijadikan sampel terdapat 67 orang.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:59) “Definisi Operasional adalah variabel penelitian suatu akibat atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik dari kesimpulannya. Definisi operasional juga merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama.

**TABEL III.2**  
**DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Likert

	melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.		
<b>Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	Menurut Edy Sutrisno(2016:89). Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja</li> <li>4. Tingkat kewaspadaan tinggi</li> <li>5. Bekerja Etis</li> </ol>	Likert
<b>Beban Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Menurut Sunyoto (2012:64) beban kerja adalah banyaknya tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target yang Harus Dicapai</li> <li>2. Kondisi Pekerjaan</li> <li>3. Standar Pekerjaan</li> <li>4. Tugas (Task)</li> </ol>	Likert

	ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.	5. Lingkungan Kerja	
--	--	---------------------	--

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2014:11), “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”. Data Asosiatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden yaitu karyawan Perum. Perumnas Regional 1 Medan.

#### 3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiridari data primer dan data sekunder :

##### a. Data Primer

Menurut Kuncoro (2013:148) data primer yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Data Primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu Karyawan Perum. Perumnas Regional 1 Medan.

#### b. Data Sekunder

Menurut Kuncoro (2013:148) data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data Sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil dari Karyawan Perum. Perumnas Regional 1 Medan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis mlakukan penelitian untuk mendapat data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

#### a. Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literature, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

#### b. Penelitian Lapangan

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

### 1. Pengamatan (Observasi)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

### 2. Wawancara (Interview)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung dan secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

### 3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternative jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “Netral”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomenal sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

**TABEL III.3**  
**INSTRUMENT SKALA LIKERT**

No.	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.6 Teknik Analisis Data

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian. Pengukuran jika dikatakan valid dengan mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Realibilitas menunjukkan konsistensi dari pengukurannya, dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda menurut (Jogiyanto,2010:135).

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2005:51) mengukur konstruk variabel yang akan diteliti oleh peneliti.

### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti

kurang reliable Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d.

0,40, berarti agak reliable Nilai alpha Cronbach

0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliable Nilai alpha

Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 0,100, berarti sangat reliable

### c. Kolmogorov Smirnov

Kolmogorov Smirnov merupakan pengujian normalitas yang paling banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistic yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik.

## 3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistic menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti

menganalisis dengan metode menggunakan metode analisis regresi linear berganda (Sugiyono,2014:204) sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Kerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Beban Kerja

a = Konstanta

b1 – b2 = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heterosdastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka dilakukan uji kolmogrov smirnov.

## b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan Variante Inflation Factor (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

$VIF < 10$  maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance  $> 0,1$  maka tidak terdapat multikolinearitas

## c. Uji Heterosdastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantar anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variable independen disebut homoskedastisitas.

### 1. Heterosdastisitas Glejser

Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variable independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES). Jika nilai signifikan antara variable independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah hesteroskrdastisitas.

## 2. Scatterplot Heteroskedastisitas

Scatter plot adalah sebuah grafik yang biasa digunakan untuk melihat suatu pola hubungan antara 2 variabel. Untuk bias menggunakan scatter plot, skala data yang digunakan haruslah skala interval dan rasio.

### 3.9 Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t yaitu uji parsial untuk membuktikan bahwa hipotesis awal tentang hubungan Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sebagai variabel bebas dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat hubungan yang positif signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat hubungan yang positif signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model, yaitu uji untuk bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan dan sebaliknya. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima) maka model signifikan.

### c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien adalah antara nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan alat bantu SPSS 22.0 for window, kriteria pengujian sebagai berikut :melihat tabel model Summary. Melihat nilai R. Square (Koefisien determinasi). Jika nilai R<sup>2</sup> mendekati 1 atau  $> 0,1$  maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R<sup>2</sup> jauh dari 1 atau  $> 0,1$  maka variabel- variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang varias variabel dependen.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) yang dapat dilihat pada tabel IV.28 yaitu diperoleh nilai  $t_{Hitung}$  sebesar 3.715 lebih besar dari  $t_{Tabel}$  sebesar 1.997 dengan probabilitas t yakni sig 0.000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian faktor Disiplin memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Beban kerja ( $X_2$ ) yang dapat dilihat pada tabel IV.28 yaitu diperoleh nilai  $t_{Hitung}$  sebesar 6.325 lebih besar dari  $t_{Tabel}$  sebesar 1.997 dengan probabilitas t yakni sig 0.000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian faktor Beban Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel IV.29 yaitu diperoleh nilai  $F_{Hitung}$  adalah 33.948 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.14 dengan sig  $0.000 < 0.05$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti variabel

Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ).

4. Nilai *R Square* sebesar 0.515 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara disiplin kerja, beban kerja dan kinerja memiliki hubungan yang kuat serta nilai *Adjusted (R<sup>2</sup>)* yang diperoleh yaitu sebesar 0.500 atau 50,0% berarti kinerja karyawan Perum Perumnas Regional I Medan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan beban kerja. Sedangkan sisanya sebesar 50,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jadi kesimpulannya yaitu jika disiplin baik dan beban kerja dapat diselesaikan maka akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi, untuk itu Perum Perumnas Regional I Medan harus senantiasa mengevaluasi penerapan kedisiplinan dan beban kerja dengan sebaik-baiknya agar kinerja karyawan Perum Perumnas Regional I Medan tetap terjaga sehingga tidak mengganggu hasil kerja keseluruhan.

## 5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- Perum Perumnas Regional I Medan
  - a. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) : Indikator terendah pada variable Disiplin kerja adalah ketaatan pada peraturan kerja dan tingkat kewaspadaan tinggi, maka sarannya adalah perusahaan harus menitik beratkan kebijakan yang berkaitan tentang peraturan-peraturan dalam bekerja seperti perusahaan harus memantau

karyawan apakah berada di kantor pada waktu jam kerja berlangsung serta memantau tingkat kewaspadaan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, jika karyawan lalai atau melanggar batas peraturan yang telah ditetapkan perusahaan maka perusahaan segera memanggil dan memberikan sanksi sesuai aturan perusahaan (memberikan surat teguran dan lainnya). Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan semakin baik sehingga mampu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

- b. Beban Kerja (X2) : Indikator terendah pada variable Beban kerja adalah target yang harus dicapai dan standar pekerjaan, maka sarannya adalah perusahaan harus memperhatikan setiap beban kerja karyawan serta tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan memiliki usaha dan upaya untuk mencapai target dan melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi karyawan yang dapat mencapai target dan melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan akan mendapat reward dan bagi karyawan yang tidak mampu mencapai target dan memenuhi standar kerja akan menerima punishment (hukuman) dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat mencapai kinerja yang baik dan berkeinginan bertahan diperusahaan guna memberikan dampak positif bagi perusahaan.
- c. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan, perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menerapkan kedisiplinan dan lebih memantau peningkatan kinerja setiap karyawan sehingga jika disiplin dan beban karyawan baik maka akan tercipta kinerja yang baik pula. sebagai

contoh : karyawan yang memiliki catatan perilaku baik dalam kedisiplinan atau dalam memenuhi beban yang diberikan perusahaan maka karyawan berhak mendapatkan penghargaan (kenaikan gaji,promosi jabatan,dan sebagainya) sehingga karyawan mampu berkontribusi dan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara., 2015., **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- , 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adil Kurnia, 2010, **Workshop Workload Analysis Beban Kerja** <http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1991558-beban-kerja/#ixzz1IW4ZO2Mr>.
- Bangun, Wilson. 2012. “**Manajemen Sumber Daya Manusia**”. Jakarta: Erlangga
- Basari, I. (2014). **Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centra Multi Karya Bandung.** *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(3), 1-25.
- Bernadine R. Wirjana, M.S.W dan Prof. Dr. Susilo Supardo, 2005, **Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya.** Yogyakarta: CV. Andi offset
- Danang, Sunyoto. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT Buku Seru. [http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography)
- Edy Sutrisno. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Fahdy, A. R. (2018). **Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Viii Bandung (Doctoral Dissertation, Universitas Widyatama).**
- Ferdinand. 2006. **Metode Penelitian Manajemen.** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2005. **Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS** ,Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, M. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.

- Handoko, H. 2001. *Personel Management and Human Resources*. BPFE.
- Hardian, F. (2015). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya)**. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(1).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- , 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jogiyanto, 2010. **Analisis dan Desain Sistem Informasi**, Edisi IV, Andi Offset, Yogyakarta.
- Koyongian, A. H., & Dotulong, L. O. (2015). **Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara**. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Kurnia, E. (2018). **Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Gita Riau Makmur Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)**.
- Muskamal. 2010. **Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah**. PKP2A II. LAN Makassar.
- Nurhayati, Dina. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar, dan Kunci Keberhasilan**. Jakarta : Haji Masaung
- Paramitadewi, K. F. (2017). **Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan**. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370-3397.
- Purnomo, M. F. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang**. Universitas Dian Nuswantoro, Semarang-Indonesia.

- Putra, A. S. (2012). **Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.** Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.** Cetakan kelima. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik,** Jakarta : RajaGrafindo Persada
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,** Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Septiany, A. (2018). **Pengaruh Beban Kerja dan Merit Pay Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.**
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. **Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.** Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondang P, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara,
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja,** Jakarta: Bumi Aksara.
- Soleman, Aminah. 2011. **Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weicht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka).** Jurnal Arika, Vol. 05 No. 02 (Agustus 2011). ISSN:1978-1105.
- Sugiyono. (2014). **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Bisnis.** Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Tarwaka. 2011. **Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja**. Surakarta: Harapan Press.

Umar, Husein, 2002, **“Metodologi Penelitian”**, Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, 2016. **Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240**. Yogyakarta.

## Lampiran I

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**  
**PERUM. PERUMNAS REGIONAL 1**  
**MEDAN**

---

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

**I. Perunjuk Pengisian** (No. Responden: )

1. Dimohonkan untuk membaca terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum Bapak/Ibu/Saudara-i menjawab.
2. Pilihlah salah satu jawaban Bapak/Ibu/Saudara-i serta beri tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Tujuan dari angket ini adalah untuk mengumpulkan data dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi.
4. Terimakasih sebelumnya atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, yang telah bersedia mengisi angket pernyataan ini.
5. Terdapat lima (5) alternatif jawaban yang berdasarkan kriteria Bapak/Ibu/Saudara-i miliki yaitu:  
Sangat Setuju (SS) : dengan skor 5  
Setuju (S) : dengan skor 4  
Kurang Setuju (KS) : dengan skor 3  
Tidak Setuju (TS) : dengan skor 2  
Sangat Tidak Setuju (STS) : dengan skor 1

**II. Identitas Responden**

1. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
2. Usia :
3. Pendidikan Terakhir :  SMA  D-3  S-1
4. Bekerja pada Divisi/bagian :

### III. Daftar Pernyataan

#### 1. Disiplin Kerja sebagai Variabel Bebas ( $X_1$ )

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Kehadiran karyawan</b>						
1.	Frekuensi kehadiran kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja					
<b>Ketaatan pada peraturan kerja</b>						
2.	Karyawan menerima sanksi jika melanggar peraturan kerja agar tidak mempengaruhi kinerja					
<b>Ketaatan pada Standar kerja</b>						
3.	Karyawan selalu berada di meja kantor selama jam kerja berlangsung guna meningkatkan kinerja					
<b>Tingkat kewaspadaan tinggi</b>						
4.	Karyawan menggunakan peralatan kerja secara teliti guna meningkatkan kualitas kerja					
<b>Bekerja Etis</b>						
5.	Karyawan menjunjung tinggi nilai kesopanan dan kejujuran dalam bekerja guna meningkatkan kinerja					

#### 2. Beban Kerja sebagai Variabel Bebas ( $X_2$ )

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Target yang harus dicapai</b>						
6.	Karyawan tidak merasa keberatan dengan beban kerja yang ditetapkan perusahaan guna meningkatkan kinerja					
<b>Kondisi Pekerjaan</b>						
7.	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan sesuai dengan kondisi pekerjaan guna mencapai efektivitas					

Standar Pekerjaan						
8.	Karyawan mampu menyelesaikan beban kerja dengan baik guna meningkatkan kinerja					
Tugas						
9.	Setiap karyawan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan demi meningkatkan kinerja					
Lingkungan Kerja						
10.	Tempat kerja menjamin keamanan setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya guna meningkatkan kinerja					

### 3. Kinerja Karyawan sebagai Variabel Terikat (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas						
11.	Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari kualitas kerja					
Kuantitas						
12.	Dalam perusahaan kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas yang dihasilkan					
Ketepatan Waktu						
13.	Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Efektivitas						
14.	Dalam perusahaan kinerja karyawan dapat dilihat dari ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kemandirian						
15.	Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					

## Lampiran II

### DATA TABULASI PENELITIAN

No. Responden	Disiplin Kerja (X1)					Total	Beban Kerja (X2)					Total	Kinerja (Y)					Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	
1	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16
2	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
6	4	4	5	5	5	23	5	5	3	5	5	23	4	4	5	4	4	21
7	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	5	5	4	4	4	22
8	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23
9	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	5	20	5	4	5	5	4	23
10	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24
11	4	3	4	4	4	19	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24
13	3	3	4	3	4	17	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	4	23
14	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23
15	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	4	18	5	5	4	4	4	22
16	2	4	4	4	4	18	2	2	2	4	4	14	4	4	5	4	4	21
17	2	2	2	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20
19	4	4	3	3	3	17	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
20	3	4	3	3	4	17	4	5	4	4	5	22	4	3	4	3	3	17
21	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16
22	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17

23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
24	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
26	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
27	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	5	20	5	5	4	4	4	22
28	3	3	4	4	4	18	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	4	23
29	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	4	23
30	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24
31	5	5	5	5	4	24	4	4	4	3	4	19	5	5	5	5	5	25
32	5	5	4	5	5	24	4	4	3	4	4	19	5	4	5	5	5	24
33	5	5	5	5	4	24	3	3	4	4	4	18	5	4	5	5	4	23
34	5	4	5	5	4	23	3	4	3	4	3	17	5	4	5	5	4	23
35	4	4	5	5	5	23	3	3	3	3	3	15	4	4	5	4	4	21
36	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
38	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	3	17
40	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17
41	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16
42	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
43	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14
44	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	2	3	2	3	13
45	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	2	13	2	2	3	2	3	12
46	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
47	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	5	20	5	4	5	5	5	24
48	3	3	4	3	4	17	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	4	23
49	4	3	3	3	4	17	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	4	23
50	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22

51	4	3	3	3	4	17	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
52	3	3	4	3	4	17	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24
53	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	4	23
54	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23
55	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	4	4	5	4	4	21
56	4	4	5	5	5	23	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16
57	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17
58	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
59	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
61	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	3	16	4	4	5	4	4	21
62	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
63	3	3	4	3	4	17	3	2	3	3	3	14	4	4	4	4	4	20
64	4	3	3	3	4	17	3	2	3	3	2	13	4	4	4	4	4	20
65	3	3	4	3	4	17	3	2	3	3	2	13	4	3	4	3	3	17
66	4	4	5	5	5	23	3	4	3	4	3	17	5	4	5	5	4	23
67	4	3	3	4	3	17	4	4	4	3	4	19	5	4	5	5	4	23

## FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

### Frekuensi Table Disiplin Kerja (X1)

#### Frekuensi X1.1

##### Statistics

##### Q1

N	Valid	67
	Missing	0
	Mean	3.8358
	Minimum	2.00
	Maximum	5.00

##### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	15	22.4	22.4	25.4
	Setuju	42	62.7	62.7	88.1
	Sangat Setuju	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

#### Frekuensi X1.2, X1.3, X1.4, X1.5

##### Statistics

		Q2	Q3	Q4	Q5
N	Valid	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0
	Mean	3.5821	3.9254	3.8209	4.0149
	Minimum	2.00	2.00	2.00	3.00
	Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Kurang Setuju	28	41.8	41.8	46.3
	Setuju	30	44.8	44.8	91.0
	Sangat Setuju	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	14	20.9	20.9	22.4
	Setuju	41	61.2	61.2	83.6
	Sangat Setuju	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	22	32.8	32.8	34.3
	Setuju	32	47.8	47.8	82.1
	Sangat Setuju	12	17.9	17.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	10.4	10.4	10.4
	Setuju	52	77.6	77.6	88.1
	Sangat Setuju	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Frekuensi Table Beban Kerja (X2)****Frekuensi X2.1****Statistics**

Q1

N	Valid	67
	Missing	0
Mean		3.8060
Minimum		2.00
Maximum		5.00

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	22	32.8	32.8	34.3
	Setuju	33	49.3	49.3	83.6
	Sangat Setuju	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

## Frekuensi X2.2, X2.3, X2.4, X2.5

### Statistics

		Q2	Q3	Q4	Q5
N	Valid	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.7015	3.7313	3.8358	3.8507
Minimum		2.00	2.00	3.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	10.4	10.4	10.4
	Kurang Setuju	17	25.4	25.4	35.8
	Setuju	32	47.8	47.8	83.6
	Sangat Setuju	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	27	40.3	40.3	41.8
	Setuju	28	41.8	41.8	83.6
	Sangat Setuju	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	21	31.3	31.3	31.3
	Setuju	36	53.7	53.7	85.1
	Sangat Setuju	10	14.9	14.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	18	26.9	26.9	32.8
	Setuju	29	43.3	43.3	76.1
	Sangat Setuju	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Frekuensi Table Kinerja (Y)****Frekuensi Y1****Statistics**

Q1

N	Valid	67
	Missing	0
Mean		4.3433
Minimum		2.00
Maximum		5.00

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	3	4.5	4.5	6.0
	Setuju	35	52.2	52.2	58.2
	Sangat Setuju	28	41.8	41.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Frekuensi Y2, Y3, Y4, Y5****Statistics**

		Q2	Q3	Q4	Q5
N	Valid	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0
	Mean	3.8657	4.3284	4.0896	3.9254
	Minimum	2.00	3.00	2.00	3.00
	Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	13	19.4	19.4	22.4
	Setuju	44	65.7	65.7	88.1
	Sangat Setuju	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	29	43.3	43.3	55.2
	Sangat Setuju	30	44.8	44.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Kurang Setuju	12	17.9	17.9	22.4
	Setuju	28	41.8	41.8	64.2
	Sangat Setuju	24	35.8	35.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	22.4	22.4	22.4
	Setuju	42	62.7	62.7	85.1
	Sangat Setuju	10	14.9	14.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

## TEKNIK ANALISIS DATA

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

#### Uji Validitas

##### Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Total
Q1	Pearson Correlation	1	.676**	.490**	.650**	.343**	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Q2	Pearson Correlation	.676**	1	.667**	.741**	.504**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Q3	Pearson Correlation	.490**	.667**	1	.752**	.631**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Q4	Pearson Correlation	.650**	.741**	.752**	1	.612**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Q5	Pearson Correlation	.343**	.504**	.631**	.612**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Total	Pearson Correlation	.777**	.880**	.852**	.914**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

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

#### Uji Reliabilitas

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.885	5
------	---

## Beban Kerja (X2)

### Uji Validitas

#### Correlations

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Total
Q1 Pearson Correlation	1	.677**	.657**	.469**	.637**	.827**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67
Q2 Pearson Correlation	.677**	1	.548**	.568**	.670**	.846**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67
Q3 Pearson Correlation	.657**	.548**	1	.609**	.596**	.813**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67
Q4 Pearson Correlation	.469**	.568**	.609**	1	.700**	.793**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
N	67	67	67	67	67	67
Q5 Pearson Correlation	.637**	.670**	.596**	.700**	1	.874**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	67	67	67	67	67	67
Total Pearson Correlation	.827**	.846**	.813**	.793**	.874**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	67	67	67	67	67	67

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

### Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.886	5
------	---

## Kinerja (Y)

### Uji Validitas

#### Correlations

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Total
Q1 Pearson Correlation	1	.696**	.743**	.863**	.647**	.886**
Q1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
Q1 N	67	67	67	67	67	67
Q2 Pearson Correlation	.696**	1	.580**	.738**	.777**	.842**
Q2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
Q2 N	67	67	67	67	67	67
Q3 Pearson Correlation	.743**	.580**	1	.864**	.713**	.879**
Q3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
Q3 N	67	67	67	67	67	67
Q4 Pearson Correlation	.863**	.738**	.864**	1	.832**	.968**
Q4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
Q4 N	67	67	67	67	67	67
Q5 Pearson Correlation	.647**	.777**	.713**	.832**	1	.885**
Q5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
Q5 N	67	67	67	67	67	67
Total Pearson Correlation	.886**	.842**	.879**	.968**	.885**	1
Total Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
Total N	67	67	67	67	67	67

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

#### Reliability Statistics

### Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	5

## Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

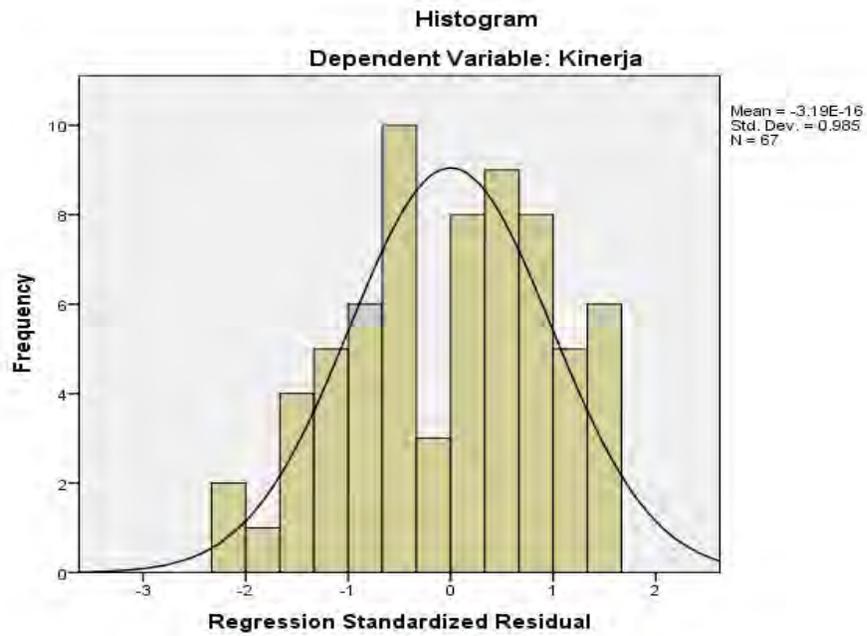
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.141	2.239		1.403	.166
	Disiplin_Kerja	.375	.101	.332	3.715	.000
	Beban_Kerja	.540	.085	.565	6.325	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

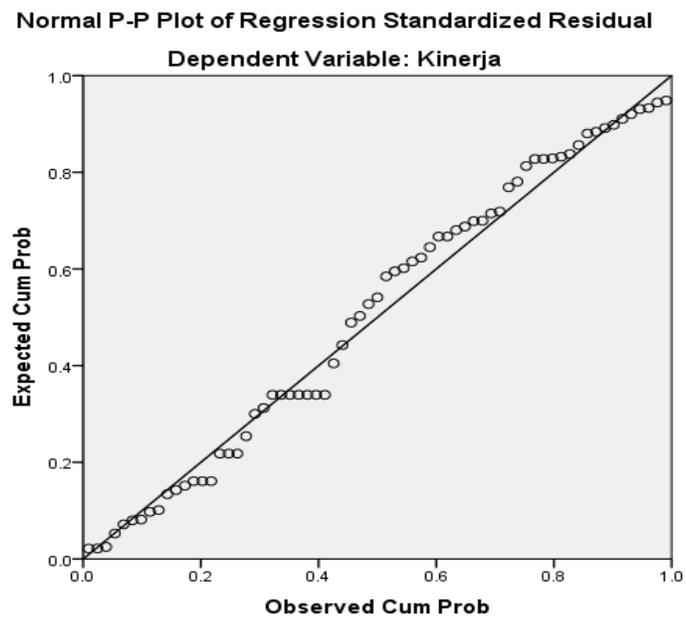
## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

#### Grafik Histogram



### Kurva Normal P-P Plot



## Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14285410
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.661
Asymp. Sig. (2-tailed)		.775

### b. Uji Multikolinearitas

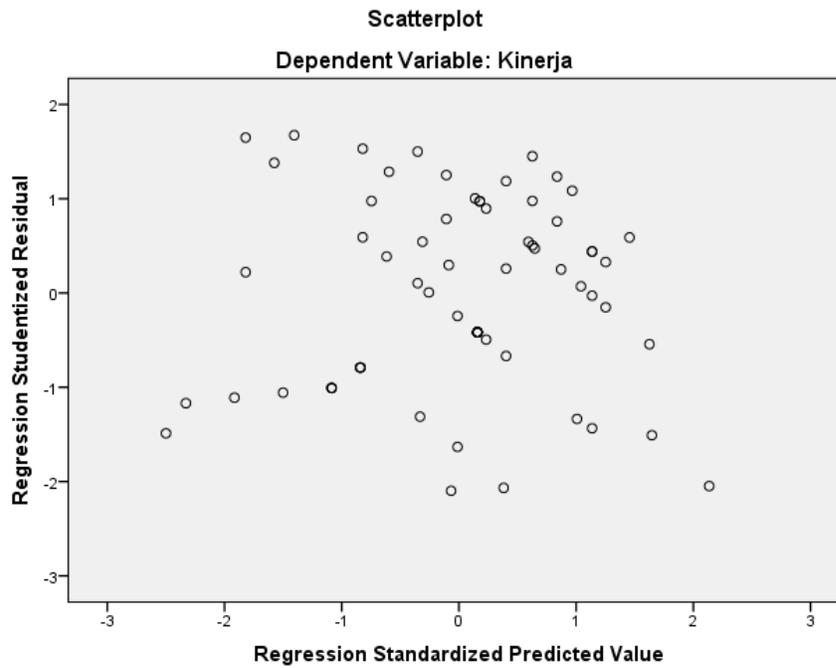
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.141	2.239		1.403	.166		
	Disiplin_Kerj a	.375	.101	.332	3.715	.000	.949	1.054
	Beban_Kerja	.540	.085	.565	6.325	.000	.949	1.054

a. Dependent Variable: Kinerja

### c. Uji Heterosdastisitas

#### 1. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas



## 2. Tabel Hasil Uji Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.370	1.141		2.953	.004
	Disiplin_Kerja	-.016	.051	-.040	-.318	.752
	Beban_Kerja	-.066	.044	-.189	-1.506	.137

a. Dependent Variable: Absut

## Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.141	2.239		1.403	.166
	Disiplin_Kerja	.375	.101	.332	3.715	.000
	Beban_Kerja	.540	.085	.565	6.325	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.507	2	160.753	33.948	.000 <sup>b</sup>
	Residual	303.060	64	4.735		
	Total	624.567	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban\_Kerja, Disiplin\_Kerja

### c. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.515	.500	2.17608

a. Predictors: (Constant), Beban\_Kerja, Disiplin\_Kerja

**Tabel-t**

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226

57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84

61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78