

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SURACOJAYA ABADI
MOTOR CABANG DAYA KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



AYU ASRIANINGSI

NIM :105721109220

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SURACOJAYA ABADI
MOTOR CABANG DAYA KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

AYU ASRIANINGSI
NIM:105721109220

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dan janganlah kamu merasa lemah, dan jangan pula (kamu merasa) bersedih hati. Sebab, kamu paling tinggi derajatnya jika kamu (termasuk) orang yang beriman,” Q.S. Al-Imran (3:139)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kepada ALLAH SWT atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Oleh karna itu ,dengan penuh kerendahan hati dan rasa Syukur tiada henti, skripsi ini kupersembahkan untuk :

kedua orang yang sangat berjasa dalam setiap langkah yang penulis ambil dalam hidup penulis, orang tua penulis yang sangat penulis cintai yang di setiap do'a dan keringat merekalah penulis bisa sampai pada titik ini,dan dengan segala curahan kasih sayang yang tiada habis mereka berikan kepada penulis membentuk penulis menjadi pribadi yang sekarang.



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar
Nama Mahasiswa : Ayu Asrianingsi
No Stambuk/NIM : 105721109220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

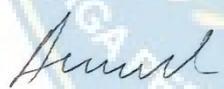
Menyatakan bahwa penelitian ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 25 Mei 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Mei 2024

Pembimbing I

Menyetujui

Pembimbing II


Prof. Dr. Akhmad, S.E., M.Si
NIDN: 0031126521


Nasrullah, S.E., M.M
NIDN: 0914049104

Mengetahui

Ketua Program Studi
Manajemen,



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507


Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama : Ayu asrianingsi, Nim : 105721109220, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : No SK. 0008/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 17 Dzulqa'dah 1445 H / 25 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelas **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Dzulqa'dah 1445 H

28 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekertaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Ruliaty., M.M
2. Moh Aris Pasigai SE., M.M
3. Zalkha Soraya , S.E., M.M
4. Syartini Indrayani, S.E., M.Si

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Ayu Asrianingsi

Stambuk : 105721109220

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 28 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



[Signature]
Ayu Asrianingsi
NIM: 105721109220

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 903-078

[Signature]
Ketua Program Studi
Nasrullah, SE..M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Asrianingsi
NIM : 105721109220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 28 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Ayu Asrianingsi
NIM: 105721109220

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ucapan syukur tiada hentinya atas kehadiran Allah SWT untuk rahmat dan karunia yang tiada hentinya diberikan kepada kita semua dan terkhususnya kepada penulis . Tidak lupa salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua dari alam kebodohan menuju alam kepintaran seperti apa yang kita rasakan sekarang ini.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya Kota Makassar”**. Yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Asri dan Ibu Samsiah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat

Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih saya ucapkan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan serta doa yang mengiringi

langkah penulis. Dan juga terimakasih untuk keluarga besar, serta teman-teman yang selalu memberi dukungan dan doa dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari pihak-pihak terkhusus. Maka dari itu penulis memberikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag.** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah, SE., MM**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Prof. Dr. Akhmad, S.E., M.Si** selaku pembimbing I yang senantiasa memberikan arahan dan masukan kepada peneliti .
5. Bapak **Nasrullah, SE., MM**, selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak **Nurson Petta Pudji, S.Ag., M.Pdi**, selaku dosen Penasehat Akademik.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama kurang lebih mengikuti perkuliahan.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Pimpinan dan seluruh Pegawai PT.Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya yang telah memberikan izin kepada peneliti.
10. Terakhir saya ucapkan terima kasih teman-teman saya Fitri

amalia, Nurfitriani burhan, Hasriani ramadani, dan semua pihak yang tidak bisa penulis tulis satu persatu, yang telah memberikan semangat, motivasi dan do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada Almamater Biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga mengucapkan permohonan maaf jika di dalam skripsi ini ada kata-kata yang kurang berkenang, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

***Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khaairat Wassalamualaikum
Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Makassar, 22 April 2024

Ayu Asrianingsi

ABSTRAK

AYU ASRINAINGSI. 2024. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Akhmad dan Nasrullah

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar. Sampel ini diambil dari PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar dengan populasi penelitian sebanyak 37 karyawan dan sampel yang digunakan juga sebanyak 37 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, pengujian hipotesis (uji t dan R^2). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0.354 dan nilai t hitung $2.244 > t_{tabel} = 2.030$. dan nilai signifikan sebesar $0.031 < 0.05$.

Kata kunci : Beban Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

AYU ASRINAINGSI. 2024. *The Effect of Workload on Employee Performance at PT. Suracojaya Abadimotor Daya Branch, Makassar City. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Akhmad and Nasrullah*

The type of this research is quantitative research with the aim of knowing the effect of workload on employee performance at PT. Suracojaya Abadimotor Daya Branch, Makassar City. This sample was taken from PT. Suracojaya Abadimotor Daya Branch, Makassar City. The type of data used in this research is quantitative data obtained from published questionnaires and is related to the problem under study. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires at PT. Suracojaya Abadimotor Daya Branch Makassar City with a research population of 37 employees and the sample used was also 37 respondents. The data analysis techniques used in this research are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, simple regression analysis, hypothesis testing (t and R^2 tests). Based on the research results and discussions that have been carried out, the results of this research show that there is a significant positive influence between workload and employee performance at PT. Suracojaya Abadimotor Makassar City Power Branch as evidenced by the workload regression coefficient value of 0.354 and t count value 2.244 > t table = 2.030. With a significant value of 0.031 < 0.05.

Keywords: Workload, employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN ORISIONALITAS	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6
C. Kerangka Pikir	27
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	28
C. Jenis Dan Sumber Data.....	29
D. Populasi Dan Sampel	29
E. Tehnik Pengumpulan Data	30
F. Definisi Operasional Variabel dan pengukuran	31
G. Metode Analisis Data.....	33
H. Uji Hipotesis	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
B. Hasil Penelitian	45
C. Pembahasan Hasil Penelitian	59
D. Keterbatasan Penelitian.....	61
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	68



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
GAMBAR 2.1	Kerangka Pikir	27
GAMBAR 4.1	Struktur Organisasi PT. Suracojaya Abadimotor	40
GAMBAR 4.2	Uji Normalitas	54



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	21
Table 3.1	Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 3.2	Skala Likret	33
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja	47
Tabel 4.5	Penilaian Responden Beban Kerja.....	48
Tabel 4.6	Penilaian Responden kinerja Karyawan	49
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Variable.....	50
Tabel 4.8	Uji Validitas Variable Beban kerja	51
Tabel 4.9	Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.10	Uji Reabilitas Variable Beban Kerja.....	53
Tabel 4. 11	Uji Reabilitas Variable Kinerja Karyawan	53
Tabel 4. 12	Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolonieritas	56
Tabel 4.14	Uji Hasil Regreesi Linear sederhana	56
Tabel 4.15	Hasil Uji t (Parsial).....	58
Tabel 4.16	Hasil Uji R^2 (Uji Determinasi).....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 1	: Koesioner Penelitian	69
Lampiran 2	: Surat ijin Penelitan Dan surat Balasan	74
Lampiran 3	: Dokumentasi Pembagian Dan pengambilan Kuesioner.....	76
Lampiran 4	: tabulasi	77
Lampiran 5	: Hasil Olah Data SPSS.....	79
Lampiran 6	: Hasil Turnitin	92



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah komponen paling penting dalam suatu organisasi atau Perusahaan, sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar dapat memberikan dampak positif terhadap setiap kegiatan yang dijalankan perusahaan agar dapat mencapai tujuannya, karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi bagi Perusahaan (Rini Wati, 2016) .Tanpa adanya peran manusia dalam menjalankan perusahaan berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tetap tidak akan berjalan,oleh sebab itu organisasi harus memberikan perhatian yang lebih baik terhadap sumber daya manusianya, sehingga organisasi memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Salah satu yang menjadi faktor keberhasilan suatu organisasi adalah tenaga kerja karyawan atau sumber daya manusianya.

Peran sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berbicara mengenai peranan tenaga kerja, harus dibedakan antara mereka yang memiliki pekerjaan dan mereka yang berkerja. Namun berbicara mengenai tenaga kerja ini masi umum karna ada yang tidak bekerja, yang bekerja (pada orang lain/negara/swasta) dan mereka yang bekerja sendiri menurut Ike (dalam Firdaniah, A. 2022)

Selain itu, tujuan dari suatu perusahaan juga dapat terwujud apabila perusahaan tersebut memperhatikan kesejahteraan karyawan mampu memotivasi agar memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu meminimalisasi faktor-faktor yang dapat menjadi pemicu terjadinya beban di tempat kerja. Aspek-aspek dalam semangat kerja menurut *meir* adalah kegairahan atau antusiaseme, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk bertahan,kekutan untuk melawan beban kerja, semangat berkelompok dan tinjauan terhadap gaji dan penghargaan.

Beban kerja merupakan faktor penghambat terhadap kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh perusahaan. Beban kerja yaitu pekerjaan yang diberikan perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja, maka perusahaan akan membutuhkan waktu tambahan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya (Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. 2018). Beban kerja menurut (Paramitadewi, 2017) merupakan sebuah proses menyelesaikan tugas pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dalam menyelesaikan sebuah tugas pekerjaan, kapasitas dan kinerja individu sangat dibutuhkan yang mana dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang mesti dilakukan, batasan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta pemikiran individu terhadap pekerjaannya (Nurhaliza, S. 2019). Beban kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kualifikasi yaitu under capacity

(beban kerja rendah), beban kerja standart, dan over capacity beban kerja tinggi (Suhaimi, S. 2018), adanya beban kerja seringkali mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka berdampak buruk pula terhadap perusahaannya, begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, selain menuntut kinerja yang maksimal dari karyawan, perusahaan atau organisasi juga harus memenuhi apa yang menjadi hak dan kebutuhan bagi karyawannya yaitu dengan memperhatikan tingkat kebutuhan yang beraneka ragam dalam pemenuhan kesejahteraan pegawai yang salah satunya dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi dan juga agar dapat meningkatkan kepuasan karyawan (Indrastuti, S. 2020).

Penelitian ini dilakukan di PT. Suracojaya Abadi Motor cabang daya, PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Daya Kota Makassar adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan otomotif, yang memasarkan/mendistribusikan mobil dan sepeda motor merek Yamaha.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada PT. Suraco Jayaabadi Motor Cabang Daya Kota Makassar, peneliti melihat bahwa adanya beban kerja yang terjadi pada PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Daya Kota Makassar yaitu adanya orderan pelanggan yang banyak ada sebagian karyawan yang tidak sempat istirahat pada jam istirahat dan kapasitas kerja membuat karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal

akibat kelelahan menyebabkan adanya beban terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya AbadiMotor Cabang Daya Kota Makassar.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mencoba mengkaji mengenai masalah beban kerja yang di alami karyawan Berdasarkan latar belakang diatas yang telah di uraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar.**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi prusahaan

Memberi masukan terkait dengan permasalahan pada beban kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti sebelumnya.

Dapat dijadikan salah satu sumber informasi saerta dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya masalah dibidang beban kerja dan kinerja karyawan agar dapat menjadi perbandingan yang bermanfaat bagi yang memerlukannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut (Sunarmintyastuti & Hugo Aries Suprpto, 2019) sumberdaya manusia merupakan suatu kemampuan yang ada pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen utama dari semua aktivitas yang dilakukannya. Meskipun dalam proses pelaksanaan aktivitasnya banyak berbagi alternatif atau bantuan baik dari segi penggunaan peralatan yang canggih, akan tetapi hal tersebut tidak akan berarti tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya organisasi dibentuk dalam berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor pembantu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam

organisasi merupakan dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan

b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah di atas diuraikan definisi dari manajemen sumber daya manusia, maka berikut ini peneliti akan menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Mathis dan Jackson dalam Azhar Affandi dkk, (2021) fungsifungsi dan diuraikan di bawah ini yaitu :

a) *Staffing* (Keanggotaan)

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang pertama adalah staffing atau keanggotaan. Staffing dalam fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang mengatur keanggotaan. Ada tiga kegiatan utama dari fungsi ini diantaranya adalah perencanaan, penarikan dan seleksi.

b) Evaluasi kerja

Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan pastinya akan melaksanakan evaluasi kinerja dari Sumber Daya Manusia-nya. Sebuah manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi kinerja dari Sumber Daya Manusia tersebut. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini dapat meliputi penilaian dan evaluasi terkait kinerja yang diberikan selama periode tertentu.

c) Kompensasi

Fungsi ini nantinya akan berurusan dengan kompensasi atas kinerja yang telah diberikan oleh para Sumber Daya Manusia yang akan berkaitan dengan kepuasan serta keuntungan yang telah diterima oleh perusahaan. Kompensasi dapat meliputi gaji pokok, bonus, insentif, asuransi kesehatan, cuti, hingga dana pensiun.

d) Pelatihan dan Pengembangan

Guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang penting adalah pelatihan dan pengembangan. Departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk membantu pihak manajer dalam membuat program-program pelatihan bagi tiap lapisan karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

e) Employee Relation

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan manajemen yang berhubungan langsung dengan para Sumber Daya Manusia disemua ini. Bagi perusahaan yang memiliki serikat pekerja di dalamnya, fungsi manajemen Sumber Daya Manusia haruslah aktif dalam mengurus segala masalah, negosiasi dan serikat pekerja.

f) Personal Research

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang berikutnya untuk melakukan analisis terhadap masalah individu dan instansi serta membuat perubahan yang sesuai. Manajemen Sumber Daya Manusia

juga akan berfungsi sebagai pencari solusi dari masalah-masalah yang terjadi atau personal research.

g) Kesehatan Serta Keselamatan Kerja

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang terakhir adalah menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik di lingkungan instansi. Kesehatan dan keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap kredibilitas instansi.

2. Beban kerja

a. Pengertian beban kerja

Menurut Sugiyanto (dalam Suwanto dan Priansa, 2018) mengatakan bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses.

Beban kerja adalah beban yang ditanggung oleh tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh suma'mur (dalam Alvianto 2021). Menurut Sehultz dan Shult (dalam Suwanto dan Priansa, 2018) menjelaskan bahwa beban kerja ditempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan, tetapi termasuk pula yang setara / sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang medis berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu.

b. Pembagian Beban Kerja

Beban kerja dibagi 2 yaitu: (Diniaty 2016)

1) Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik merupakan selisih antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tersebut. Beban fisik merupakan reaksi manusia dalam melakukan pekerjaan pekerjaan eksternal. Dalam pekerjaan fisik manusia biasanya mengalami perubahan pada konsumsi oksigen, denyut nadi, temperatur tubuh dan perubahan senyawa kimia dalam tubuh. Oleh karena itu, beban kerja jenis ini lebih mudah diketahui dan diukur secara langsung dari kondisi fisik seseorang.

2) Beban Kerja Mental

Beban kerja mental merupakan perbedaan antara tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi tubuh secara fisiologis. Padahal secara moral dan tanggung jawab aktivitas mental jelas lebih berat dibanding aktivitas fisik karena lebih melibatkan kerja otak (*white-collar*) daripada kerja otot (*blue-collar*) menurut Satalaksana (dalam Fawzi 2022). Beban kerja yang timbul dari aktivitas lingkungan kerja antara lain disebabkan oleh :

- a. Keharusan untuk tetap dalam kondisi kewaspadaan tinggi dalam waktu lama.
- b. Kebutuhan untuk memiliki keputusan yang melibatkan tanggung jawab besar.
- c. Menurunnya konsentrasi akibat aktivitas yang monoton.

- d. Kurangnya kontak dengan orang lain, terutama di tempat kerja yang terisolasi dengan orang lain

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Wingjosoebroto (dalam Arifin & Purwaningsi 2023) bahwa secara umum hubungan antar beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1) Faktor eksternal

Yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :

- a) Tugas-tugas bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tatar ruang kerja, tempat kerja, dan saran kerja.
- b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, sif kerja, dan struktur organisasi.
- c) Lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik: intensitas kebisingan, intensitas pencahayaan, vibrasi mekanis dan tekanan udara. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, lingkungan kerja biologis seperti bakteri, virus

2) Faktor internal

Faktor internal beban kerja merupakan beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri yang muncul sebagai reaksi tubuh pekerja terhadap beban eksternal yang ada. Reaksi yang diberikan tubuh ini dinamakan *strain*. *Strain* ini dapat diukur untuk dilihat besar atau tidaknya beban yang dialami dengan menggunakan metode pengukuran secara objektif ataupun subjektif. Yang termasuk dalam beban kerja

internal antara lain adalah : faktor somatis pekerja dan faktor psikis dengan detail sebagai berikut :

- a) Faktor somatis terdiri dari jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi.
- b) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain

d. Indikator Beban Kerja

Dalam dunia kerja beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar kerja yang harus dibebankan oleh karyawan (Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo, 2017) Indikator tersebut antara lain :

1) Target Yang Harus Di Capai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penempatan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tertentu berbeda satu sama lain.

2) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah tingkat kemampuan daya tahan yang dirasakan saat melaksanakan tugas.

3) Kerja standar

tubuh dalam melaksanakan pekerjaan pada tingkat kelelahan fisik. Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan pada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkomunikasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik dan sesuai dengan standar pekerjaan yang harus memiliki pengetahuan yang cukup pada bidang yang dikerjakan, dan kualitas kerja yang baik.

e. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, (Saputra & Dirdjo, 2020) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

- 1) Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan pada penilaian dan poloran oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas
- 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.

3) Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beban sapek dari respon fisiologis pekerja waktu menyelesaikan suatu tugas atau pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil. Pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

f. Manfaat pengukuran beban kerja

Menurut Muskamal (dalam Sofiana & Noviena, 2020), dikelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yaitu :

- a) Penataan penyempurnaan struktur organisasi.
- b) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- c) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- d) Sarana peningkatn kinerja kelembagaan.
- e) Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penempatan eselonisasi jabatan structural.
- f) Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara nyata sesuai dengan beban kerja organisasi.
- g) Program mutasi pegawai dari unit yang berlrbihan ke unit yang kekurangan.
- h) Program promosi pegawai.
- i) *Reward dan punishment* terhadap unit kerja jabatan.
- j) Bahan penyempurnaan program diklat.

k) Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan perdayagunaan sumber daya manusia.

g. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen sumberdaya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat dengan yang butuhkan perusahaan. Karyawan tersebut yaitu karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan beban kerja yang akan menjadi tanggung jawab dalam perusahaan. Hal ini dapat dimaksud agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (dalam Syaf dini 2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Irianto (dalam Priska dkk 2020), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja pada pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Menurut Kasmir (dalam Fachrezi dan Hazmanan 2020) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Secara umum, kinerja merupakan presentasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode waktu tertentu. Lebih lanjut kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (dalam Nabawi, 2019).

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.

b. Penilaian Kinerja

Menurut (Fajar Nur'aini Df 2017) penilaian kinerja adalah proses pengamatan *observasi* terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan, hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam bekerja.

Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Masing-masing perusahaan memiliki standar dan kriteria tertentu untuk menilai kinerja karyawan. Dalam praktiknya penilaian kinerja antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya relatif tidak jauh berbeda.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting guna pencapaian target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target ditetapkan atau belum

hanya saja dalam melakukan penilaian kinerja ada beberapa hal yang perlu diketahui yaitu:

- a) Mengukur kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan
- b) Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun karyawan mampu, tetapi lingkungan dalam dan luar tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat
- c) Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

c. Tujuan Penilaian kerja

Barrett (dalam Wijaya & Hidayat 2022), mengelompokkan tujuan penilaian kinerja menjadi tiga, yaitu:

1. Administratif.

Termasuk di dalamnya adalah aktivitas individu misalnya kenaikan gaji, promosi, transfer, atau pemecatan.

2. Pengembangan.

Informasi penilaian kinerja guna mengidentifikasi kelemahan dalam bekerja, hal ini dapat membantu karyawan dalam menetapkan tujuan untuk peningkatan kinerja.

3. Penelitian.

Informasi penilaian kinerja sering digunakan sebagai kriteria untuk menilai validitas proses seleksi dan pelatihan. Ketiga tujuan tersebut memiliki tingkat kepentingan yang sama untuk pencapaian tujuan organisasi.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir (dalam Tri Maryati 2021) faktor tersebut antara lain:

1) Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3) Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4) Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5) Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

6) Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

7) Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

8) Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

9) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Silean (2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1) Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja

2) Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dinyatakan dalam kuantitas.

3) Ketepatan waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

4) Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5) Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

B. Tinjauan Empiris

Adapun sumber rujukan dalam penelitian ini mengacu dari beberapa penelitian sebelumnya dapat dijelaskan pada table berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI DAN TAHUN PENELITIAN	JUDUL PENELITIAN	VARIABLE	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1.	Khofifa Gobel, Usman Moonti, dan Agil Bahsoan (2023)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfamart	X : Beban Kerja Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun besaran koefisien regresi tersebut diperoleh sebesar 57,7% yang berarti bahwa ketika terjadi peningkatan sebesar satu persen pada beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Alfamart di Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow.
2.	Nayaka Daksa Gardapati Sulastri Irbayuni (2023)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan	X1 : beban kerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tinggi yang dapat

		kerja terhadap kinerja karyawan PT wiharta karya agung	X2 : lingkungan kerja Y : kinerja karyawan		menurunkan kinerja akan karyawan divisi produksi pada PT Wiharta Karya Agung Gresik, lingkungan akan kerja baik serta mendukung bisa meningkatkan kinerja dari karyawan pada karyawan divisi produksi pada PT Wiharta Karya Agung Gresik.
3.	Yoga Yudian Dara dan Lise Asnur (2022)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi	X : Beban Kerja Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	beban kerja di kategori baik (60,23%), kinerja karyawan di kategori tinggi (84,09%). Uji regresi linear sederhana sebesar 35,986 nilai signifikan sig 0,000 < 0,05. Nilai R square 0,295. 39,5% beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan 68,4% selebihnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lain. Nilai t sebesar 8.783 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antar kedua variabel. Pengujian koefisien regresi nilai 0,368 yang

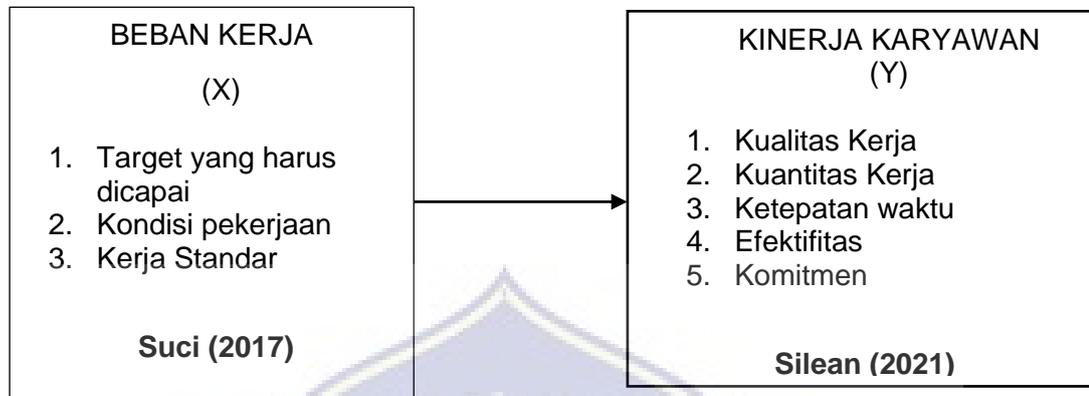
					nilai signifikannya 0,000 < 0,05
4.	Arrohma Dwi Novita sari, Renny Husnaiti dan Yoko Tristiarto (2022)	Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi COVID-19	X1 : Beban kerja X2 : Setres Kerja Y : kinerja karyawan	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Business E-Cloud Indonesia. Artinya, walaupun beban kerja dirasa sangat banyak namun dengan diberikannya reward akan meningkatkan motivasi kerja bagi karyawannya. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Business E-Cloud Indonesia. Artinya, stress kerja yang dirasakan oleh karyawan disebabkan oleh banyaknya beban kerja yang diberikan sehingga membuat para karyawan merasa tertantang supaya cepat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
5.	Vania Sally Nabila dan Wahyu Syarvina (2022)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	X : Beban kerja Y : Kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

		Perkebunan Nusantara IV Medan			PT. Perkebunan Nusantara IV dan memiliki kategori yang terbilang sangat baik dalam mengatasi beban kerja yang ada pada lingkungan kerja.
6.	Harsa Arif (2022)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arista Auto Prima Pekanbaru	X: Beban Kerja Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan antara verbal beban kerja dengan kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian koefisien korelasi ini terdapat korelasi yang sedang artinya nilai beban kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika nilai beban kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat
7.	Risa Sabila Fahriza Nurul Azizah(2022)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Cabang Cibitung Dengan Menggunakan Uji Regresi Linier Sederhana	X1 : Beban kerja X2 : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menyatakan bahwa tidak ada pengaruh mau itu secara signifikan ataupun simultan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ cabang Cibitung. Selain itu pada uji koefisien determinasi didapatkan persentase pengaruh beban kerja terhadap

					kinerja karyawan sebesar 21,9% dan sisa dari persentase yaitu sebesar 78,1% merupakan nilai dari faktor lainnya yang tidak diteliti dan dibahas pada penelitian ini yang memiliki kemungkinan besar mempengaruhi kinerja karyawan.
8.	Alzya Izdihar Ayuningtyas, Darwis Agustriyana (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kebersihan Tahura IR. H. Djuanda	X1 : Beban Kerja X2: Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan kebersihan Tahura Ir. H Djuanda. Selanjutnya beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kebersihan Tahura Ir. H. Djuanda
9.	Muhammad Hendy Saifuddin dan Meiske Claudia (2021)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Corporate University Training Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Beban Kerja X2 : Corporate University Training Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan corporate university training berpengaruh terhadap

					kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja dan corporate university training dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	Mhd. Suleman Hsb dan Fitriyanti (2020)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru Baru	X : Beban kerja Y : produktivitas kerja karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai korelasi $R = 0,669$ yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Sedangkan R square di dapat $0,448$ yang berarti beban kerja memiliki kontribusi sumbangan sebesar $44,8\%$ terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru.

C. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan pada teori yang digunakan untuk masalah pendekatan dan pencapaian tujuan penelitian ini, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian dan mengumpulkan data ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memberikan gambaran atau uraian suatu masalah, keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya untuk mengungkapkan fakta. Dengan pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel dengan instrumen yang dilakukan dengan skala likert.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data ini dilaksanakan pada kantor PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya. Jl. Perintis Kemerdekaan Km.13 Komp. Ruko Daya Sakti No.9/11, Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan, selama dua bulan yaitu pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2024

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor PT Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari kantor PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar yang memerlukan pengelolaan lebih lanjut.
- b. Data sekunder, yaitu data bersumber dari instansi kantor PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar ataupun dari kantor/jabatan yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

D. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono dalam Musliha, (2019). Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

kantor kantor PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar sebanyak 37 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang diteliti Riduwan, (2015). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian sensus. Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik (usman & akbar, 2008). Berdasarkan informasi tersebut, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian sensus dengan bantuan kuesioner, dimana respondenya adalah seluruh karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar yang beralamat Jl. Perintis Kemerdekaan Km.13 Komp. Ruko Daya Sakti No.9/11, Makassar, Sulawesi Selatan. Yang berjumlah 37 karyawan di seluruh devisi.

E. Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan Langkah strategis dan penting dalam kegiatan penelitian ini. Hal ini dikarenakan untuk mendapat data yang objektif dan valid dalam penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung objek kajian penelitian menyangkut pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar. Menurut Sugiyono (dalam

Sakti 2022), teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan apabila peneliti berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

2. Kuesioner yaitu Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner atau angket yang berisi pertanyaan untuk responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Kuesioner berisi pertanyaan terbuka dan tertutup yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung dengan mengirim lewat media sosial kepada responden. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar.

3. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumen mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar.

F. Definisi Operasional Variabel dan pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah menjelaskan secara singkat tentang variabel yang digunakan pada sebuah penelitian. Penelitian ini mengangkat variabel independen yaitu beban kerja (X1), dan variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Table 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variable	Definisi Oprasional	Indikator
1.	Beban Kerja (X)	Suatu tugas yang dibebankan kepada karyawan oleh Perusahaan yang harus dipenuhi oleh karyawan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> a. Target Yang Harus Di Capai. b. Kondisi Pekerjaan c. Kerja standar
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam Perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen

2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel akan menggunakan metode skala likert, yaitu melalui daftar pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator skala likert dimana jawaban atau kouesioner diberikan bobot.

Menurut Soekardi (2007) menyatakan bahwa skala likert ini telah banyak digunakan oleh para peneliti guna untuk memastikan sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Sedangkan menurut Sugiyono (2006) skala likert adalah variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator digunakan menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan

Tabel 3.2
Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan Analisis Statistik Deskriptif, uji analisis linear berganda dan uji hipotesis. Data analisis menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

1. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Dalam pengujian instrument pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dan dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseruhan faktor). Pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor, berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item

dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara item dengan skor faktor (penjumlahan dari beberapa faktor). Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Teknik pengujian SPSS sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Biavariate Pearson (Produk Momen Pearson) dan Corrected Item-Total Correlation. Dian Yunita (2018 :25).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Ada beberapa metode pengujian

reliabilitas di antaranya metode tes ulang, formula Flanagan, Cronbach's Alpha, metode formula KR (Kuder-Richardson) – 20, KR – 21, dan metode Anova Hoyt. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor dikotomi (0 dan 1) akan menghasilkan perhitungan yang setara dengan menggunakan metode KR-20 dan Anova Hoyt. Reliabilitas berarti dapat dipercaya artinya, instrument dapat memberikan hasil yang tepat. Alat ukur instrument dikategorikan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketepatan hasil pengukuran sehingga terbukti bahwa alat ukur itu

benarbenar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. (Dian Yunita) .

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji dengan melihat normal probability plot, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2018).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan (Ghozali,2018).

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas didalam model regresi diantaranya adalah nilai $VIF > 10$ (Ghozali,2018).

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependent dan satu variabel independent. Dalam model regresi ini dipilih untuk menganalisis pengaruh dari elemen-elemen variabel maka digunakan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

x : Beban Kerja

e : Residual atau Error

H. Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang diteliti. Oleh karena itu peneliti menggunakan uji kuantitatif maka diperlukan hipotesis statistik yang terjadi dari H_a dan H_o . Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien Uji parsial (Uji t)

a. Uji Parsial (t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah berdirinya PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota

Makassar

PT. Suraco Jaya Abadi Motor adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan kendaraan bermotor roda dua. Didirikan pada tanggal 1 Februari 1990 sesuai dengan Akte Pendirian Nomor 10 dari Kantor Notaris Ny. Pudji Redkji Irawati, SH dan Akte Perubahan Notaris Mahmud Said, SH Nomor 118 tanggal 22 september 1997. Dimana perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan komposisi Saham Rizal Tandiawan 65% dan Jacky Purnama 35% sejak didirikannya PT. Suraco Jaya Abadi Motor dengan status perusahaan sebagai main dealer untuk penjualan kendaraan bermotor roda dua merk Yamaha dengan wilayah pemasarannya meliputi hampir seluruh wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, dan Gorontalo. PT. Suraco Jaya Abadi Motordalam pemasarannya mampu bersaing dengan dealer-dealer lain yang menjadi distributor kendaraan roda dua lainnya. PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya didirikan oleh Eddy Harjono pada tanggal 27 february tahun 2001 berlokasi di jl. Printis Kemerdekaan Km. 12, Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan

2. Visi dan Misi

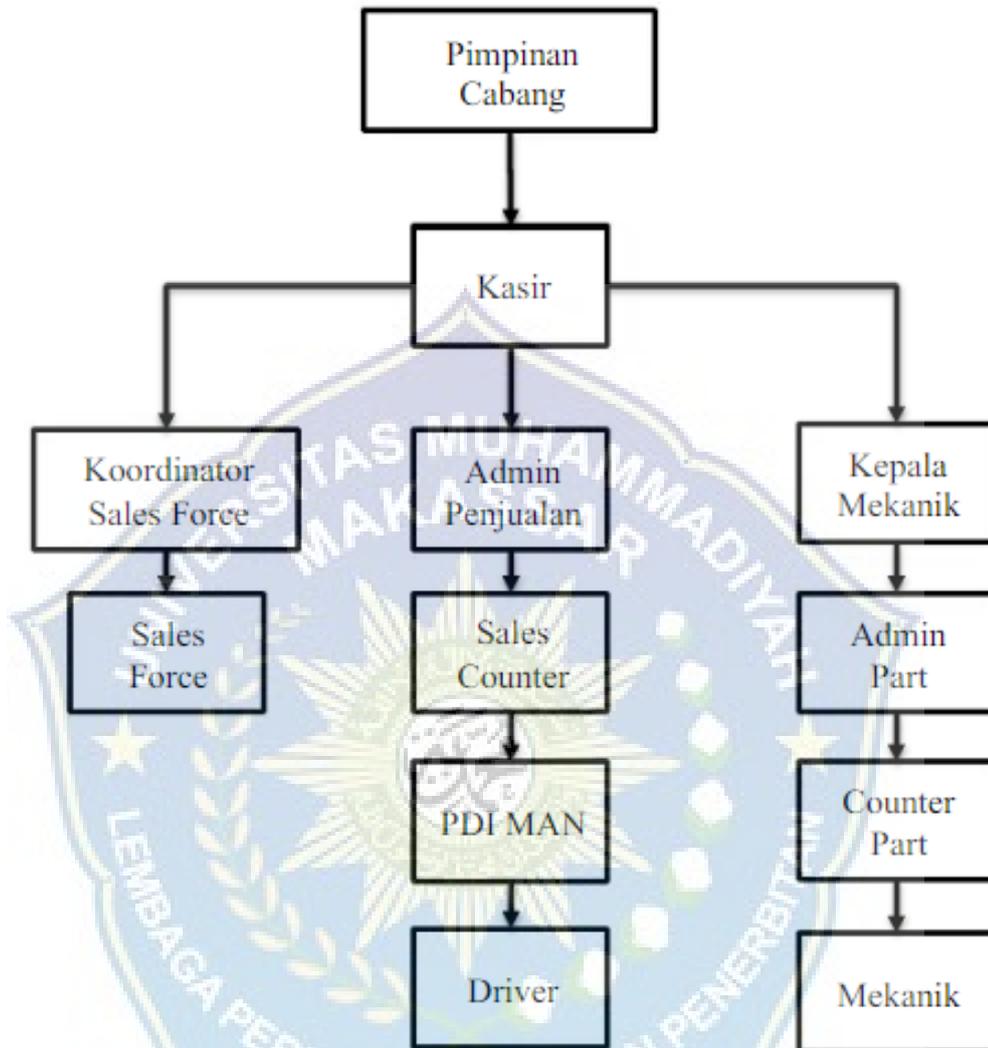
a. Visi

Menjadi Perusahaan distributor motor, produk jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia. Menjadi perusahaan terpercaya, meliputi sumber daya manusia yang handal. Sistem pengelolaan keuangan yang solid dan infrastruktur yang tepat.

b. Misi

- 1) Melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis dengan membentuk jaringan-jaringan (penjualan, perawatan, dan suku cadang) baru diseluruh Indonesia.
- 2) Memastikan terjadinya pertumbuhan penjualan dan pangsapasar di setiap wilayah operasional
- 3) Melakukan strategi bisnis perusahaan yang didukung oleh strategi kebijakan yang optimal
- 4) Mengembangkan dan menetapkan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- 5) Menerapkan standar operasional yang tepat guna, sebagai landasan kerja untuk menghasilkan kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
- 6) Mengembangkan sistem infrastruktur, informasi teknologi serta sumber daya fisik yang tepat guna dan terintegrasi dengan departemen terkait, sesuai standar yang berlaku.

3. Struktur Organisasi



GAMBAR 4.1

Struktur Organisasi

4. Uraian Tugas Pada PT Suracojaya Adimotor Cabang Daya Kota Makassar

Berdasarkan struktur organisasi tersebut, maka dapat digaris uraikan tugas masing-masing bagian sebagai berikut:

a. Kepala cabang

- Memimpin perusahaan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari secara oprasional
- Elaksanakan program perusahaan secara terpadu
- Mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan sesuai batasan pendeglasian
- Menandatangani surat-surat sesuai dengan wewenang
- Menandatangani bukti penerimaan pengeluaran kas atau bank sesuai pendeglasian wewenangnya
- Mengkoordinir, mengatur dan mengwasi serta terhadap tugas masing-masing bagian dan bertanggung jawab kepada pemimpin perusahaan.

b. Kasir

- Memberikan pelayanan kepada pelanggan
- Melaksanakan kebersihan
- Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan
- Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang
- Menerima Penitipan barang
- Melakukan proses transaksi penjualan langsung
- Pemajangan barang (display)
- Persiapan retur barang
- Informasi dan penawaran program promosi
- Pencetakan barang
- Stock opname
- Penyebaran Leaflet

c. Koordinator Sales Force

- Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pada bagian pemasaran..
- Menetapkan strategi pemasaran.
- Mengumpulkan data, menyiapkan data dan informasi tentang situasi pasar.
- Bertanggung jawab kepada manajer pemasaran.
- Menyusun rencana kerja di masa yang akan datang.
- Mengadakan event-event sebagai bentuk promosi penjualan.

d. Sales Force

- Membuat daftar pelanggan prospek sesuai dengan segmentasi yang diinginkan perusahaan
- Melakukan proses penjualan sesuai daftar target yang sudah di tentukan dan disepakati Bersama dengan coordinator
- Menyiapkan materi atau tools yang akan digunakan dalam proses penjualan ke pelanggan dan melakukan presentasi
- Melakukan proses penjualan mulai dari awal pengenalan, negosiasi sampai dengan pembuatan kontrak dengan pelanggan
- Membuat laporan aktivitas sales mingguan dengan format laporan yang sudah ditentukan
- Membina divisi-divisi lain dibantu oleh koordinator untuk proses internal yang terkait proses penjualan pelanggan. Secara terus menerus menambah pengetahuan terhadap produk atau layanan yang akan dijual dan selalu berusaha meningkatkan kemampuan pembinaan hubungan dan penjualan ke pelanggan.

- Mengikuti proses tender awal sejak pendaftaran, aannuijizing, submit penawaran dan jika menang maka harus melakukan proses monitoring aktivitas
- pelanggan dan sampai dengan pembuatan kontrak dengan pelanggan.
 - Memelihara pelanggan yang sudah diperoleh dari menang tender dan mempersiapkan diri mengikuti tender berikutnya

e. Kepala mekanik

- Bertugas menyelesaikan tugas-tugas yang sekiranya tidak mampu dilakukan oleh sang mekanik. Biasanya kepala mekanik ini adalah orang yang sudah ahli atas problem-problem yang ada pada sepeda motor yang telah menguasai secara utuh apa itu mesin yang sesungguhnya dan mampu melakukan modifikasi diluar atauran-aturan yang ada.

f. Admin part

- Melakukan control dan bertanggung jawab secara fisik atas Gudang spare part dalam penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran.
- Melakukan pengaturan penempatan dan kontrol fisik maupun fungsi.
- Pendapatan stock spare part atas data fisik dan data administrasi spare part.
- Update atas stock spare part
- Menyediakan kebutuhan spare part yang diperlukan oleh teknisi.

g. Counter part

- Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas di bidang counter part.
- Mengadakan penjualan counter par.
- Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan
- Tugas lain adalah bertujuan untuk kemajuan perusahaan

h. Mekanik

- Mekanik bertanggung jawab atas service atau memperbaiki kerusakan yang dibantu oleh asisten mekanik.

i. Admin penjualan

- Menyusun program penjualan.
- Mendistribusikan produk-produk ke berbagai dealer.
- Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan tugas pada cabang-cabang dan dealer-dealer.
- Bertanggung jawab kepada manajer pemasaran

j. Sales counter

- Bertugas mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Cara yang ditekankan adalah “ good service is good bussines” dan costumer service satisfaction”.

k. PDI Man (pre delivery inspection)

- bertugas mengecek kelengkapan dan kondisi sebuah kendaraan dari showroom atau dealer sebelum diantar ke konsumen.

I. Office boy

- Mebersihkan dan merapikan meja, kursi, computer dan perlengkapan lainnya.
- Menyediakan minuman untuk karyawan maupun tamu.
- Mengirim/mengambil dokumen antar divisi/bagian.
- Melayani permintaan fotocopy/faksimil.
- Memberikan dan menyiapkan

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden uji yang digunakan untuk mengetahui jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja responden.

a) Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
Laki-Laki	33	89.2
Perempuan	4	10.8
Total	37	100.0

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa pada penelitian ini jenis kelamin Laki-laki lebih mendominasi dibandingkan jenis kelamin Perempuan. Dimana Jenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang atau sebesar (89,2%) dan perempuan berjumlah 4 orang atau sebesar (10,8%).

b) Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
> 41 thn	2	5.4
20-25 thn	2	5.4
26-30 thn	15	40.5
31-35 thn	16	43.2
36-40 thn	2	5.4
Total	37	100.0

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berada pada Usia > 41 tahun sebanyak 2 orang (5,4%), yang berusia 20-25 tahun sebanyak 2 orang (5,4%), yang berusia 26-30 tahun sebanyak 15 orang atau (40,5%), yang berusia 31-35 tahun sebanyak 16 orang atau (43,2%), dan yang berusia 36-40 tahun sebanyak 2 orang atau (5,4%).

c) Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
S1	22	59.5
S2	3	8.1
SMA Sederajat	12	32.4
Total	37	100.0

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pada Lulusan S1 sebanyak 22 Orang atau sebesar (59,5%), pendidikan

terakhir pada Lulusan S2 sebanyak 3 Orang atau sebesar (8,1%) dan terakhir yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 12 orang atau sebesar (32,4%),.

d) Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
> 11 thn	1	2.7
1-5 thn	16	43.2
6-10 thn	20	54.1
Total	37	100.0

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa Lama berkerja >11 tahun sebanyak 1 orang (2,7%), lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 16 orang (43,2%) dan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar (54,1%).

2. Analisis deskriptif variable

Hasil analisis deskriptif variabel pada penelitian ini diperoleh dari hasil sumber data interpretasi dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan peneliti secara sistematis sebagai berikut :

a. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Bedasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variable Beban Kerja dengan indikator yaitu: Target Yang Harus Di Capai, Kondisi Pekerjaan, Kerja standar. Variasi tanggapan responden terhadap 15 pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.5

Penilaian Responden Beban Kerja

NO	INDIKATOR	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	X1.1					37	37	5.00
2	X1.2				7	30	37	4.81
3	X1.3				4	33	37	4.89
4	X2.1				8	29	37	4.78
5	X2.2				2	35	37	4.95
6	X2.3				6	31	37	4.84
7	X3.1				9	28	37	4.76
8	X3.2				1	36	37	4.97
9	X3.3				4	33	37	4.89

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.5 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator Target Yang Harus Dicapai (X1.1) dengan memilih jawaban „sangat setuju“ sebanyak 37 orang dan nilai rata-rata 5.00. Hal ini bermakna bagi karyawan PT. Suracoja abadi motor mendapatkan beban kerja dari target yang harus di capai.

b. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variable Kinerja Karyawan dengan indikator yaitu : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan waktu, Efektifitas dan Komitmen. Variasi tanggapan terhadap 10 pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.6
Penilaian Responden Kinerja Karyawan

No	INDIKATOR	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL	MEAN
1	Y1.1					37	37	5.0
2	Y1.2				2	35	37	4.9
3	Y2.1				1	36	37	4.9
4	Y2.2				3	34	37	4.9
5	Y3.1				7	30	37	4.8
6	Y3.2				3	34	37	4.9
7	Y4.1				6	31	37	4.8
8	Y4.2				9	28	37	4.7
9	Y5.1				17	20	37	4.5
10	Y5.2				16	21	37	4.5

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.6 tentang tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi pada indikator Kuantitas Kerja (Y1.1) dengan memilih jawaban „sangat setuju“ sebanyak 29 orang dan nilai rata-rata 5.0. hal ini bermakna bagi karyawan PT. Suracoja abadi motor selalu berusaha yang terbaik untuk memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan

2. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti oleh peneliti. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variable

Deskriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Devition
Beban Kerja	37	41	45	43.89	1.286
Kinerja Karyawan	37	45	50	48.27	1.283
Valid N (Listwise)	37				

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai N (Jumlah Data) yaitu 37, dimana variabel Beban Kerja memiliki nilai minimum sebesar 41 dan maximum 45, dengan mean 43.89 serta standar deviasi yaitu 1.286 sedangkan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum 45 dan maximum 50, dengan mean yaitu 48.27, dan standar deviasi sebesar 1.283

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika 50 pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated itemtotal correlations) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

1. Uji Validitas Beban Kerja

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Variable	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Status
Beban Kerja (X)	X1.1	0.356	0.3246	VALID
	X1.2	0.391	0.3246	VALID
	X1.3	0.498	0.3246	VALID
	X2.1	0.502	0.3246	VALID
	X2.2	0.332	0.3246	VALID
	X2.3	0.358	0.3246	VALID
	X3.1	0.369	0.3246	VALID
	X3.2	0.374	0.3246	VALID
	X3.3	0.462	0.3246	VALID

Sumber: Data Primer 2024

Uji Validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0.356, X1.2 sebesar 0.391, X1.3 sebesar 0.498, X2.1 sebesar 0.502, X2.2 sebesar 0.332, X2.3 sebesar 0.358, X3.1 sebesar 0.369, X3.2 sebesar 0.374, X3.3 sebesar 0.462. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0.3246.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9

Hasil uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Status
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.713	0.3246	VALID
	Y1.2	0.605	0.3246	VALID
	Y2.1	0.725	0.3246	VALID
	Y2.2	0.667	0.3246	VALID
	Y3.1	0.372	0.3246	VALID
	Y3.2	0.555	0.3246	VALID
	Y4.1	0.446	0.3246	VALID
	Y4.2	0.554	0.3246	VALID
	Y5.1	0.661	0.3246	VALID
	Y5.2	0.399	0.3246	VALID

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y1.1 sebesar 0.713, Y1.2 sebesar 0.605, Y2.1 sebesar 0.725, Y2.2 sebesar 0.667, Y3.1 sebesar 0.372, Y3.2 sebesar 0.555, Y4.1 sebesar 0.446, Y4.2 sebesar 0.554, Y5.1 sebesar 0.661, Y5.2 sebesar 0.399. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitungan > nilai r tabel sebesar 0.3246.

5. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas ini digunakan untuk menguji akurasi serta ketetapan dari pengukuran. Instrument reliabel agar menggunakan suatu batas nilai Cronbach alfa 0.60. Jika reliabilitas >0.60 adalah reliabel atau konsisten, sedangkan <0.60 adalah tidak reliabel atau tidak konstan. pengujian pada variabel beban kerja dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0.737	10

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan hasil analisis tersebut, didapat nilai Alpha sebesar 0.737 dari total item yaitu 10. Dilihat dari tabel 4.10 tersebut di dapatkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel pengaruh beban kerja yang diuji nilainya lebih besar dari 0.60 maka dapat di simpulkan bahwa beban kerja memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan di nyatakan reliabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reabilitas Variable Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0.620	11

Sumber: Data Primer 2024

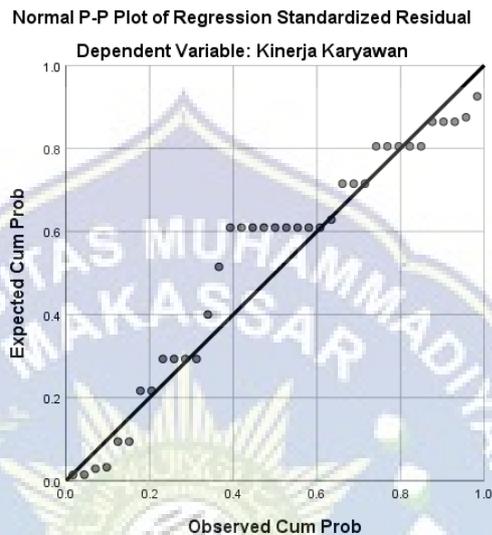
Berdasarkan hasil analisis tersebut, didapat nilai Alpha sebesar 0.620 dari total item yaitu 11. Dilihat dari tabel 4.11 tersebut di dapatkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel pengaruh kinerja karyawan yang dinilai lebih besar dari 0.60 maka dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan di nyatakan reliabel.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 4.2

Uji Normalitas



Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal, hal ini menandakan bahwa model asumsi normalitas dan model regresi layak digunakan untuk menganalisis interaksi variabel-variabel bebas (Beban Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear.

Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.737	6.924		4.728	.000
	Beban Kerja	.354	.158	.355	2.244	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.12 di atas, dapat di simpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki gejala heteroskedastisitas karena sig 0.031 > 0.05. Artinya pengujian heteroskedastisitas dapat terpenuhi, maka model regresi dinyatakan valid sebagai alat peramalan.

c. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolonieritas dapat dilihat dari nilai nilai tolerance dan nilai variabel inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada kolerasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90% dan jika hasil perhitungan VIF Lebih dari 10 (Ghozali 2018) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolorieniritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.737	6.924		4.728	.000		
	Beban Kerja	.354	.158	.355	2.244	.031	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance beban kerja 1.000 lebih besar dari 0.10 dan VIF 1.000 lebih kecil dari 10.00. Artinya, tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian tersebut

7. Uji Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis linear sederhana yaitu analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan linear namun dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen sehingga disebut regresi linear sederhana. Hasil uji analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	32.737	6.924	
	Beban kerja	.354	.158	.355

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.14 hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

x : Beban Kerja

e : Residual atau Error

Sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 32.737 + 0.354X + e$$

Dimana :

- a. Berdasarkan hasil uji persamaan linear di atas maka diperoleh nilai constanta sebesar 32.737, artinya jika X (Beban Kerja) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (Kinerja Karyawan) tetap yaitu 32.737.
- b. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0.354 (positif) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu pada beban kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.354

8. Pengujian Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, apakah $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Adapun hasil uji t sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = (\alpha/2 : n-k-1)$$

$$T \text{ tabel} = (0.05/2 : 37-1-1) T$$

$$t_{tabel} = (0.025 : 35)$$

$$T \text{ tabel} = 2.03011$$

$$T \text{ tabel} = 2.030$$

Tabel 4.15

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.737	6.924		4.728	.000
	Beban Kerja	.354	.158	.355	2.244	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat nilai $t_{hitung} = 2.244 > t_{tabel} = 2.030$ dan nilai signifikan untuk variabel Beban Kerja yang diperoleh lebih kecil dari nilai standar 0.05 dengan hasil analisis SPSS adalah $0.031 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan pengaruh

signifikan antara Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis yang di ajukan dapat diterima atau dibuktikan

b) Uji R^2 (Uji Determinasi)

Uji koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan mengenai variabel dependen. Nilai R Square dikatakan baik jika di atas 0.5 karena R Square antara nol dan satu.

Tabel 4.16
Hasil Uji R^2 (Uji Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355 ^a	.126	.101	1.217
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.16 di atas, dapat dikatakan bahwa R^2 memiliki nilai sebesar 0.126, artinya variabel beban kerja dengan tingkat kapasitas sebesar 12.6% dan sisanya 87.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, dimana Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *thitung* sebesar 2.244 > nilai *ttabel* sebesar 2.030 dan nilai signifikansinya sebesar 0,031 < 0,05. Artinya Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang peneliti ajukan,

dimana penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya. Artinya apabila Beban Kerja PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya sesuai maka Kinerja Karyawan akan semakin baik dan meningkat.

Hasil penelitian ini di dukung penelitian Arrohma Dwi Novita sari, Renny Husnaiti dan Yoko Tristiarto (2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi COVID-19. Hasil Dari hasil penenlitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Business E-Cloud Indonesia. Artinya, walaupun beban kerja dirasa sangat banyak namun dengan diberkannya rewardakan meningkatkan motivasi kerja bagi karyawannya. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Business E-Cloud Indonesia. Artinya, stress kerja yang dirasakan oleh karyawan disebabkan oleh banyaknya beban kerja yang diberikan sehingga membuat para karyawan merasa tertantang supaya cepat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Dan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Mhd. Suleman Hsb dan Fitriyanti (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai korelasi $R = 0,669$ yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Sedangkan

R square di dapat 0,448 yang berarti beban kerja memiliki kontribusi sumbangan sebesar 44,8% terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru.

D. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung yang dilakukan peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri masih memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

- i. Jumlah responden yang hanya 37 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya.
- ii. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada proses pengumpulan data. Aktivitas yang padat dari responden dapat mempengaruhi konsentrasi responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti saat melakukan wawancara. Untuk meminimalisir keterbatasan ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada saat pekerja sedang istirahat atau memiliki waktu kosong. Informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan hal yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden.
- iii. Faktor terakhir yaitu kejujuran dan keterbukaan dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan.

Terdapat pengaruh secara positif signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya AbadiMotor Cabang Daya Kota Makassar. Hal ini dibuktikan oleh uji analisis regresi sederhana diperoleh hasil uji t beban kerja dengan perolehan $t_{hitung} = 2.244 > t_{tabel} = 2.030$. Selain itu ditemukan bahwa nilai signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0.031 < 0.05$.

Dari hasil analisis regresi menjelaskan bahwa meningkatkan atau menurunnya kinerja seorang karyawan tidak sepenuhnya diperankan oleh variabel beban kerja melainkan ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang menjadi saran oleh penelitian ialah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu senantiasa memperhatikan kuantitas beban kerja yang ada pada karyawan dan selanjutnya dapat disesuaikan dengan kemampuan karyawan

2. Pemimpin disarankan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang dimiliki, dengan adanya waktu yang dimiliki karyawan dapat menyelesaikan target yang harus di capai tanpa adanya tekanan beban kerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variable-variable lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, H. N., & Prastawa, H. (2019). *Analisis Beban Kerja Pegawai Dengan Metode Full Time Equivalent (Fte)(Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Jateng Dan Diy)*. *Industrial Engineering Online Journal*, 7(4).
- Akbar, P.S., & Usman. 2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Alzya Izdihar Ayuningtyas, Darwis Agustriyana (2022), *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kebersihan Tahura Ir. H. Djuanda*
- Alvianto, D. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Adika Tirta Daya Jakarta)* (Doctoral Dissertation, Stie Malangkucecwara).
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sucofindo Cabang Bandung*. *Eproceedings Of Management*, 5(2).
- Arifin, M. F. I. N., & Purwaningsih, R. (2023). *Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja Lapangan Dengan Metode Full Time Equivalent Pada Pekerjaan Pengambilan Sampah Rumah Ke Rumah Di Kabupaten Karangnyar*. *Industrial Engineering Online Journal*, 12(4).
- Arniati, A., Nasrullah, N., & Masrullah, M. (2022). *Pelatihan Pengisian Beban Kerja Dosen Pada Dosen Ekonomi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Makassar*. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 6(3), 2487-2496.
- Arrohma Dwi Novita Sari, Renny Husnaiti Dan Yoko Tristiarto (2022), *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19*.
- Efendi, A. (2022). *Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Fawzi, R. A. (2022). *Analisis Beban Kerja Karyawan Dengan Metode Full Time Equivalent (Fte) Di Pt Pos Indonesia (Persero) Pool Antar Bandung Cipedes* (Doctoral Dissertation, Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Widyatama).
- Firdaniah, A. (2022). *J Pengaruh Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Ekonomi Di Desa Ulumambi Kecamatan Bambang Kabupaten Mamasa: Pengaruh Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Ekonomi Di Desa Ulumambi Kecamatan Bambang Kabupaten Mamasa*. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 1-7.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Harsa Arif (2022), *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Arista Auto Prima Pekanbaru.*
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik.*
- Indriasari, D. P., & Angreany, A. (2019). *Pengaruh Locus Of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.* *Yume: Journal Of Management*, 2(3).
- Jalil, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu.* *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117-134
- Khofifa Gobel, Usman Moonti, Dan Agil Bahsoan (2023), *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfamart*
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Umy Press Mhd. Suleman Hsb Dan Fitriyanti (2020), *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Hrapan Raya Pekan Baru.*
- Muhammad Hendy Saifuddin Dan Meiske Claudia (2021), *Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Corporate University Training Terhadap Kinerja Karyawan*
- Musliha, M. (2019). *Pengaruh Penggunaan Media Film Strip Terhadap Kemampuan Menulis Karangan Persuasi.*
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nayaka Daksa Gardapati Sulastri Irbayuni (2023), *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wiharta Karya Agung*
- Nurhaliza, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Pustakawan Di Upt Perpustakaan Uin Ar-Raniry Banda Aceh* (Doctoral Dissertation, Uin Ar-Raniry).
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan* (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). *Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.* *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83-98.
- Rinaldi, R. (2019). *Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Mekanik Pada Pt. Wahana Wirawan Riau* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau).

- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm*. Universitas Brawijaya Press.
- Risa Sabila Dan Fahriza Nurul Azizah (2022), *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz Cabang Cibitung Dengan Menggunakan Uji Regresi Linier Sederhana*
- Sakti, H. G. (2022). *Pengaruh Penggunaan Video Edukatif Pada Sikap Tanggung Jawab Siswa Smp Negeri 3 Sakra Timur*. Journal Transformation Of Mandalika (Jtm) E-Issn 2745-5882 P-Issn 2962-2956, 3(1), 76-82.
- Saputra, M. R., & Dirdjo, M. (2020). *Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat Di Rumah Sakit*. Suatu Literature Review.
- Sebayang, K. K., & Silaen, M. Y. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat*. *Jurnal Global Manajemen*, 10(2), 75-86.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak*. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1-15.
- Suci, R. Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st Ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Cetakan Ke-24. Bandung: Alfabeta
- Suhaimi, S. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kc. Parakan, Kabupaten Temanggung)* (Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Sunarmintyastuti, L., & Hugo Aries Suprpto. (2019). *Pengembangan Sdm Melalui Minat Dan Motivasi Santriwati Pada Yayasan Taufidzul Qur'an Ar-Rahmani Di Ciputat Tangerang Selatan*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/jiwp>.
- Suwanto & Priansa, D.J.2018. *manajemen SDM dalam Organisasi Dan Bisnis*. Bandung Alfabeta
- Syafdiana, W. (2020). *Pengaruh Knowledge Management Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin Cabang Medan* (Doctoral Dissertation, Universitas Medan Area).
- Vania Sally Nabila Dan Wahyu Syarvina (2022), *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebynan Nusantara Iv Medan*
- Wijaya, C., & Hidayat, R. (2022). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan*.

Yunita Dian. 2018. *Modul Uji Validitas Dan Reabilitas*. Universitas Diponegoro.

Yoga Yudian Dara Dan Lise Asnur (2022), *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi*.



L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN KUESIONER**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SURACOJAYA ABADIMOTOR CABANG
DAYA KOTA MAKASSAR**

Kepada Yth, Karyawan PT. Suracojaya AbadiMotor Cabang Daya Kota Makassar

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayu asrianingsi
Nim : 105721109220
Program Studi : Manajemen
Semester : 7 (Tujuh)
No. Hp : 081299510667

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Oleh karena itu, saya mohon bantuan kepada bapak/ibu/saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan kesediaan menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner ini. Informasi yang saya dapatkan akan dijaga kerahasiannya dan semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Daya Kota Makassar”**.

Demikian saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara(i) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya Peneliti,

Ayu Asrianingsi

Petunjuk pengisian

7) Jawablah setiap pertanyaan sesuai pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i) dengan sejujur-jujurnya dan perlu diketahui jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan benar atau salah

8) Pilih jawaban dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara(i). Adapun makna tanda yang digunakan sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	Bobot : 5
Setuju (S)	Bobot : 4
Kurang Setuju (KS)	Bobot : 3
Tidak Setuju (TS)	Bobot : 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Bobot : 1

Identitas Respon

Nama : _____

Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : _____

Masa kerja : _____

Pendidikan terakhir : _____

Pertanyaan

Berilah tanda *Checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara(i)

A. Beban kerja (X)

NO	BEBAN KERJA	Frekuensi jawaban responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
A. Target Yang Harus Dicapai						
1.	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
2.	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik didalam maupun diluar kantor					
3.	Saya mampu menccapai target yang diberikan perusahaan					
B. Kondisi Pekerjaan						
1.	Pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
2.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
3.	Saya selalu berpartisipasi dalam pekerjaan saya					
C. Kerja Standar						
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan					
2.	Saya berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaan saya					
3.	Saya mengikuti SOP yang ada dalam perusaan saya					

B. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Kinerja Karyawan	Frekuensi jawaban responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
A. Kualitas kerja						
1.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan					
B. Kuantitas kerja						
1.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan kantor.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
C. Ketetapan waktu						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu yang ditetapkan dengan baik					
2.	Saya sangat menjaga ketetapan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
D. Efektifitas						
1.	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas saya					
2.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien					

E.	Komitmen				
1.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan				
2.	Saya selalu berkomitmen untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan saya				



LAMPIRAN 2 : Surat Penelitian Dan Purat Balasan Penelitian


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 066972 Faks (0411) 865588 Makassar 90221 e-mail: ip3@umh.ac.id

Nomor : 3152/05/C.4-VIII/XII/1445/2023
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

27 Desember 2023 M
 14 Jumadil akhir 1445

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -
 Makassar

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar nomor: 191/05/A.2.11/XII/45/2023 tanggal 27 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : AYU ASRIANINGSI
 No. Stambul : 10572 1109220
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURACOJAYA ABADIMOTOR CABANG DAYA KOTA MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 4 Januari 2024 s/d 4 Maret 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu Khaeran

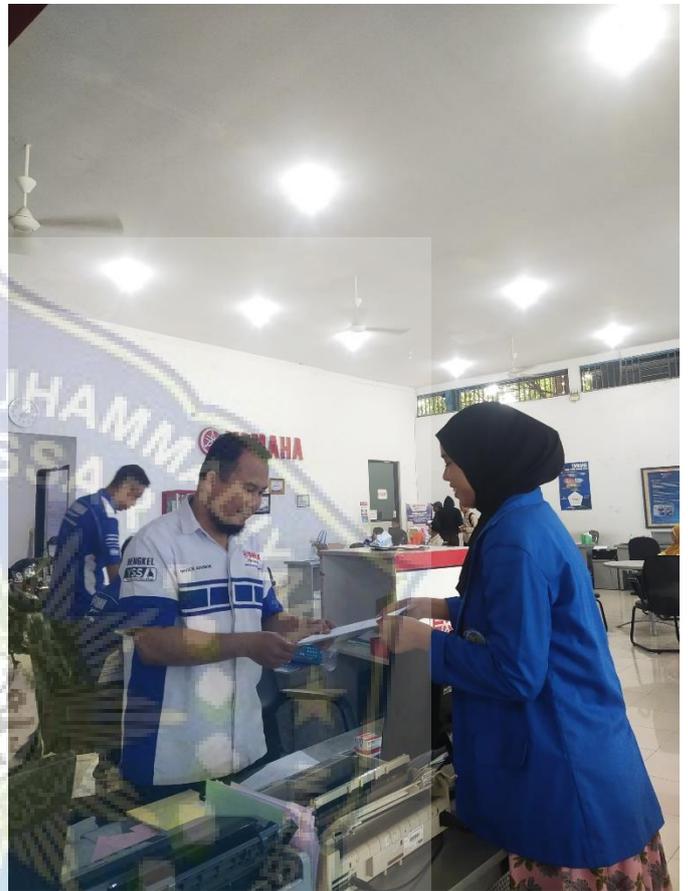

 Kersa LP3M,

Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd
NBM 1127761

12-23



LAMPIRAN 3 : Dokumentasi Pembagian Kuesioner



LAMPIRAN 4 Tabulasi data

Variable X

NO	VARIABEL BEBAN KERJA (X)									TOTAL
	Target Yang Harus Dicapai (X.1)			Kondisi Pekerjaan (X.2)			Kerja Standar (X.3)			
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.3.1	X.3.2	X.3.3	
1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
13	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	5	4	4	5	5	5	4	5	5	42
21	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
22	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
26	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42
31	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
32	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
36	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44

Variable Y

NO	VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)										TOTAL
	Kualitas Kerja (Y.1)		Kuantitas Kerja (Y.2)		Ketepatan Waktu (Y.3)		Efektifitas (Y.4)		Komitmen (Y.5)		
	Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
12	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
15	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
16	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
20	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
21	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
23	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
24	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49

LAMPIRAN 5 : Hasil olah data SPSS

Frequency Table

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	> 41 thn	2	5.4	5.4	5.4
	20-25 thn	2	5.4	5.4	10.8
	26-30 thn	15	40.5	40.5	51.4
	31-35 thn	16	43.2	43.2	94.6
	36-40 thn	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

		Jenis_Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	33	89.2	89.2	89.2
	Perempuan	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	s1	22	59.5	59.5	59.5
	s2	3	8.1	8.1	67.6
	sma sederajat	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

		Masa_Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	> 11 thn	1	2.7	2.7	2.7
	1-5 thn	16	43.2	43.2	45.9
	6-10 thn	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Lampiran Deskriptif Variabel X

X.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	37	100.0	100.0	100.0

X.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	18.9	18.9	18.9
	5	30	81.1	81.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	4	10.8	10.8	10.8
	5	33	89.2	89.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	21.6	21.6	21.6
	5	29	78.4	78.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	2	5.4	5.4	5.4

	5	35	94.6	94.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	16.2	16.2	16.2
	5	31	83.8	83.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	24.3	24.3	24.3
	5	28	75.7	75.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	1	2.7	2.7	2.7
	5	36	97.3	97.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	4	10.8	10.8	10.8
	5	33	89.2	89.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Statistics

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.3.1	X.3.2	X1.3.3	Beban Kerja
N	Valid	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		5.00	4.81	4.89	4.78	4.95	4.84	4.76	4.97	4.89	43.89
Std. Error of Mean		.000	.065	.052	.069	.038	.061	.072	.027	.052	.211
Std. Deviation		.000	.397	.315	.417	.229	.374	.435	.164	.315	1.286
Std. Error of Skewness		.388	.388	.388	.388	.388	.388	.388	.388	.388	.388
Range		0	1	1	1	1	1	1	1	1	4
Minimum		5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Sum		185	178	181	177	183	179	176	184	181	1624
Skewness			-1.655	-2.632	-1.438	-4.113	-1.911	-1.248	-6.083	-2.632	-.781

Lampiran Deskriptif Y

Y.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	37	100.0	100.0	100.0

Y.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	2	5.4	5.4	5.4
	5	35	94.6	94.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	1	2.7	2.7	2.7
	5	36	97.3	97.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	3	8.1	8.1	8.1
	5	34	91.9	91.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	18.9	18.9	18.9
	5	30	81.1	81.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	3	8.1	8.1	8.1
	5	34	91.9	91.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	16.2	16.2	16.2
	5	31	83.8	83.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	24.3	24.3	24.3
	5	28	75.7	75.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	45.9	45.9	45.9
	5	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	43.2	43.2	43.2
	5	21	56.8	56.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.2.1	Pearson	.149	-.017	.020	1	.060	.171	.263	-.043	.237	.502**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.378	.922	.905		.725	.313	.116	.798	.157	.002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.2.2	Pearson	.052	.167	.142	.060	1	.004	-.038	-.107	-.009	.332*
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.759	.323	.402	.725		.981	.822	.529	.957	.045
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.2.3	Pearson	.012	.279	-.117	.171	.004	1	-.175	-.025	.146	.358*
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.944	.094	.491	.313	.981		.299	.885	.388	.030
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.3.1	Pearson	-.243	.078	.179	.263	-.038	-.175	1	.213	.071	.369*
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.147	.644	.289	.116	.822	.299		.205	.676	.025
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.3.2	Pearson	.099	.065	.122	-.043	-.107	-.025	.213	1	.003	.374*
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.560	.700	.471	.798	.529	.885	.205		.987	.023
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.3.3	Pearson	.223	-.129	.097	.237	-.009	.146	.071	.003	1	.462**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.184	.448	.567	.157	.957	.388	.676	.987		.004
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Beban Kerja	Pearson	.356*	.391*	.498**	.502**	.332*	.358*	.369*	.374*	.462**	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.031	.017	.002	.002	.045	.030	.025	.023	.004	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Validitas Y

Correlations

		Y.1.	Y.1.	Y.2.	Y.2.	Y.3.	Y.3.	Y.4.	Y.4.	Y.5.	Y.5.	Kinerja Karyaw an
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
Y.1.1	Pearson	1	.390	.425	.466	.534	.433	.129	.210	.319	.117	.713**
	Correlation		*	**	**	**	**					
	Sig. (2-tailed)		.017	.009	.004	.001	.008	.445	.211	.054	.492	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.1.2	Pearson	.390	1	.465	.428	.078	.206	.101	.326	.291	.235	.605**
	Correlation	*		**	**				*			
	Sig. (2-tailed)	.017		.004	.008	.646	.221	.551	.049	.081	.161	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.2.1	Pearson	.425	.465	1	.505	.057	.210	.544	.394	.437	.234	.725**
	Correlation	**	**		**			**	*	**		
	Sig. (2-tailed)	.009	.004		.001	.737	.211	.000	.016	.007	.163	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.2.2	Pearson	.466	.428	.505	1	.220	.469	.212	.161	.335	.084	.667**
	Correlation	**	**	**			**			*		
	Sig. (2-tailed)	.004	.008	.001		.192	.003	.207	.341	.043	.622	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.3.1	Pearson	.534	.078	.057	.220	1	.224	-	.036	.035	-	.372*
	Correlation	**							.173		.121	
	Sig. (2-tailed)	.001	.646	.737	.192		.183	.306	.834	.839	.477	.024
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.3.2	Pearson	.433	.206	.210	.469	.224	1	.355	.184	.150	-	.555**
	Correlation	**			**			*			.077	
	Sig. (2-tailed)	.008	.221	.211	.003	.183		.031	.275	.376	.650	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.4.1	Pearson	.129	.101	.544	.212	-	.355	1	.109	.236	.155	.446**
	Correlation			**		.173	*					

	Sig. (2-tailed)	.445	.551	.000	.207	.306	.031		.520	.159	.361	.006
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.4.2	Pearson Correlation	.210	.326*	.394*	.161	.036	.184	.109	1	.518**	.194	.554**
	Sig. (2-tailed)	.211	.049	.016	.341	.834	.275	.520		.001	.250	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.5.1	Pearson Correlation	.319	.291	.437**	.335*	.035	.150	.236	.518**	1	.437**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.054	.081	.007	.043	.839	.376	.159	.001		.007	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y.5.2	Pearson Correlation	.117	.235	.234	.084	-	-	.155	.194	.437	1	.399*
	Sig. (2-tailed)	.492	.161	.163	.622	.477	.650	.361	.250	.007		.014
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.713**	.605**	.725**	.667**	.372*	.555**	.446**	.554**	.661**	.399*	1
n	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.024	.000	.006	.000	.000	.014	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Reabilitas X

Reliability Statistics

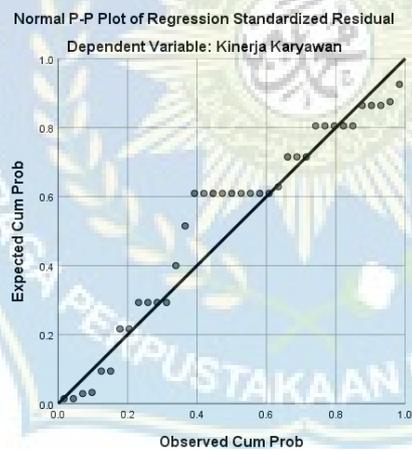
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	10

Uji Reabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	11

LAMPIRAN UJI NORMALITAS



LAMPIRAN UJI HETEROSKEDASTISITAS**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	32.737	6.924		4.728	.000
	Beban Kerja	.354	.158	.355	2.244	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN UJI MULTIKOLENIERITAS**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.737	6.924		4.728	.000		
	Beban Kerja	.354	.158	.355	2.244	.031	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran Regresi Sederhana**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	32.737	6.924		4.728	.000
	Beban Kerja	.354	.158	.355	2.244	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN UJI PARSIAL (T)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	32.737	6.924		4.728	.000
	Beban Kerja	.354	.158	.355	2.244	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN UJI R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355 ^a	.126	.101	1.217

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja



Lampiran 6 : hasil turnitin



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Ayu Asrianingsi

Nim : 105721109220

Program Studi: Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	23 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	4 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 11 Mei 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Ayu Asrianingsi 105721109220

Bab I

by Tahap Tutup



Submission date: 11-May-2024 08:17AM (UTC+0700)

Submission ID: 2376457795

File name: BAB_I_ayu.docx (19.61K)

Word count: 857

Character count: 5673

Ayu Asrianingsi 105721109220 Bab I

ORIGINALITY REPORT

9%	9%	0%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	3%
2	fliphtml5.com Internet Source	2%
3	docplayer.info Internet Source	2%
4	jim.unisma.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off

Ayu Asrianingsi 105721109220

Bab II

by Tahap Tutup

Submission date: 11-May-2024 08:18AM (UTC+0700)

Submission ID: 2376458062

File name: BAB_II_ayu.docx (45.47K)

Word count: 3486

Character count: 22684

Ayu Asrianingsi 105721109220 Bab II

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jkpbp.ppj.unp.ac.id Internet Source	2%
2	jurnal.umj.ac.id Internet Source	2%
3	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2%
4	files.osf.io Internet Source	2%
5	repository.umberau.ac.id Internet Source	2%
6	library.universitaspertamina.ac.id Internet Source	2%
7	lms-paralel.esaunggul.ac.id Internet Source	2%
8	media.neliti.com Internet Source	2%
9	ejurnal.ung.ac.id Internet Source	2%

- | | | |
|----|---|----|
| 10 | ekonomis.unbari.ac.id
Internet Source | 2% |
| 11 | digilibadmin.unismuh.ac.id
Internet Source | 2% |
| 12 | jurnal.darmaagung.ac.id
Internet Source | 2% |



Ayu Asrianingsi 105721109220

Bab III

by Tahap Tutup



Submission date: 11-May-2024 08:18AM (UTC+0700)

Submission ID: 2376458228

File name: BAB_III_ayu.docx (26.92K)

Word count: 1541

Character count: 10088

Ayu Asrianingsi 105721109220 Bab III

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.uika-bogor.ac.id Internet Source	2%
2	manajemenringga.blogspot.com Internet Source	2%
3	Submitted to Bellevue Public School Student Paper	2%
4	Djoko Suyono, Delvia Noerfaghita. "Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Sertifikat Tanah pada Kantor Pertanahan Kota Tegal", Indonesian Governance Journal : Kajian Politik-Pemerintahan, 2019 Publication	2%
5	ojs3.lppm-uis.org Internet Source	2%
6	pdfcookie.com Internet Source	2%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Ayu Asrianingsi 105721109220

Bab IV

by Tahap Tutup



Submission date: 11-May-2024 08:19AM (UTC+0700)

Submission ID: 2376458545

File name: BAB_IV_ayu.docx (112.53K)

Word count: 3518

Character count: 21455

Ayu Asrianingsi 105721109220 Bab IV

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Negeri Padang

Student Paper

2%

2

journal.uir.ac.id

Internet source

2%

Exclude quotes Exclude bibliography

Exclude matches 2%



Ayu Asrianingsi 105721109220

Bab V

by Tahap Tutup



Submission date: 11-May-2024 08:20AM (UTC+0700)

Submission ID: 2376458719

File name: BAB_V_ayu.docx (15.04K)

Word count: 247

Character count: 1651

Ayu Asrianingsi 105721109220 Bab V

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



repositori.umstu.ac.id

Internet Sources

4%



Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches < 2%



BIOGRAFI PENULIS



Ayu Asrianingsi, panggilan Ayu, lahir di Bulukumba pada tanggal 10 Oktober 2001 dari sepasang suami istri bernama Bapak Asri dan Ibu Samsiah. Peneliti adalah anak terakhir dari 4 bersaudara. Peneliti tinggal di Kompleks Bambu-bambu, Jl. Manggala Raya, Kec. Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Penulis Mengenyam pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada SD Negeri 84 Pangi-Pangi pada tahun 2007 sampai tahun 2013, kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada SMP Negeri 41 Bulukumba pada tahun 2013 sampai 2016, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada SMK Negeri 5 Bulukumba dari tahun 2016 sampai dengan 2019. Pada tahun 2020 Penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.