

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN  
KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**

**CV. EXCON CONTRACO**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :**

**MUHAMMAD RIDHO**

**NPM. 1801110514**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

**2024**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD RIDHO  
Nomor Pokok/ NIM : 1801110514  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Exxon Contraco

Pembimbing skripsi:

Tanggal 29-10-2024

Pembimbing I : Rudi Chairudin,SE.,MM  
NIDN : 0202026201

Tanggal 29-10-2024

Pembimbing II : Herman Efrizal,SE.,MM  
NIDN : 0202066602

Mengetahui,

Dekan  
Tanggal 29-10-2024

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 29-10-2024



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

Mariyam Zanariah, SE,MM  
NIDN : 0222096301



UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD RIDHO  
Nomor Pokok/ NIM : 1801110514  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan  
Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV.  
Excon Contraco

Penguji skripsi:

Tanggal 29-10-2024 Ketua Penguji : Rudi Chairudin, SE., MM  
NIDN : 0202026201

Tanggal 29-10-2024 Penguji I : Herman Efrizal, SE., MM  
NIDN : 0202066602

Tanggal 29-10-2024 Penguji II : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM  
NIDN : 0212116401

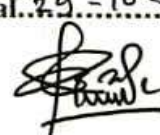
Mengetahui,

Dekan  
Tanggal 29-10-2024



Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 29-10-2024



Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

107/PS/DFEB/24

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ridho  
Nomor Pokok : 1801110514  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh - sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2024

Muhammad Ridho



## MOTTO

*Motto : “ A Winner is a dreamer who never gives up “*

*&*

*“ Man Jadda Wajada “*

**Kupersembahkan Kepada :**

- **Mama Tercinta Ibu Nurul Komari Diana**
- **Ayunda Terkasih dr. Mutia Yudha Putri**
- **Isi dewek sebutkela galo**

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan Judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN”** Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, maka kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penulisan penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. M. Ima Andiyani, S.E., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti
4. Bapak Rudi Chairudin, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I.
5. Bapak Herman Efrizal, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.
7. Pimpinan dan para Karyawan CV. Excon Contraco.
8. Kepada orang tuaku dan keluarga besar yang tercinta, terima kasih atas dukungan dan do'a serta bantuan baik moral maupun materil.
9. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.
10. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2018.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang,.....September 2024

Peneliti

Muhammad Ridho

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
<b>BAB I PEMBAHASAN</b>	
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Teori.....	10
2.2 Penelitian yang Relevan .....	29
2.3 Kerangka Berfikir.....	34
2.4 Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
3.4 Rancangan Penelitian .....	40
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	41
3.6 Instrumen Penelitian.....	45
3.7 Teknik Analisis Data.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Sejarah Singkat CV. Excon Contraco Palembang .....	53
4.2 Hasil Penelitian .....	59
4.3 Teknik Analisis Data .....	67
4.4 Hasil Uji Hipotesis .....	73



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Omzet Pertahun CV. Excon Contraco .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Penentuan skor menggunakan skala likert .....	39
Tabel 3.3 Operasional Variabel .....	42
Tabel 3.4 Interval Koefisien .....	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Respondenn berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Validasi Beban Kerja (X1).....	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) .....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi (X3) .....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X4).....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4. 10 Uji Normalitas .....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.12 Uji Regresi .....	70
Tabel 4. 13 Analisa Koefisien Korelasi .....	72
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	74
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	75

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	34
Gambar 4.1 Dokumentasi pekerjaan CV.Excon Contraco.....	53
Gambar 4.2 Struktur Organisasi .....	55
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	69

## **ABSTRAK**

**Muhammad Ridho. Npm. 1801110514. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Excon Contraco (Dibawah bimbingan Bapak Rudi Chairudin,SE.,MM dan Bapak Herman Efrizal,SE.,MM )**

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Excon Contraco. Berdasarkan jumlah populasi di CV. Excon Contraco yang berjumlah 65 orang karyawan, maka peneliti mengambil keseluruhan populasi tersebut untuk dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi dan melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada hubungan antara 4 variabel yaitu: 3 variabel bebas meliputi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompetensi serta variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen keempat variabel penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel pengaruh beban kerja, disiplin kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Excon Contraco. Variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Excon Contraco. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Excon Contraco. Variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Excon Contraco. Variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Excon Contraco

**Kata Kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

**Muhammad Ridho. Npm. 1801110514. The Influence of Workload, Work Discipline, Motivation and Competence on Employee Work Performance CV. Excon Contraco (Under the guidance of Mr. Rudi Chairudin, SE., MM and Mr. Herman Efrizal, SE., MM )**

This thesis aims to determine the influence of workload, work discipline, motivation and competency on CV employee work performance. Excon Contraco. Based on the population in CV. Excon Contraco has 65 employees, so the researcher took the entire population to be used as a research sample. This research is research designed to determine the level of relationship between different variables in a population and carry out hypothesis testing by referring to the relationship between 4 variables, namely: 3 independent variables including Work Load, Work Discipline, Motivation and Competence and the dependent variable, namely Work Performance. Employee (Y).

Based on the results of testing the validity of the instruments for the four research variables described above, it can be concluded that the variables influencing workload, work discipline, motivation and competence simultaneously influence the work performance of CV employees. Excon Contraco. The workload variable partially influences the work performance of CV employees. Excon Contraco. The work discipline variable partially influences the work performance of CV employees. Excon Contraco. The motivation variable partially influences the work performance of CV employees. Excon Contraco. The competency variable partially influences the work performance of CV employees. Excon Contraco

**Keywords: Workload, Work Discipline, Motivation, Competence and Employee Work Performance**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Fathoni (2018:10), sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan. Apabila sumber daya manusia (karyawan) yang dipergunakan dalam perusahaan bekerja dengan prestasi yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pada CV. Excon Contraco sendiri prestasi kerja para karyawan dirasa masih perlu ditingkatkan kembali, adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan pekerjaan yang berat, dan ada pula karyawan bekerja tidak sesuai dengan peraturan, bahkan ada beberapa karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja. Hal itu mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun.

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dari beberapa faktor, salah satunya yaitu kualitas dari para pegawainya, dengan adanya kualitas yang baik dari para pegawai diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada penelitian ini, peneliti mengidentifikasi faktor-faktor mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan diantaranya Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi pada karyawan CV.Excon Contraco.

CV. EXCON CONTRACO merupakan perusahaan konstruksi yang berbasis di KOTA PALEMBANG, Indonesia. Berdiri sejak lama, CV. EXCON CONTRACO telah menjadi salah satu pemimpin di industri konstruksi dengan spesialisasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar. CV. EXCON CONTRACO melayani jasa konstruksi: BG001 Konstruksi Gedung Hunian, BG002 Konstruksi Gedung Perkantoran, BG003 Konstruksi Gedung Industri, BG004 Konstruksi Gedung Perbelanjaan, BG006 Konstruksi Gedung Pendidikan, BG007 Konstruksi Gedung Penginapan, BG008 Konstruksi Gedung Tempat Hiburan dan Olahraga, BG009 Konstruksi Gedung Lainnya, BS001 Bangunan Sipil Jalan, BS002 Bangunan Sipil Jembatan, Jalan Layang, Fly Over, dan Underpass, BS004 Konstruksi Jaringan Irigasi dan Drainase, SI001 Jasa

Pelaksana Untuk Konstruksi Saluran Air, Pelabuhan, Dam, dan Prasarana Sumber Daya Air Lainnya, SI003 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Jalan Raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara. CV. Excon Contraco beralamat di Jalan KH Dahlan HY Ruko No. 03 Rt. 037 Rw. 011 Kel. Karya Baru Kec. Alang-alang Lebar KOTA PALEMBANG, Indonesia.

Berdasarkan data perusahaan, ini merupakan Omzet yang dicapai perusahaan pada 3 tahun terakhir, sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Omzet Pertahun CV. Excon Contraco**  
**Tahun 2021-2023**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target tahunan (Dalam Juta Rupiah)</b>	<b>Omzet Tahunan (Dalam Juta Rupiah)</b>
<b>1</b>	<b>2021</b>	<b>4.895</b>	<b>5.032</b>
<b>2</b>	<b>2022</b>	<b>5.350</b>	<b>5.203</b>
<b>3</b>	<b>2023</b>	<b>5.900</b>	<b>5.185</b>

Sumber : CV. Excon Contraco (2024)

Prestasi kerja adalah perwujudan atau penampilan seorang yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2018:22) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa perusahaan tidak dapat mencapai target pada tahun 2022 dan tahun 2023 hal ini dapat dipengaruhi dari menurunnya prestasi kerja karyawan.



Untuk meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu Beban kerja, Beban kerja yang begitu banyak dapat mengakibatkan karyawan merasa tertekan dan dapat menurunkan prestasi kerja. Menurut Ellyzar (2017:26) 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 teknis manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Sejalan dengan penelitian Lika Novi Ardiyanti (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja dan kepuasan kerja secara signifikan dapat memediasi pengaruh variabel beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Wismilak Inti Makmur.

Menurut Irham fahmi (2017) dalam Ita Rahmawati (2020) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin merupakan sikap seseorang melakukan apa yang sudah disetujui bersama antara pemimpin dengan para pekerja, baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan atau kebiasaan-kebiasaan. Pada penelitian Indra Gunadi (2020) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis ada

pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bima.

Supian (2022:31) memaparkan motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi ialah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada prestasi kerja karyawan yang menurun. Hal ini sejalan pada penelitian yang dilakukan Heriyanti (2022) Kesimpulan yang didapat berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis antara lain: terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi kerja terhadap peningkatan prestasi kerja PNS Disnaker Kota Samarinda, dibuktikan dengan nilai koefisien relasi (R) antara X terhadap Y sebesar 0,657 ; selain itu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja PNS Disnaker Kota Samarinda 43,2%.

Menurut Titisari (2014:34) Mengungkapkan bahwa kompetensi adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu. Penelitian ini didukung pula penelitain dari Aprilida (2020) Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis, menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pengelolaan keuangan di BP-PNFI

Regional I Medan. Ini berarti BP-PNFI Regional I Medan telah memberikan perhatian yang besar terhadap kompetensi Pegawainya, karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang Pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang diberikan pegawai tersebut terhadap instansi/lembaga tempatnya bekerja.

Berdasarkan observasi awal pada CV. Excon Contraco ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan Beban kerja, Motivasi, Kompetensi dan Disiplin. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntunan kerja, tempo kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Hal ini menyebabkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas tiap pekerja tidak sama sesuai dengan beban kerja masing-masing. Ketika jam kerja yang lebih lama menimbulkan beban kerja yang tinggi akan memiliki efek buruk pada tingkat kesehatan pekerja, karena kelelahan dan stres kerja sehingga secara otomatis akan merusak prestasi kerja mereka baik secara jangka pendek atau jangka panjang.

Berdasarkan teori dan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV.EXCON CONTRACO”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1 Apakah ada pengaruh beban kerja, disiplin kerja, motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Excon Contraco?
- 2 Apakah ada pengaruh beban kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Excon Contraco?
- 3 Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Excon Contraco ?
- 4 Apakah ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Excon Contraco ?
- 5 Apakah ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Excon Contraco?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Excon Contraco.
2. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Excon Contraco.
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Excon Contraco .

4. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Excon Contraco.
5. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan CV. Excon Contraco.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Penulis

Sabagai tolak ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi intansi/perusahaan pada CV. Excon Contraco.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan manfaat yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi karyawan CV. Excon Contraco.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain pada masa yang akan datang dan menyajikan informasi mengenai Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Excon Contraco.

#### 4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- \_\_\_\_\_, (2015), *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- \_\_\_\_\_, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori , Konsep dan Indikator)*. Riau: anafa Publishing.
- Burhanuddin Yusuf, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers)
- Dian Ayu Pratiwi, (2021), *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Sektor Perbankan (Studi Kasus Pada Bank Negara Indonesia Kota Pontianak, Vol. 10, No 3* <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/48265> Diakses pada tanggal 18 Febuari 2023 pukul 00.30
- Enny, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Gibson, (2017), *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018), *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Henry, Simamora, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- \_\_\_\_\_, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.

Kasmir, (2019), Analisis Laporan Keuangan, Edisi Pertama. Cetakan kedua belas.  
PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Lidia Dwi Larasati, Muhammad Ali Ardiansyah, Dian dwi Nur Rahmah, (2021)  
Pengaruh Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja  
Karyawan pada PT. X Cabang Kota Samarinda, Vol. 9 No 4, hal 783-798  
[https://web.archive.org/web/20220105163345id/http://e-  
journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/6709/pdf](https://web.archive.org/web/20220105163345id/http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/6709/pdf)  
Diakses pada tanggal 17 Febuari pukul 23:47

Marwansyah, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta,  
Bandung.

Rivai Veithzal (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,  
Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956

Samsuddin, (2013), KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya  
Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama).  
Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Sri Langgeng Ratnasari, (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses, Vol. 6,  
No 1  
<https://journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/1540>  
Diakses pada tanggal 17 Febuari 2023 pukul 23:35

Sugiyono, (2013), Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung:  
Alfabeta. CV

\_\_\_\_\_, (2015), Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung:  
Alfabeta.

\_\_\_\_\_, (2016), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:  
PT Alfabet.

\_\_\_\_\_, (2017), Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung:  
Alfabeta

\_\_\_\_\_, (2019), Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D.  
Bandung: ALFABETA.

Sutrisno, Edy (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada  
Media Group, Jakarta.

\_\_\_\_\_, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana,  
Jakarta



\_\_\_\_\_, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

Umam, (2018), Perilaku Organisasi, Bandung : Pustaka Setia.

Tridinanti, Universitas. 2023. Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Palembang : Universitas Tridinanti.

Vanchapo, A. R. (2020), Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers

\_\_\_\_\_, 2012. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Winardi. 2015. Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.

