

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN, DAN
MOTIVASI KERJA PADA KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI DI PT. MARS LESTARI**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi.**



Diajukan Oleh:

FAUZI RAHMAN HAKIM

NPM 1801110208

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**


2022


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FALKUTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : FAUZI RAHMAN HAKIM
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0208
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars Lestari

Pembimbing Skripsi :


Tanggal 8 - 4 - 2022 Pembimbing I :  **M. A. BAIDOWI, S.E., M.M.**
NIDN : 0226025801

Tanggal 8 - 4 - 2022 Pembimbing II :  **KAMARIAH, S.E., M.M.**
NIDN : 0221075802

Mengetahui,

Dekan Falkutas Ekonomi,

Ka. Prodi Manajemen,


Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak,CA,CSRS
NIDN:0205026401




Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FALKUTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : FAUZI RAHMAN HAKIM
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0208
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars Lestari

Penguji Skripsi :

Tanggal 8-4-2022 Ketua Penguji : M. A. BAIDOWI, S.E., M.M.

NIDN : 0226025801

Tanggal 8-4-2022 Penguji I : KAMARIAH, S.E., M.M.

NIDN : 0221075802

Tanggal 8-4-2022 Penguji II : ULIL AMRI, SE., M.Si

NIDN:0229016201

Mengesahkan,

Dekan Falkutas Ekonomi,

Ka. Prodi Manajemen,



Signature of Mariyam Zanariah, SE, M.M.
Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Teruslah melangkah walau ada rintangan, jangan takut berjalan di jalan yang benar, lupakan mereka yang menyakitimu, sayangi mereka yang peduli padamu.” - Enny Hastowati

“Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu”. - (QS. Al-baqarah:45).

“Uang memang bukan segalanya, tetapi Uang bias bikin kita hidup” – Fauzi Rahman Hakim

“Mawar itu biru, Violet itu merah, Aku harus pergi ke kamar mandi” – Patrik Star.

PERSEMBAHAN :

*Allah SWT.

*Ibuku tersayang dan tercinta terima kasih sudah mensupport dan mendoakanku.

*Saudaraku yang tersayang dan tercinta.

*Kekasihku tersayang kyaa uwu.

*Teman dan Sahabat satu Perjuangan Angkatan 2018.

*Almamater Biru dan Kampus Biru.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fauzi Rahman Hakim
Nomor Pokok : 18.01.11.02.08
Angkatan : 2018
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars Lestari**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2022

Penulis,



Fauzi Rahman Hakim

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN, DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. MARS LESTARI”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat utama untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih yang ditujukan kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak M.A. Baidowi, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Kamariah, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak Rudy Chairudin, S.E, M.Pd. selaku Dosen P.A yang telah membimbing, mengarahkan sks yang benar sampai akhir.

7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tridinati Palembang yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis.
8. Pimpinan dan staff PT. Mars Lestari yang terlibat dan telah memberikan izin untuk meneliti dengan memberikan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Ibuku Tersayang yang telah memberi support dan memberi dukungan beserta keluarga kakak yang saya cintai.
10. Kekasih Kesayangan yang sudah support dan berjuang Bersama sampai akhir.
11. Teman – teman seperjuangan dan sahabat - sahabat terbaik lainnya yang selalu memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.
12. Almamater Kebanggaanku dan Kampus Biru yang ku cintai.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang memerlukannya

Palembang, maret 2022

Penulis,

Fauzi Rahman Hakim

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Beban Kerja.....	12
2.1.2.1 Jenis Beban Kerja.....	13
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempegaruhi Beban Kerja	14

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja.....	15
2.1.3 Kompetensi	16
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi	16
2.1.3.2 Karakteristik Kompetensi.....	18
2.1.3.3 Jenis-Jenis Kompetensi	19
2.1.3.4 Manfaat Kompetensi	20
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi	21
2.1.4 Disiplin.....	23
2.1.4.1 Bentuk disiplin kerja	24
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja	27
2.1.5 Motivasi Kerja.....	28
2.1.5.1 Teori Motivasi.....	29
2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	30
2.1.6 Kinerja Karyawan	31
2.1.6.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	32
2.1.6.2 Penilaian Kinerja.....	36
2.1.6.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	37
2.2 Penelitian lain yang Relevan	38
2.3 Kerangka Berfikir.....	39
2.4 Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.1.1 Tempat Penelitian.....	41
3.1.2 Waktu Penelitian	41

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.2.1 Sumber data	42
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 Sampel.....	44
3.4 Rancangan Penelitian	46
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	47
3.5.1 Variabel Penelitian	47
3.5.2 Definisi Operasional.....	47
3.6 Instrumen Penelitian.....	50
3.6.1 Uji Validitas	51
3.6.2 Uji Reliabilitas	51
3.7 Teknik Analisa Data.....	52
3.7.1 Analisis Statistik Inferensial	52
3.7.1.1 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.7.1.2 Analisis regresi linear berganda.....	53
3.7.1.3 Analisis koefisien korelasi	54
3.7.1.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	55
3.8 Uji Hipotesis Statistik	56
3.8.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	56
3.8.2 Uji Parsial (Uji t).....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	60

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	60
4.1.3 Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	61
4.1.3.1 Struktur Organisasi	61
4.1.3.2 Pembagian Tugas	61
4.1.4 Karakteristik Responden	66
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	68
4.2.1 Uji Validitas	68
4.2.2 Uji Reliabilitas	73
4.3 Teknik Analisis Data	74
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	74
4.3.1.1 Uji Normalitas	74
4.3.2 Uji Multikolinieritas	76
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda	76
4.3.4 Analisis Koefisien Korelasi (r)	79
4.3.5 Hasil Koefisien Derterminasi.....	80
4.4 Uji Hipotesis	81
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	81
4.4.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)	82
4.5 Pembahasan	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	40
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	48
Tabel 3.3 Skala Likert	51
Tabel 3.4 Interval Koefisien.....	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Beban Kerja (X1)	69
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi (X2).....	70
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	71
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X4)	72
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4.12 Interval Koefisien	79
Tabel 4.13 Koefisien Korelasi.....	80
Tabel 4.14 Hasil Uji Secara Simultan (F)	81
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisiensi Beban Kerja, Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Kerja Secara Parsial (T)	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	40
Gambar 4.2 Uji Normalitas	75
Gambar Lampiran Struktur Organisasi PT. Mars Lestari	94

ABSTRAK

FAUZI RAHMAN HAKIM. Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan bagian Produksi di PT. Mars Lestari. (Dibawah bimbingan Bapak M. A. Baidowi, S.E, M.M dan Kamariah, S.E, M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan bagian Produksi di PT. Mars Lestari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Mars Lestari Palembang sebanyak 105 karyawan, dengan sampel penelitian sebanyak 51 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Beban Kerja, kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Lestari Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 6,509 + 0,174X_1 + 0,197X_2 + 0,234X_3 + 0,204X_4$. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Lestari Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Lestari Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,020 > 0,05$. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Lestari Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Lestari Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,032 < 0,05$.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompetensi, Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

RIWAYAT HIDUP

FAUZI RAHMAN HAKIM, dilahirkan di Palembang pada tanggal 29 November 1999 dari bapak Tri Muryadi (ALM) dan Ibu Enny Hastowati anak Terakhir dari lima bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 11 Banyuasin III, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 1 Sembawa, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMA Negeri 13 Palembang. Pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Penulis

Fauzi Rahman Hakim

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan elemen penting dalam setiap perusahaan, hal tersebut membuat karyawan perlu diberdayakan dengan baik agar mampu menghasilkan upaya kerja yang optimal. Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai harus dioptimalkan demi majunya perusahaan tersebut.

Untuk itu, penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah untuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standard kerja yang diharapkan atau belum. Suatu organisasi akan mempunyai kemampuan bersaing jika sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut memiliki kemampuan yang unggul diatas rata-rata atau kemampuan tenaga kerja tersebut lebih tinggi dari kemampuan standar yang di tetapkan organisasi, tetapi ada yang tidak sesuai harapan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut dikendala pekerja yang sebagian tidak memenuhi standar tersebut dikarenakan masalah yang ada didalam perusahaan tersebut, pentingnya suatu perusahaan melihat pekerja guna mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

PT. Mars Lestari Palembang merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang berada di kota Palembang tepatnya di Kabupaten Banyuasin, PT. Mars Lestari adalah pabrik pengolahan air mineral yang berlokasi di Jalan Rawang Sari RT. 062 RW. 019 Kel. Sukajadi Kec. Talang Kelapa Kab. Banyuasin. Perusahaan mulai berdiri tahun 2002 memproduksi Air Minum Dalam Kemasan dan Jumlah tenaga kerja seluruhnya adalah 105 orang dalam status tenaga kerja tidak tetap (Kontrak). Bahan baku yang digunakan adalah air baku, kemasan cup 120 ml, 220 ml, botol 330 ml, botol 600 ml, botol 1500 ml, dan galon 19 Liter. Yang mana produksi air dalam kemasan ini telah memenuhi standar kesehatan RI dengan no Depkes DIP 249.106030003. dan standar Nasional Indonesia (SNI) 01-3553-1996. (Sumber : PT. Mars Lestari Palembang). Pada saat ini pabrik PT. Mars Lestari memproduksi produk air mineral dengan merek “MEGA VIN”

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan pada PT. Mars Lestari Palembang mengatakan bahwa telah terjadi beban kerja yang terlalu berat melebihi jam kerja yang tinggi, pekerja yang tidak sesuai dengan keahliannya bahkan tidak tahu sama sekali yang dia tempati di posisi tersebut, tingkat disiplin yang kurang baik bahkan ada yang melebihi jam masuk kerja dan tetap dibayar 8 jam padahal hal tersebut sangat kurang baik dan kurang tegasnya manajemen perusahaan, tingkat motivasi yang kurang terhadap atasan maupun sesama karyawan takut akan terjadinya anti sosial dan tidak

percaya satu sama lain padahal pagian produksi perlu adanya kerja sama tim yang baik, maka dari itu, penulis tertarik ingin meneliti lebih lanjut tentang PT. Mars Lestari tersebut.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan kunci dari kesuksesan organisasi tersebut, karena sumber daya manusia lah yang menjadi kendali dari pada seluruh sumber daya yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia dalam setiap instansi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama, tuntutan dari setiap perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi di dalam setiap instansi. Adanya perubahan yang terjadi didalam lingkungan instansi, membuat instansi harus melakukan perbaikan-perbaikan yang sesuai agar instansi dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut, kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi, kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu tercapainya tujuan serta kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia dapat perhatian di dalam perusahaan adalah kinerja karyawan. Karyawan yang dianggap bagi perusahaan karena kinerja karyawan memengaruhi suatu perusahaan itu sendiri. Kinerja berlaku nyata disetiap karyawannya dan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan itu sendiri dengan peran perusahaan / organisasi, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi setiap perusahaan bahkan berpengaruh untuk kedepannya dan kelancaran dari perusahaan tersebut untuk menjadi acuan kedepannya bisa lebih baik dalam pengelola perusahaan agar karyawan tersebut dapat memberikan atau kepuasan terhadap perusahaan itu sendiri.

Faktor yang dapat memengaruhi yaitu Beban Kerja, Beban kerja menurut Ellyzar (2017:38) Beban Kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.” Pada saat menghadapi masalah dan menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, apabila keterbatasan yang dimiliki pegawai tersebut maka dapat menghalangi atau menghambat tercapai hasil kerja tersebut dan terjadi kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan perusahaan di tingkat kapasitas diposisi pekawai tersebut.

Faktor kedua yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Dapu (2015:65), adalah: “Disiplin kerja adalah sikap perilaku, dan bertindak sesuai dengan

peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan hal terpenting di dalam suatu organisasi karena dengan disiplin yang baik maka organisasi dalam menjalankan kegiatannya pun berjalan sesuai dengan target dan tujuan organisasi tersebut. Dalam kedisiplinan pegawai diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk menumbuhkan rasa kedisiplinan yang diharapkan oleh organisasi dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi organisasi. Dengan tata tertib yang baik diharapkan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat bekerja dengan efisien dan efektif dan kinerja pegawai dapat meningkat. Ketidakpatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku dapat menimbulkan permasalahan baru sehingga berimbas kepada pekerjaan atau tugas-tugas menjadi tidak maksimal dan mempengaruhi disetiap proses aktivitas kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2017:121), “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi orang dalam pekerjaannya, dimana berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan yang ada pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan.

Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai dalam bekerja dan juga masih adanya pegawai yang kurang bekerja dengan giat, sehingga menjadi penghambat, dan kurangnya motivasi dari atasan yang membuat pegawai kurang semangat bekerja, Maka dari itu motivasi kerja sangatlah diperlukan bagi setiap pegawai untuk meningkatkan semangat kinerja pegawai.

Faktor keempat yaitu kompetensi, Menurut Mc. Clelland yang dikutip dalam (Sedarmayanti, 2016) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang sangat baik. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi pegawai semangat bekerja dikarenakan merasa passionnya berada dibagian yang ia inginkan, dan bisa menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan para organisasi bisa tercapai.

Dari penjelasan diatas, maka penulis tertarik dan ingin meneliti lebih lanjut tentang pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul ***“Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi di PT. Mars Lestari”***.

1.2 Perumusaan masalah

Berdasarkan latar belakang pada uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Apakah terdapat Pengaruh Beban, Kompetensi, Disiplin dan Motivasi kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars Lestari Palembang ?
2. Apakah terdapat Pengaruh Beban Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars Lestari Palembang ?
3. Apakah terdapat Pengaruh Kompetensi secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars Lestari Palembang ?
4. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars Lestari Palembang ?
5. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars Lestari Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Beban, Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars Lestari Palembang ?

2. Pengaruh Beban Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars Lestari Palembang ?
3. Pengaruh Kompetensi Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars Lestari Palembang ?
4. Pengaruh Disiplin Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars Lestari Palembang ?
5. Pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars Lestari Palembang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini :

1. Bagi penulis

Meningkatkan wawasan pada ilmu Sumber Daya Manusia (SDM), pada khususnya masalah yang diteliti yaitu Pengaruh Beban, Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars Lestari.

2. Bagi Perusahaan PT. Mars Lestari

Hasil ini dapat menjadi pertimbangan pengembangan dan masukan bagi perusahaan yang ditunjukkan Pengaruh Beban, Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars

Lestari sehingga dapat ditingkatkan oleh perusahaan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini bias dijadikan sebagai sumber referensi untuk menambah pengetahuan serta bahan untuk melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya yang berhubungan dengan Pengaruh Beban, Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Mars Lestari.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Anwar Sanusi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta
- Arikunto. 2013, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Azuar Juliandi, dan Irfan. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Ilmu Bisnis*.Bandung:CiptaPustaka.
- Dapu, valensia Angelina Wisti. (2015). "The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado". Jurnal EMBA, Vol.3 No.3, Hal.352-361
- Eka Nur Kamilah. 2015, Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru Terhadap hasil belajar Siswa pada Mata Pelajaran Akuntansi. Jurnal UPI, Repository. Upi. edu
- Emron, Edison,Y.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu SP. 2015 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Edisi Revisi) Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.Interpratama Mandiri.
- Koesomowidjojo, Suci r. Mar'ih, 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Jakarta.
- Kuncoro, 2013, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Jogjakarta
- Munandar, S. Ashar, 2010, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. (2017), Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah Vol. 1, 37.

- Rivai, Veithzal, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar
- Spencer, Lyle M and Signe M. Spencer. 2013. *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sonc, Inc.
- Sugiono , 2015, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, (2014), “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltan. (2012). “Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi”. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.