

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. MAHADUTA KARYA LOGISTIK PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**ALFANDI KURNIAWAN**

**NPM . 2001110111**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**

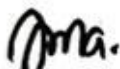
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**


Nama : ALFANDI KURNIAWAN  
Nomor Pokok/NIRM : 2001110111  
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Mahaduta Karya Logistik Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal...4-4-24.....

  
Pembimbing I : Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si  
NIDN.0201018001

Tanggal...4-4-24.....


  
Pembimbing II : Nur Effen, SE, MM  
NIDN.0202076102

189 /PS/DFEB/24


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



  
Dr. Msy. Mikhal, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS  
NIDN. 0205026401

Ka.Prodi Manajemen

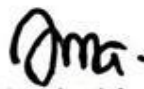
  
Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN.02222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

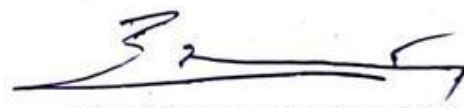
**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : ALFANDI KURNIAWAN  
Nomor Pokok/NIRM : 2001110111  
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Mahaduta Karya Logistik Palembang.

Pembimbing Skripsi :

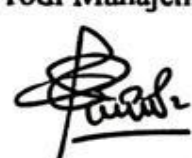
Tanggal.....4-4-2024..... Ketua Penguji :  Dr. M. Ima Andrivani, SE, M.Si  
NIDN.0201018001

Tanggal.....4-4-2024..... Penguji I : Nur Effen, SE, MM  
NIDN.0202076102

Tanggal.....28-03-24..... Penguji II :  Dra. Yasmina Martini, MM  
NIDN.0228035901

Mengetahui,

 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS  
NIDN. 0205026401

Ka.Prodi Manajemen  
  
Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN.02222096301

189/PS/DFEB/24

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

**“ Jika kau tidak mau mengambil resiko, kau tidak dapat menciptakan masa depan”**

**Skripsi ini kupersembahkan kepada :**

- **Kedua orang tuaku yang telah memanjatkan doa-doa serta support moril maupun materil**
- **Abang-abangku tersayang**
- **Kekasihku tercinta**
- **Sahabat seperjuangan**
- **Almamater program studi Manajemen angkatan 2020**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang”**. Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan proposal Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan berbagai pihak. Karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Proposal Skripsi ini. Secara khusus peneliti sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE,M.S. Selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak. CA. CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah , S.E.,MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Proposal ini.

5. Ibu Nur Effen, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Proposal ini.
6. Seluruh Staf Karyawan Di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang yang telah bersedia membantu dan memberikan data dalam penyusunan Proposal ini.
7. Jajaran Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
8. Orang Tua Tercinta yang senantiasa mendoakan, mendukung dan memberikan bantuan moral dan *material*.
9. Teman-Teman Seperjuangan Manajemen Angkatan 2020.
10. Semua Pihak yang telah memberikan bantuannya kepada penulis dalam menyelesaikan Proposal ini yang tidak dapat peneliti ucapkan satu persatu.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Proposal ini masih banyak kekurangan. Peneliti berharap kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan Proposal ini sehingga Proposal ini dapat bermanfaat untuk pendidikan dan penerapan di lapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang,      Februari 2024

Alfandi Kurniawan

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alfandi Kurniawan

NIM : 2001110111

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen/S1

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Mahaduta Karya Logistik Palembang” dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak melakukan penjiplakan/plagiat terhadap karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya siap untuk menanggung segala konsekuensinya.

Palembang, 30 Maret 2024



Alfandi Kurniawan

## DAFTAR ISI

## Halaman

<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1 Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan .....	9
2.1.3 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	9
2.1.4 Dimensi Kinerja Karyawan .....	10
2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan .....	11
2.2 Disiplin Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	12
2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja.....	13
2.2.3 Jenis - Jenis Disiplin Kerja .....	14



2.2.4 Dimensi Disiplin Kerja .....	16
2.3 Motivasi Kerja .....	20
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	20
2.3.2 Fungsi dan Manfaat Motivasi Kerja .....	21
2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja .....	22
2.3.4 Dimensi Motivasi Kerja.....	23
2.3.5 Indikator Motivasi Kerja.....	24
2.4 Beban Kerja .....	25
2.4.1 Pengertian Beban Kerja .....	25
2.4.2 Faktor-Faktor Beban Kerja .....	26
2.4.3 Dimensi Beban Kerja.....	27
2.4.5 Manfaat Beban Kerja.....	29
2.4.6 Pengukuran Beban Kerja .....	30
2.5 Penelitian Yang Relevan.....	30
2.6 Kerangka Berpikir.....	34
2.7 Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.1.1 Tempat Penelitian .....	38
3.1.2 Waktu Penelitian.....	38
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	40
3.3.1 Populasi .....	40
3.3.2 Sampel .....	41
3.3.3 Teknik Sampling.....	41
3.4 Rancangan Penelitian.....	41
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	42
3.5.1 Variabel Penelitian.....	42
3.5.2 Definisi Operasional .....	42
3.6 Instrumen Penelitian .....	46
3.6.1 Uji Validitas.....	47
3.6.2 Uji Realibilitas .....	48
3.7 Teknik Analisis Data .....	48
3.7.1 Uji Asumsi Klasik .....	48

3.7.2 Analisis Regresi Berganda.....	50
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi .....	50
3.7.4 Analisis Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> ) .....	51
3.8 Uji Hipotesis .....	51
3.8.1 Uji Simultan (F).....	51
3.8.2 Uji Parsial (t).....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
4.1 Gambaran Umum PT. Mahaduta Karya Logistik.....	54
4.1.1 Visi dan Misi PT. Mahaduta Karya Logistik.....	55
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Mahaduta Karya Logistik .....	56
4.2 Karakteristik Responden Penelitian.....	59
4.3 Hasil Uji Validitas .....	60
4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	63
4.6 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	65
4.7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	67
4.8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	67
4.9 Hasil Uji Hipotesis.....	68
4.9.1 Hasil Uji Simultan (F).....	68
4.9.2 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	69
4.10 Pembahasan .....	70
4.10.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	70
4.10.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	71
4.10.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4.10.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	35
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	56

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	30
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	37
Tabel 3.2 Definisi Operasional .....	42
Tabel 3.3 Skala Likert .....	46
Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien .....	50
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1) .....	61
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	61
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X3) .....	62
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Data .....	63
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	67
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	68
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan.....	68
Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial .....	69

## ABSTRAK

**Alfandi Kurniawan, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Nur Effen, SE, MM dan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden karyawan pada PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *software* spss versi 25.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang. Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang.

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

## **ABSTRACT**

***Alfandi Kurniawan, The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Workload on Employee Performance at PT. Palembang Logistics Work Ambassador. (Under the guidance of Mrs. Nur Effen, SE, MM and Mrs. Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si)***

*This research aims to determine the influence of work discipline, work motivation and workload on employee performance at PT. Palembang Logistics Work Ambassador. The sample in this study was 53 employee respondents at PT. Palembang Logistics Work Ambassador. The data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis using the SPSS software program version 25.0.*

*The research results show that Work Discipline, Work Motivation, and Workload simultaneously influence Employee Performance at PT. Palembang Logistics Work Ambassador. Work Discipline has a partial effect on Employee Performance at PT. Palembang Logistics Work Ambassador. Work Motivation partially influences employee performance at PT. Palembang Logistics Work Ambassador. Workload partially influences employee performance at PT. Palembang Logistics Work Ambassador.*

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

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Alfandi Kurniawan  
TTL : Palembang, 15 Mei 1999  
NIM : 2001110111  
Agama : Islam  
Alamat Asal : Jl Mawar Rt 02 Rw 01 No 174 Palembang  
HP/WA : 0882 6805 1618  
E-Mail : alfandik56@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

- TK Panca Bakti 2004
- SD Negeri 43 Palembang 2005-2011
- SMP Negeri 19 Palembang 2011- 2014
- SMA Negeri 13 Palembang 2014-2017
- Universitas Tridinanti Palembang 2020-2024

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia atau sering disebut SDM sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau kemampuan dan keterampilan yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin menurut Saleh (2018) merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktifitas kerja.

Motivasi menurut Andika (2019) merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang



akan membawa kearah optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktifitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Karena dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan misalnya bonus kepada karyawan agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Sudiharto, 2021).

Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Hamdiyah (2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Perlu dipahami bahwa

mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja masih banyak lagi faktor lainnya.

Ada berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya dengan cara pemberian kompensasi kepada karyawan. Diperolehnya kompensasi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan yang telah dilakukan selama bekerja diperusahaan. Kompensasi dianggap dapat memberikan motivasi, semangat kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Setiobudi, 2017)

Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat menciptakan keseimbangan dari hasil kinerja karyawan dengan imbalan yang mereka terima. Besar kecilnya kompensasi yang akan diterima oleh karyawan dipengaruhi oleh faktor penawaran dan permintaan, kemampuan membayar, pemerintah, serikat kerja, biaya hidup dan produktivitas karyawan itu sendiri (Sutrisno, 2019).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. (Dewi 2019)

PT. Mahaduta Karya Logistik merupakan salah satu perusahaan yang berlokasi di Jalan H.M Noerdin Pandji Komplek Sriwalk F1D-01, Kota Palembang. Usaha ini bergerak dalam bidang logistik PT. Mahaduta Karya Logistik didirikan

pada tahun 2018 untuk memenuhi kegiatan logistik dan transportasi berbagai bisnis. Layanan yang memberikan penawaran untuk pengiriman, dengan dasar pengetahuan lengkap dan pengalaman kerja selama lebih dari satu dasawarsa, disertai jaringan yang luas memberikan pilihan prima dengan harga yang kompetitif sesuai dengan kebutuhan para klien.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan masih ada permasalahan terkait dengan disiplin kerja yang melibatkan kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan, karyawan sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan karyawan tidak memberikan contoh yang baik, serta sesuai kata dengan perbuatan dengan baik dalam berkerja dengan anggota tim, hal ini menyebabkan kurangnya disiplin kerja untuk memiliki disiplin karyawan yang baik dalam perkerjaan.

Permasalahan terkait motivasi kerja yaitu kurangnya tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Karyawan menyelesaikan tugasnya tidak sesuai waktu yang ditentukan, karyawan kurang prestasi kerja ialah melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Jika karyawan kurang motivasi dalam bekerja hal ini akan menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan.

Selanjutnya permasalahan terkait dengan beban kerja di PT. Mahaduta Karya Logistik banyaknya beban perkerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu terhadap karyawan. Jika beban kerja bertumpuk maka terjadi masalah dengan karyawan, hal ini bisa menyebabkan karyawan tidak bersemangat untuk menyelesaikan tugas didalam pekerjaannya.

Dari permasalahan diatas jika terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja didalam perusahaan ini akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, sehingga peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian melalui judul “ **Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nielsen Company Indonesia**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah adalah pernyataan yang menjelaskan masalah yang akan diteliti dalam penelitian. Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka bisa di identifikasikan permasalahan mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja di dalam penelitian ini yakni :

1. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah alasan yang mendasari dilakukannya sebuah penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang.
4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini dapat memperluas pemahaman kita tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **A. Bagi peneliti**

- a) Penerapan wawasan dan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan dalam memberikan masukan atau gagasan pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan.

- b) Untuk menambah pengetahuan tentang masalah yang dihadapi perusahaan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dan penyelesaian masalah tersebut.

B. Bagi akademis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bacaan mengenai masalah manajemen sumber daya manusia khususnya disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan untuk bahan pengambilan keputusan dan bahan studi.

C. Bagi perusahaan

- a) Dapat mengevaluasi faktor-faktor yang berpengaruh dalam proses produksi khususnya terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja kerja karyawan dalam perusahaan.
- b) Merupakan informasi masukan yang dapat dipakasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2020. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Danang sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Danang, Sunyoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dewi, 2019. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo*. skripsi. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro Semarang
- Dharma. 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan*. Jakarta :Pustaka Pelajar.
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

- Hamdiyah, 2018. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang*. Jurnal : Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang Vol.02, No.02.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Akasara
- Irwandy, 2016. *Geoteknik Tambang Mewujudkan Produksi Tambang yang Berkelanjutan dengan Menjaga Kestabilan Lereng*. Jakarta :PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik)*. Depok : Rajagrafindo Persada.
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta.
- Mathis Robert, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Menpan. (1997). *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id> diunduh pada tanggal 20 Desember 2017.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Saleh. 2018. “*Pengaruh Disiplinkerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Inko Java Semarang*”, Amongmakarti, Vol.11. No. 21.
- Sastrohadiwiryo , B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.



- Sudiharto, 2021. *Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan*. Thesis Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sofyandi Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandat Maju.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3), 172.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta
- Srimulyo, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudiharto, 2001. *Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan*. Thesis Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno, 2001, *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Suci Press, Bandung.
- Tarwaka.2011. *Ergonomi Industri*, Dasardasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta : Harapan Press.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri*. Surakarta : Harapan Press.
- Tim Penyusun Fakultas Ekonomi (2022). Buku Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Palembang : Universitas Tridianti
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi 5, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.