



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UNIT LAYANAN
PELANGGAN PANGKALAN BRANDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

ANITA RIZKA
NPM : 1715310427

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

MEDAN

2021



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANITA RIZKA
NPM : 1715310427
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN
(Persero) UNIT LAYANAN PELANGGAN
PANGKALAN BRANDAN

Medan, Mei 2021

KETUA PROGRAM STUDI

RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi. M.Si



Dr. SRI RAHAYU, S.H., M.Kn

PEMBIMBING I

HASRUL AZWAR HASIBUAN, SE., MM

PEMBIMBING II

Dr. SRI RAHAYU, SE., MM



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : ANITA RIZKA
NPM : 1715310427
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN
(Persero) UNIT LAYANAN PELANGGAN
PANGKALAN BRANDAN**

Medan, Mei 2021

KETUA

HARIANTO, S.E., M.M.

ANGGOTA I

HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M.

ANGGOTA II

Dr. SRI RAHAYU, S.E., M.M.

ANGGOTA III

NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M.

ANGGOTA IV

DIAN SEPTIANA SARI, S Sos., MSP.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anita Rizka
Npm : 1715310427
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2021



Anita Rizka

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

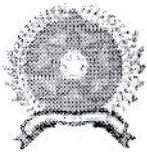
Nama : Anita Rizka
Npm : 1715310427
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan
Pelanggan Pangkalan Brandan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.
Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2021



Anita Rizka



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ANITA RIZKA
 Tempat / Tgl. Lahir : MEDAN / 17 Mei 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310427
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.52
 Nomor Hp : 082267474525
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULP PANGKALAN BRANDANO

Catatan : Disetujui Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Yang Tidak Perlu


 (Cahyo Phamono, S.E., M.M.)

Medan, 15 Februari 2021

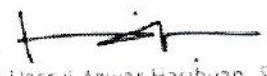
Pemohon,


 (Anita Rizka)

Tanggal :


 Disetujui oleh :
 Dekan
 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

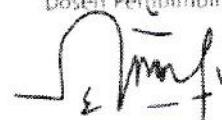
Tanggal : 15 Februari 2021


 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :
 (Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM)

Tanggal :


 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

Tanggal : 15 Februari 2021


 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Keselamatan, Sekeloa Ket. I, Tegalrejo 20132, PO BOX 1097 Medan,
Email: admis@uppb.ac.id / panca@uppb.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/ITS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen PembimbingII : Sri Rahayu, SE., MM
 Nama Mahasiswa : Anita Rizka
 Jurusan/Program Studi : SDM / Manajemen
 No. Stambuk/NPM : 1715310427
 Jenjang Pendidikan : Sarjana
 Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULF Pangkalan Brandan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
25 Jan 2021	- Cara letak logo pada cover proposal berada pinggir atas, baru dibawah logo judul skripsi - Kerangka & pengisian pada identifikasi masalah landasan teori diawali dari variabel di mana variabel y adalah kinerja maka penjabarannya harus kemery diikuti baru disiplin kerja dan beban beban kerja jika ada penelitian disesuaikan dengan judul dan anggota ya kerangka sempit	f	
26 Jan 2021	- Penghapusan kata 'Sumatera Utara' pada cover		
5 Feb 2021	ACC Sempit	f	

Medan,

12/02/2021

Dekan

Dr. Bambang Wijanegara, SE., MM

Dosen Pembimbing II

Sri Rahayu, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.
Email: admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM
Nama Mahasiswa : Anita Rizka
Jurusan/Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk/NPM : 1715310427
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) ULP Pangkalan Brandan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
19 Jan 2021	- Hilangkan redaksi variabel pada rumusan masalah - Dibuat satu spasi jika kutipan langsung dari penulis lebih dari 5 baris dan yang lainnya disesuaikan - Perhatikan ketentuan buat Daftar Pustaka, jika jumlah tegak lurus, jika buku miring, pastikan lagi di pedoman penulisan skripsi.		
28 Jan 2021	Acc Sempro		

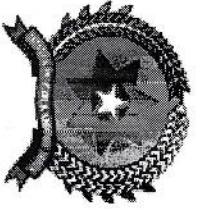
Medan,

Diketahui/Disetujui Oleh:
Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing I

Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Tejp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancecabudi.ac.id - Email : admin@pacecabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANITA RIZKA
NPM : 1715310427
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULP PANGKALAN BRANDANO

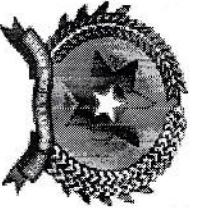
Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
28 Januari 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
05 Mei 2021	Acc sidang Meja Hihau	Disetujui	
07 Agustus 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 09 Agustus 2021

Dosen Pembimbing,



Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANITA RIZKA
NPM : 1715310427
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr Sri Rahayu, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULP PANGKALAN BRANDAND

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
25 Januari 2021	Acc Sempuro	Disetujui	
07 Mei 2021	Acc Meja Hijau	Disetujui	
03 Agustus 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 09 Agustus 2021

Dosen Pembimbing,



Dr Sri Rahayu, SE., MM



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4149/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: ANITA RIZKA

: 1715310427

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 11 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 11 Mei 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



ERDANI MUHARTAMA SUDJI, BA., MSc

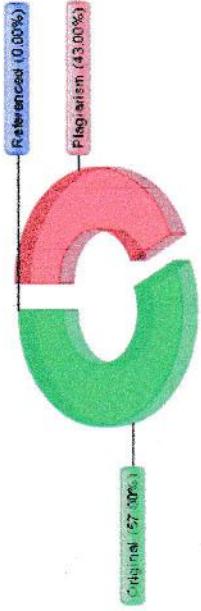
No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Analyzed document: ANITA RIZKA_1715310427_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:
Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 58

al : Permohonan Meja Hijau

Medan, 20 Mei 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANITA RIZKA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 1997-05-17
 Nama Orang Tua : MISMARWAN EDY SUZOKO
 P. M : 1715310427
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082267474525
 Alamat : Jl. M A SELATAN GG. MERAK NO. 253/7

Sehubungan dengan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULP PANGKALAN BRANDAN**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazah/nya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	0

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

ANITA RIZKA
 1715310427

Isian :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Analisis yang digunakan adalah analisis data statistik dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistic Package for Social Sciences*) 24.0 *for windows* yaitu analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Data-data yang diolah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 9,739 + 0,371X_1 + 0,324X_2$. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan. Begitu juga dengan beban kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan. Sedangkan pengujian secara simultan variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan. Sementara tingkat koefisien determinasinya mencapai 0,570 atau sebesar 57% sementara sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the effect of work discipline (X_1) and work load (X_2) on the performance (Y) of employees at PT. PLN (Persero) Customer Service Unit of Pangkalan Brandan. The data analysis technique used in this study is descriptive quantitative, with the number of samples are 50 respondents. The analysis used is statistical data analysis using SPSS (Statistic Package for Social Science) 24.0 for windows program, namely multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The data collection technique was done by using the questionnaire. The data is processed using the SPSS program produces the following regression equation: $Y = 9,739 + 0,371X_1 + 0,324X_2$. The result of this study shows that work discipline (X_1) partially has a positive and significant effect on performance of employees at PT. PLN (Persero) Customer Service Unit of Pangkalan Brandan. Likewise, the work load (X_2) partially has positive and significant effect on the performance of employees at PT. PLN (Persero) Customer Service Unit of Pangkalan Brandan. Then, the simultaneous testing of the variables in this study consisting of work discipline and work load have a positive and significant effect on the dependent variable which is the performance of employees at PT. PLN (Persero) Customer Service Unit of Pangkalan Brandan. Meanwhile, the coefficient of determination reached 0,570 or 57%, while the remaining 43% is influenced by other factors that are not analyzed.

Keyword: *Work Discipline, Work Load, Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat tuhan yang maha esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan dan kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT dengan rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kesehatan dan kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

5. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
6. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
7. Pimpinan dan Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pangkalan Brandan yang dengan tulus memberi pengarahan dan bimbingannya.
8. Teristimewa untuk keluarga yang selama ini telah membantu penulis dalam bentuk perhatian dan kasih sayang, semangat, serta do'a yang tidak berhenti mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat dan seluruh Mahasiswa/i Manajemen Panca Budi Angkatan 2017 yang senantiasa memberikan dukungan moril dan semangat penulis.
10. Ucapan terima kasih yang tak terhingga pada diri saya sendiri, atas kekuatan, kerja keras, serta kesehatan untuk tetap membawa saya terus berjuang hingga akhirnya bisa sampai pada titik ini.

Dalam hal ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Juli 2021

Anita Rizka
1715310427

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Logo PT. PLN (persero)	44
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. PLN ULP Pangkalan Brandan	46
Gambar 4.3 Histogram.....	61
Gambar 4.4 PP-Plot	62
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah	7
1. Batasan Masalah	7
2. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
c. Tujuan Kinerja.....	16
d. Indikator Kinerja	16
2. Disiplin Kerja.....	18
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	18
b. Tujuan Disiplin Kerja	19
c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	19
d. Indikator Disiplin Kerja	20
3. Beban Kerja	20
a. Pengertian Beban Kerja	20
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	21
c. Indikator Beban Kerja.....	22
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Konseptual.....	27

D. Hipotesis.....	29
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Lokasi dan Jadwal Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	33
1. Populasi	33
2. Sampel.....	33
D. Jenis dan Sumber Data.....	34
1. Jenis Data.....	34
2. Sumber Data	34
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	35
1. Variabel Penelitian	35
2. Definisi Operasional.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data	36
G. Teknik Analisis Data.....	37
1. Uji Kualitas Data.....	38
2. Uji Asumsi Klasik.....	39
3. Uji Regresi Linear Berganda	40
4. Uji Hipotesis	40
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Gambaran Umum PT. PLN (persero)	42
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
3. Statistik Deskriptif	55
4. Analisis Data.....	56
1) Hasil Uji Kualitas Data.....	56
2) Hasil Uji Asumsi Klasik	60
3) Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	64
4) Hasil Uji Hipotesis	65
B. Pembahasan	69
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Evaluasi Kedisiplinan Kerja Karyawan 5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu 24
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian 32
Tabel 3.2	Rincian Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Pangkalan Brandan..... 33
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel 36
Tabel 3.4	Alternatif Jawaban Responden 37
Tabel 4.1	Sejarah Perkembangan Industri Kelistrikan di Indonesia 42
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 54
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 55
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif 55
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja..... 57
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Beban Kerja 57
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja 58
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja 59
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja..... 59
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja 60
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas 61
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas..... 63
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda 64
Tabel 4.15	Hasil Uji Parsial (Uji-t) 66
Tabel 4.16	Hasil Uji Simultan (Uji F) 68
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan dalam menghasilkan suatu kinerja, karena alasan itulah seorang karyawan di haruskan untuk dapat bekerja secara maksimal agar sesuatu yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan sebuah perusahaan tidak dapat berkembang sendiri tanpa adanya campur tangan dari kinerja karyawan, karena pada kenyataannya sesuatu yang telah dilakukan oleh karyawan akan berbanding lurus dengan *output* yang diperoleh oleh perusahaan. Salah satunya yaitu peningkatan penyelesaian tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan. Suatu pekerjaan yang apabila dikerjakan secara sungguh-sungguh, maka akan menghasilkan *output* yang akan berdampak positif. Namun sebaliknya, jika karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dalam keadaan yang tidak kondusif maka akan menghasilkan *output* yang memberi dampak negatif pula bagi perusahaan.

Dalam hal ini, kinerja dapat di definisikan sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67).

Kasmir (2016:189), menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang di antaranya yaitu dapat dipengaruhi oleh beban dan disiplin kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017:22), menyatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah dari suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam/pada saat waktu tertentu.

Dalam dunia kerja, beban kerja harus selalu diperhatikan, mengingat beban kerja merupakan suatu elemen penting bagi keberhasilan perusahaan. Pemberian beban kerja yang efektif akan dapat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga perusahaan akan dapat memahami sejauh mana karyawan tersebut mampu bekerja jika diberikan beban kerja yang maksimal, dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja dan kemampuan karyawan tersebut. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mampu membuat karyawan merasa tidak nyaman sehingga akhirnya akan membuat karyawan menjadi tidak betah dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang tepat dalam pemberian beban kerja terhadap karyawan. Kebijakan tersebut dapat berdasarkan atas beberapa aspek, seperti: fisik, mental dan penggunaan waktu. Dari aspek fisik, beban kerja dapat diberikan berdasarkan keadaan fisik dari sumber daya manusianya. Sedangkan dari segi aspek mental dapat berdasarkan atas keadaan mental (psikologis) dari karyawan. Sementara untuk aspek pemanfaatan waktu, sebaiknya dapat lebih mempertimbangkan dari segi penggunaan waktu yang telah dipakai oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain beban kerja hal lain yang juga harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja, karena disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2013:129). Sama halnya seperti beban kerja, dalam dunia kerja ke disiplinian karyawan juga menjadi perhatian penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena tanpa adanya ke disiplinian dalam melaksanakan pekerjaan maka hasil yang diperoleh juga tidak akan sesuai dengan yang diharapkan atau setiap pekerjaan yang

dilaksanakan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik, itu artinya bahwa keberhasilan dari suatu perusahaan tidak akan terlepas dari peranan disiplin seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila perusahaan mengabaikan ke disiplinian dari seorang karyawan maka akan berdampak negatif bagi perkembangan perusahaan dan itu akan dapat menghambat operasional serta merugikan perusahaan di karenakan menurunnya kinerja karyawan yang berdampak terhadap target perusahaan yang tidak tercapai.

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan listrik baik untuk industri maupun rumah tangga, berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan. PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pangkalan Brandan berada di Jl. Sumatera No.3, Brandan Timur. Baru, Babalan, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara 20857.

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan memiliki tujuan untuk menjadi perusahaan pembangkit listrik kelas dunia yang selalu dituntut sebagai penyedia layanan energi listrik bagi masyarakat untuk selalu memberikan kualitas dalam segala bentuk kegiatan operasional sesuai dengan prosedural yang berlaku dalam proses pelayanan terhadap masyarakat, hingga masyarakat yang berstatus sebagai konsumen dapat benar-benar merasa terpuaskan dengan pelayanan yang diberikan. Semakin tinggi tuntutan dari konsumen terhadap pelayanan PT. PLN (Persero) maka akan semakin berat pula beban kerja yang harus diterima oleh karyawan.

Dari hasil pra riset yang telah dilakukan peneliti melalui wawancara kepada *supervisor* PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan,

menemukan beberapa masalah yang sering terjadi pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan yaitu di antaranya mengenai beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambahkan pekerjaan baru membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya dan itu membuat kinerja karyawan menurun. Hal tersebut di karenakan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan terdiri dari 4 divisi (bagian) kerja, yakni bagian pelayanan pelanggan dan administrasi, teknik, transaksi energi, dan K3L dan dari beberapa bagian tersebut, bagian yang memiliki tugas paling berat dan membutuhkan tenaga dan konsentrasi tinggi adalah bagian (divisi) teknik. Pada bagian teknik setiap karyawan dituntut untuk memiliki kondisi fisik yang prima serta konsentrasi yang tinggi, mengingat beban kerja yang diterima bukanlah pekerjaan yang mudah, seperti pemasangan jaringan, pemeliharaan jaringan yang dilakukan tidak dalam posisi padam artinya pada saat karyawan melakukan pekerjaannya listrik dalam keadaan tetap menyala, sehingga apabila karyawan sedikit saja lengah maka akan dapat menyebabkan kematian.

Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada bagian teknik memerlukan tenaga yang optimal baik dari segi fisik maupun mental, bahkan dengan resiko yang sangat berat. Jika karyawan mengalami penurunan konsentrasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja, bahkan akan berdampak buruk terhadap keselamatan karyawan.

Permasalahan lain yang biasanya dijumpai di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan adalah beban kerja yang tidak seimbang dengan jumlah karyawan. Biasanya karyawan harus bekerja lembur apabila ada permintaan

data-data secara mendadak dari atasan atau pimpinan yang lebih tinggi, seperti permintaan data tentang penilaian karyawan sebagai dasar perencanaan kenaikan peringkat, permintaan data pada bagian teknik mengenai data pemasangan jaringan. Dalam hal ini, apabila beban kerja yang diterima karyawan dirasa cukup berat, maka hal tersebut akan dapat menimbulkan kelelahan pada diri karyawan, baik itu kelelahan secara fisik, mental, maupun emosional, sehingga kondisi tersebut dapat memungkinkan terjadinya *burnout* pada karyawan yang bekerja PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan dan jika itu terjadi maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Di sisi lain, kurang maksimalnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Permasalahan yang sering terjadi pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan berkaitan dengan disiplin kerja masih adanya pelanggaran-pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan. Fenomena yang mencerminkan adanya pelanggaran ke disiplin pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.

Tabel 1.1
Hasil Evaluasi Disiplin Kerja Karyawan
PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan
Pangkalan Brandan Tahun 2020

Kriteria Kedisiplinan	Kedisiplinan Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan	
	Pegawai Tetap	Pegawai Tidak Tetap
Tidak mengikuti apel	11,7%	3,2%
Datang terlambat	16,1%	7,9%
Pulang sebelum waktunya	12,4%	2,5%
Pergi tanpa keterangan saat jam kerja	15,6%	5,3%
Tidak masuk kerja tanpa keterangan	15,3%	3,4%

Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan (2021)

Hasil tabel 1.1 di atas menunjukkan tingkat ke disiplin kerja pada tahun 2020 yang masih belum optimal, bahkan untuk indikator datang terlambat dan pergi tanpa keterangan saat jam kerja mencapai $\pm 16,1\%$ dan $15,6\%$. Melalui hasil wawancara dengan *Supervisor* PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan menyatakan bahwa pada tahun 2020 tidak sedikit terjadinya pelanggaran ke disiplin bahkan terkadang meningkat setiap tahunnya.

Terkait masalah yang ada pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan ini, beberapa karyawan terutama karyawan bagian lapangan, ketika sedang melaksanakan tugas dan tugasnya telah selesai dilaksanakan, banyak di antara karyawan yang memutuskan untuk tidak langsung kembali ke kantor melainkan memilih untuk berhenti sejenak di suatu warung untuk sekedar ngopi ataupun makan padahal waktu masih berada pada jam kerja dan mereka telah di nanti di kantor untuk bertugas kembali. Kondisi yang telah di uraikan tersebut, dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan. Itu sebabnya perusahaan perlu untuk memperhatikan Kembali faktor-faktor apa saja yang terkait dengan disiplin kerja karyawan dan beban kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti merasa tertarik untuk membahas lebih jauh mengenai disiplin kerja dan beban kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul, **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, dapat terlihat dengan jelas masalah-masalah yang berhubungan dengan penelitian ini, sehingga dalam hal ini masalah tersebut perlu untuk diidentifikasi dan peneliti telah mengidentifikasi masalah-masalah tersebut sebagai berikut:

1. Tingkat ke disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan pada tahun 2020 masih belum optimal.
2. Beban kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan yang tidak seimbang dengan jumlah karyawan, sehingga membuat karyawan harus bekerja lembur apabila ada permintaan data-data secara mendadak dari atasan.
3. Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan menurun dikarenakan karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kinerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan gambaran rincian pernyataan-pernyataan atau topik-topik pokok yang akan diungkapkan melalui penelitian yang akan dijawab dalam penelitian dan alasan diajukannya pernyataan (Hardani, dkk, 2020:270).

Penelitian ini berusaha untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan, dari uraian di atas maka dapat ditarik rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan?
2. Apakah beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan?
3. Apakah disiplin kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran hasil yang ingin di capai dalam penelitian ini sesuai dengan fokus yang telah di rumuskan (Hardani, dkk, 2020:270). Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan

Pelanggan Pangkalan Brandan. Berikut ini merupakan tujuan dari dilakukannya penelitian ini, antara lain:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja (X_1) secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja (X_2) secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.

2. Manfaat Penelitian:

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki beberapa harapan yang di maksudkan agar dapat memberikan manfaat bagi segala pihak agar sejalan dengan tujuan dari dilakukannya penelitian ini. Berikut ini manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini, baik secara akademis maupun praktis:

a. Bagi Peneliti:

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan:

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan mengenai hubungan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

A. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai hubungan disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.

Penelitian terkait dan hampir sama dengan penelitian dari Hartono dan Merta (2020), penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial kedua variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa tanpa adanya disiplin kerja dan beban kerja akan sangat sulit mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga akan sulit pula dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Kesamaan penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Merta (2020) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menjelaskan disiplin kerja dan beban kerja sebagai variabel bebasnya serta pada kinerja sebagai variabel terikatnya, sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada jenis dan penarikan sampel yang digunakan, Hartono dan Merta

(2020) menggunakan jenis penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, sedangkan peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel/lebih.

Penelitian lain yaitu penelitian dari Khasifah dan Rini (2016), penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kesamaan peneliti ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif, dengan Teknik analisis data yang digunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji determinasi. Sedangkan perbedaannya terdapat pada jumlah variabel bebas yang digunakan serta pada teknik penarikan sampel yang digunakan. Pada penelitian terdahulu, memiliki tiga variabel bebas dengan lingkungan kerja sebagai variabel X_3 dengan teknik penarikan sampel *stratified proportional random sampling*. Sedangkan pada penelitian yang saat ini dilakukan hanya menggunakan dua variabel bebas saja dengan teknik penarikan sampel yaitu sampling jenuh.

Berdasarkan uraian di atas, maka walaupun telah ada penelitian sebelumnya baik berkaitan dengan disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, namun tetap berbeda dengan penelitian dilakukan. Itu artinya bahwa topik penelitian yang dilakukan ini benar-benar asli.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja dapat diartikan sebagai tindakan (kata kerja) bukan sebagai peristiwa (kata benda). Kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja (Huseno, 2016:88)

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bukit, dkk (2017:85), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai atas kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu. Sedangkan menurut Priyono (2014:190), kinerja/prestasi kerja merupakan taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, penulis menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kriteria yang telah ditetapkan secara konkrit, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189), yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka akan semakin kecil pula kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang dengan pengetahuan yang baik dalam suatu pekerjaan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula. Demikian sebaliknya, karyawan yang memiliki pengetahuan rendah terhadap dunia pekerjaan maka akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

3. Rancangan kerja

Merupakan gambaran rencana kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang di maksudkan dapat memberi kemudahan bagi karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan telah direncanakan dengan baik sebelumnya lewat rancangan pekerjaan, maka akan memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara tepat dan benar dan memungkinkan karyawan melakukan kesalahan yang minim.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Dalam suatu organisasi terdiri dari banyak sumber daya manusia dengan kepribadian dan karakter yang berbeda-beda antar satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat dengan mudah melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga pekerjaan yang dihasilkan juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

merupakan sikap dan perilaku dari seorang atasan dalam menjalankan operasional perusahaan, mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya dalam menjalankan pekerjaan yang telah dibebankan olehnya serta tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan bentuk gaya atau sikap dari seorang atasan dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum, serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Keadaan perasaan senang atau keadaan perasaan suka seorang karyawan sebelum atau pada saat melakukan pekerjaannya. Artinya jika karyawan menjalankan pekerjaan dalam keadaan senang atau menyukai pekerjaan yang dilakukannya tersebut, maka pekerjaan yang dihasilkan juga akan berdampak positif bagi perusahaan.

10. Lingkungan kerja di sekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan suatu bentuk pengabdian seorang karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan.

12. Komitmen

Merupakan suatu kepatuhan seorang karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

13. Disiplin kerja

Merupakan ketaatan seorang karyawan dalam menjalankan segala bentuk aktivitas pekerjaan secara bersungguh-sungguh. Seperti disiplin dalam penggunaan waktu kerja. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

c. Tujuan Kinerja

Huseno (2016:91), menyatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa tujuan dalam organisasi, yaitu:

- 1) Evaluasi untuk keputusan sumber daya manusia secara umum, memberikan masukan untuk promosi, transfer dan pemutusan hubungan kerja.
- 2) Sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan.
- 3) Memberikan umpan balik kepada karyawan terhadap kinerjanya.
- 4) Sebagai dasar alokasi imbalan memperoleh kenaikan gaji dan imbalan lainnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja.

d. Indikator Kinerja

Indikator adalah ukuran yang dapat menunjukkan sejauh mana seorang pegawai dapat bekerja dengan optimal. Menurut Mangkunegara (2013:75), berikut ini adalah indikator-indikator dari kinerja:

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja yang mengacu pada kualitas SDM yang menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
 - a. Keterampilan
 - b. Ketelitian
 - c. Hasil pekerjaan

2) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah/banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan pada satu waktu agar lebih efisien dan efektif dalam bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, dengan Indikator :

- a. Keefektifan waktu
- b. Capaian kerja yang sesuai

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari, dengan indikator:

- a. Hasil kerja
- b. Pengambilan keputusan

4) Kerjasama

Merupakan bentuk partisipasi karyawan baik secara individu maupun kelompok di dalam maupun di luar pekerjaan dengan maksud agar dapat menghasilkan pekerjaan yang semakin baik demi tujuan bersama, dengan indikator :

- a. Kekompakan
- b. Jalinan kerjasama

5) Inisiatif

Mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan:

- a. Kemandirian
- b. Penyelesaian masalah.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap suatu peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan di abaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Sutrisno, 2017:86).

Menurut Hakim (2014:122), disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2013:129), *dicipline is management action to enforce organization standart* yang artinya bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Farida dan Sri (2016:42), disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Berdasarkan uraian teori dari para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja merupakan penyesuaian sikap dan perilaku terhadap peraturan serta norma-norma yang berada di perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan, serta mendapatkan sanksi ketika individu melakukan tindakan melanggar peraturan yang sudah disepakati oleh perusahaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Farida dan Sri (2016:43), mengemukakan beberapa tujuan dari disiplin, yaitu:

1. Untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan.
2. Untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.
3. Untuk menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervise dengan bawahannya.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin

Menurut Hakim (2014:123), terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2. Disiplin Korektif

Pendisiplinan korektif adalah Tindakan pengenaan sanksi disipliner yang diberikan kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang telah di tetapkan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:138), mengemukakan bahwa ada 4 (empat) indikator disiplin kerja yaitu:

1) Tanggung jawab

Setiap karyawan memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan menyelesaikannya dengan baik.

2) Prakarsa

Kesempatan yang diberikan pada karyawan untuk dapat bertindak secara efektif dan berfikir secara rasional.

3) Kerja sama

Kerja sama ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.

4) Ketaatan

Suatu bentuk kepatuhan dalam menjalankan segala peraturan yang berlaku di dalam perusahaan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Pada instansi pemerintah yang berorientasi sebagai bentuk pelayanan terhadap masyarakat, beban kerja merupakan kontributor penting terhadap kinerja pegawai akibat dari permintaan. Beban kerja merupakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan

dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang ada dalam diri karyawan (Munandar, 2014:20).

Menurut Tarwaka (2015:104), menyebutkan bahwa beban kerja dapat di definisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Pendapat lain yang menjelaskan pengertian dari beban kerja yaitu pendapat dari Koesomowidjojo (2017:22), yang menyatakan bahwa beban kerja itu merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah dari suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam/pada saat waktu yang di tentukan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015:106), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja:

1) Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang di lakukan oleh pekerja.

2) Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja.

3) Performansi.

Beban kerja berbanding lurus dengan tingkat performansi yang dicapai.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, di antaranya adalah sebagai berikut :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi, sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*standard operating procedur*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah di delegasikan.
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility, dan defensibility*.
- e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja
- f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang di tetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.

g) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang di berlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang Harus Dicapai.

Semakin sempit waktu yang di sediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, di butuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

B. Penelitian Terdahulu

Sesuai dengan judul penelitian dalam penulisan ini, peneliti mencoba menampilkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel yang diteliti pada penelitian ini. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lainnya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Keterangan	
				Persamaan	Perbedaan
1	Nainggolan, dkk (2021)	Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematangsiantar	Terdapat pengaruh yang negatif antara beban kerja terhadap kinerja pegawai	Metode pendekatan penelitian yang digunakan metode kuantitatif.	Perbedaannya terdapat pada teknik analisis data yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linear sederhana sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan regresi linear berganda
2	Ansori dan Ade (2021)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada CV. Putra Jaya Perkasa	Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemasaran di CV. Putra Jaya Perkasa	Metode pendekatan penelitian yang digunakan metode kuantitatif	Perbedaannya terdapat pada teknik analisis data yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linear sederhana sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan regresi linear berganda
3	Situmorang dan Rahmad (2019)	<i>Analysis of the Effect of Workload on Employee Performance of the Production Operator in Pem Plant PT. Schneider Electric Manufacturing Batam</i>	Dari hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai	Metode pendekatan penelitian yang digunakan metode kuantitatif	Pada penelitian terdahulu dalam pengambilan sampel menggunakan slovin sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan sampling jenuh

4	Putra dan Yogi (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Telkom Akses Divisi Konstruksi Jabar Tengah	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)	Metode pendekatan penelitian yang digunakan metode kuantitatif	Perbedaannya terdapat pada teknik analisis data yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linear sederhana sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan regresi linear berganda
5	Suharto dan Suharyanto (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Politeknik Tedc Cimahi)	Hasil analisis memberikan hasil bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja	Metode pendekatan penelitian yang digunakan metode kuantitatif	Perbedaannya terdapat pada teknik analisis data yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linear sederhana sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan regresi linear berganda
6	Kelibulin, dkk (2020)	<i>The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island)</i>	Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Dinas Kesehatan Kepulauan Tanimbar.	Metode pendekatan penelitian yang digunakan metode kuantitatif	Perbedaannya terdapat pada teknik analisis data yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linear sederhana sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan regresi linear berganda

7	Hartono dan Merta (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.Sembilan Pilar Utama)	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial kedua variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Metode pendekatan penelitian yang digunakan metode kuantitatif, dengan Teknik analisis data yang digunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji determinasi	Perbedaan yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat pada jenis penelitian.
8	Khasifah dan Rini (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)	Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.	Metode pendekatan penelitian yang digunakan metode kuantitatif, dengan Teknik analisis data yang digunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji determinasi	Pada penelitian terdahulu menggunakan menggunakan teknik sampling <i>stratified proportional random sampling</i>
9	Alwi dan Indra (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja dan Terdapat pengaruh negatif	Metode pendekatan penelitian yang digunakan metode kuantitatif, dengan Teknik analisis	Pada penelitian terdahulu dalam pengolahan data menggunakan program smart PLS sementara pada penelitian yang dilakukan

		Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten)	signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pegawai Bappeda Pemprov Banten	data yang digunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji determinasi	saat ini dalam pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 24.0
10	Deni (2017)	Pengaruh Beban Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Awak Kapal Negara Andromeda	Hasil Penelitian menunjukkan ada pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja awak kapal	Metode pendekatan penelitian yang digunakan metode kuantitatif, dengan Teknik analisis data yang digunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji determinasi	Perbedaan terdapat pada objek dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian

Sumber: Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018:65), kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

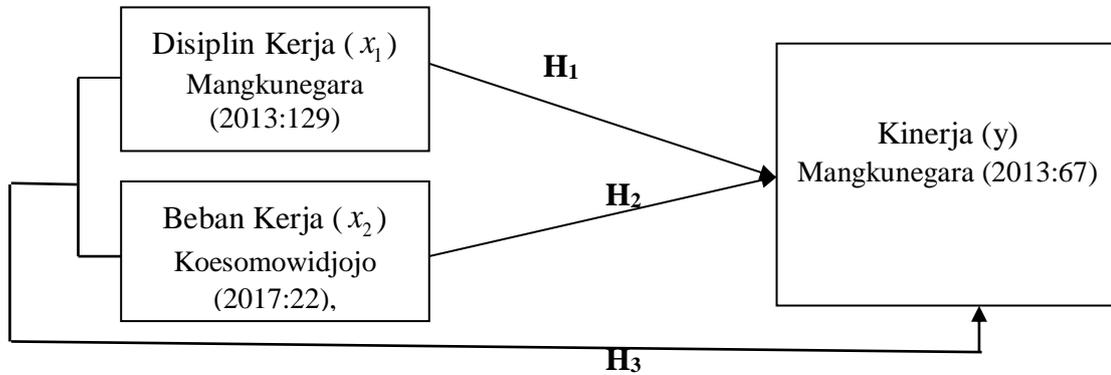
Kerangka konsep dari penelitian ini adalah melihat adanya pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan. Dalam penelitian ini akan dipaparkan tentang adanya keterkaitan antara disiplin kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan.

Disiplin lebih dikenal dengan patuh terhadap tata tertib atau peraturan yang ditetapkan dalam lembaga pendidikan. Disiplin itu menyangkut kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan bekerja etis.

Menurut Mulyadi (2015:62), disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/perusahaan, yang artinya semakin disiplin seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai *job description*, maka semakin baik kinerja karyawan. Maksudnya bahwa kinerja karyawan banyak mundur akibat mereka tidak menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan atau organisasi. Adapun solusi yang ditawarkan adalah implementasi disiplin dari segala lini bukan bawahan saja tetapi juga dari atasan.

Selain disiplin kerja, beban kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan. Menurut Koesomowidjojo (2017:19), adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut, apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Karyawan seringkali di hadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan maka akan berhubungan terhadap menurunnya kinerja

karyawan. Berdasarkan penjelasan serta uraian yang telah dijelaskan, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa variabel *dependent* yaitu kinerja telah di pengaruhi oleh variabel *independent* yaitu variabel disiplin kerja dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2014:110). Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H₁ Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.

H₂ Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.

H₃ Disiplin dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Menurut Hardani, dkk (2020:254), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab akibat antara bermacam-macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *asosiatif*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui/atau mencari tahu hubungan/pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018:11).

A. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan, Jl. Sumatera No.3, Brandan Timur. Baru, Babalan, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara 20857

2. Jadwal Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan hingga selesai, mulai bulan Desember 2020 sampai Agustus 2021. Adapun jadwal penyelesaian skripsi ini sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Des 2020				Jan 2021				Feb 2021				Mar 2021				Apr 2021				Mei 2021				Jun 2021				Jul 2021				Agust 2021							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul																																								
2	Pra Riset																																								
3	Penyusunan Proposal																																								
4	Bimbingan Proposal																																								
5	Seminar Proposal																																								
6	Pengumpulan Data																																								
7	Pengolahan Data																																								
8	Bimbingan Skripsi																																								
9	Sidang Meja Hijau																																								
10	Perbaikan Revisi																																								
11	Bimbingan Revisi																																								

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Siyoto dan Muhammad, 2015:63).

Berdasarkan pengertian dijelaskan bahwa jumlah Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan sebanyak 50 karyawan. Adapun jumlah karyawan berdasarkan unit kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Rincian Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan
Pangkalan Brandan

No	Unit	Jumlah
1	Manajer	1
2	Pelayanan Pelanggan dan Administrasi	11
2	Teknik	20
3	Transaksi Energi	16
4	K3L	2
JUMLAH		50

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Pangkalan Brandan, 2021

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Siyoto dan Muhammad, 2015:64).

Dalam penelitian ini, Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *sampling jenuh*. Menurut Siyoto dan Muhammad (2015:66), *sampling jenuh* merupakan suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Hal ini sering sekali dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau sedikit.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah sebanyak 50 karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika (Siyoto dan Muhammad, 2015:68).

2. Sumber Data

Menurut Siyoto dan Muhammad (2015:67) berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu:

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer yaitu melalui penyebaran kuesioner.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:38). Variabel dalam penelitian dalam dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a. Variabel *Independent*

Variabel *independent*, yaitu variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain (Hardani, dkk, 2020:305).

b. Variabel *Dependent*

Variabel *dependent* yaitu variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang di sebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya (Hardani, dkk, 2020:305).

Dari judul penelitian “Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan”, jenis variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel Bebas/*Independent* (X): Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2).

b. Variabel Terikat/*Dependent* (Y): Kinerja (Y)

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ialah suatu definisi yang di dasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang di definisikan atau menerjemahkan sebuah konsep variabel ke dalam instrument pengukuran (Kurniawan dan Zarah, 2016:90). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X_1)	Mangkunegara (2013:129), Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi).	1. Tanggung Jawab 2. Prakarsa 3. Kerja Sama 4. Ketaatan (Mangkunegara, 2018:138)	Likert
Beban Kerja (X_2)	Koesomowidjojo (2017:22), Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang Harus dicapai (Koesomowidjojo, 2017:33)	Likert
Kinerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif (Mangkunegara, 2013:75)	Likert

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya (Kurniawan dan Zarah, 2016:79). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab atau direspon oleh responden sesuai dengan persepsinya (Kurniawan dan Zarah, 2016:82). Dalam hal ini adapun bentuk kuesioner yang digunakan yaitu berbentuk kuesioner tertutup, yaitu kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah ditentukan pilihan jawabannya. Jawaban dari instrument menggunakan *skala likert* yang mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, dengan 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.4
Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Studi Dokumen

Berupa buku-buku, dokumen-dokumen pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Dokumen-dokumen yang digunakan seperti sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi, jumlah karyawan yang ada pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah keseluruhan data penelitian terkumpul. Analisis data di artikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data

dapat dengan mudah dipahami dan dimanfaatkan untuk menjawab rumusan masalah (Kurniawan dan Zarah, 2016:102).

1) Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas dilakukan untuk menguji kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ketepatan/kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur (Kurniawan dan Zarah, 2016:97).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dimana n adalah jumlah sample dan k adalah jumlah variabel, dengan ketentuan pengambilan keputusan:

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan valid.
2. Jika r hitung negatif atau r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen penelitian dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang relative tetap (Kurniawan dan Zarah, 2016:97). Dalam hal ini, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

2) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, seperti:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Sebagai pembuktian suatu data normal atau tidaknya dapat dilakukan dengan uji grafik. Pada uji grafik dapat diketahui melalui histogram maupun *normal probability plot*.

Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Pada *normal probability plot*, data dapat dikatakan normal apabila penyebaran titik-titik berada disekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah salah satu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas

atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antar prediksi variabel *dependent* (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dengan asumsi sebagai berikut:

1. Penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
2. Penyebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y

3) Uji Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi berganda ini mempunyai variabel bebas lebih dari satu, untuk menganalisis apakah disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Maka digunakan model regresi linier berganda, perumusan model analisis regresi yang digunakan menurut Trihendradi (2013:141):

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

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X_1 = Disiplin Kerja
- X_2 = Beban Kerja
- e = Error

4) Uji Hipotesis

- a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom t dan sig, dengan kriteria:

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai $\text{sig} < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan nilai $\text{sig} > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel bebas atau lebih yang dilakukan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom F dan sig. dengan kriteria:

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dengan nilai $\text{sig} < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dengan nilai $\text{sig} > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan

a. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan

Industri kelistrikan di Indonesia dimulai sejak tahun 1898 pada masa pemerintahan Hindia Belanda. Pengelolaan industri listrik pada saat itu dilakukan oleh pemerintah Belanda dengan perusahaan listrik swasta. Sejarah perkembangan industri listrik di Indonesia dapat dibagi menjadi beberapa periode seperti pada Tabel berikut:

Tabel 4.1
Sejarah Perkembangan Industri Kelistrikan Di Indonesia

No	Periode	Deskripsi
1	1893 – 1943	Perusahaan Listrik Hindia Belanda, yaitu <i>s'Lands Waterkracht Bedriven (LWB)</i>
2	1943 – 1945	Perusahaan Listrik Jaman Jepang, yaitu Djawa Denki Jogyosha Djakarta Shisha
3	1945 – 1950	Perusahaan listrik pemerintah Indonesia yang dilakukan oleh Jawatan Listrik dan Gas
4	1951 – 1984	Pengelolaan industri listrik nasional dilakukan oleh Perusahaan Listrik Negara. Pemerintah membentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU – PLN). Kemudian (BPU – PLN) dipecah menjadi Perusahaan Listrik Negara (PLN) dan Perusahaan Gas Negara (PGN)
5	1984 – sekarang	Penyediaan tenaga listrik dilakukan oleh Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara yang kemudian pada tanggal 1 Agustus 1994 berganti nama menjadi PT. PLN (Persero)

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Pangkalan Brandan (2021)

b. Visi, Misi dan Tata Nilai PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan

Visi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan

Adalah Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan nomor 1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

Misi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan

PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan memiliki beberapa misi yaitu:

- a) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan. Dengan “*Electricity for a Better Life* (Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik)”.

Tata Nilai PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan

Tata nilai perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan yang dapat digunakan sebagai prinsip dalam menjalankan roda organisasi antara lain:

- a. Integritas
- b. Profesional.
- c. Berkomitmen pada pelanggan.
- d. Sinergi.

c. Logo PT. PLN (Persero)

Bentuk, warna dan makna lambang perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. 031/DIR/76 Tanggal: 01 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.



Gambar 4.1
Logo PT. PLN (Persero)
Sumber: PT. PLN (Persero)

PT. PLN (Persero) mempunyai logo sebagai identitas. Yang terdiri dari:

1) Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT. PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PT. PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

2) Petir atau Kilat

Melambangkan Tenaga Listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT. PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang cerah melambangkan kedewasaan PT. PLN sebagai Perusahaan Listrik pertama Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.

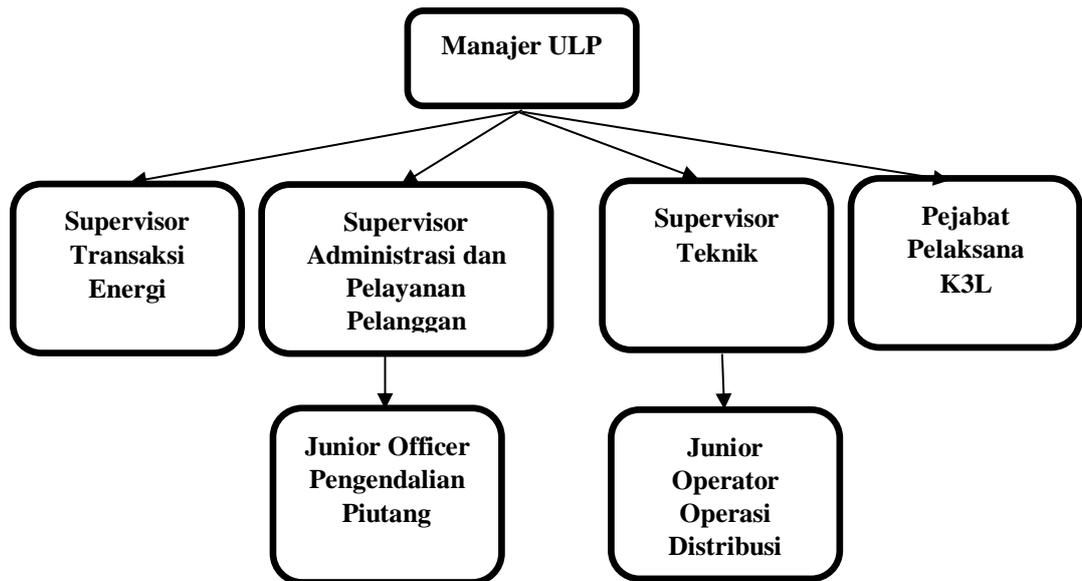
3) Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT. PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya. Logo tersebut menandakan bahwa perusahaan ini bergerak dalam bidang penjualan dan penyediaan tenaga listrik serta pelayanan terhadap pelanggan.

d. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan

Setiap perusahaan baik perusahaan pemerintah maupun swasta mempunyai struktur organisasi, karena perusahaan juga merupakan organisasi. Organisasi adalah suatu sistem dari aktivitas kerjasama yang terorganisasi, yang dilaksanakan

oleh sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan adanya struktur organisasi adalah untuk pencapaian kerja/pendelegasian dalam organisasi yang berdasarkan pada pola hubungan kerja serta lalu lintas wewenang dan tanggung jawab. Adapun struktur organisasi PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan:



Gambar 4.2
Struktur Organisasi PT. PLN Unit Layanan Pelanggan
Pangkalan Brandan

Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan

e. Deskripsi Tugas PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan

Setiap bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing yaitu sebagai berikut:

1) Manajer ULP PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan

Tugas dari manajer Unit Layanan Pelanggan adalah:

- a) Menyusun konsep kebijakan teknis berdasarkan target Perusahaan.

- b) Menganalisa sasaran kerja unit berdasarkan target perusahaan dengan berpedoman pada ketentuan PT. PLN pusat.
- c) Memberi petunjuk kepada supervisor layanan pelanggan serta supervisor administrasi.
- d) Mengendalikan kegiatan pemeliharaan dan penanganan pencurian penagihan serta supervisor administrasi.
- e) Mengendalikan kegiatan pemeliharaan dan penanganan pencurian tenaga listrik secara terpadu sebagai upaya mengurangi susunan KWh (*Kilo Watt Hour*) teknis maupun non teknis.
- f) Mengkaji laporan-laporan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pelayanan untuk mengetahui hambatan-hambatan dan usaha penyesuaiannya.
- g) Memeriksa secara uji mendadak terhadap bukti pengiriman uang penjualan rekening ke bank PLN pusat dan mengecek hasil pencatatan *stand* meter pelanggan untuk kebenaran pelaksana.
- h) Mengendalikan kegiatan pelanggan.
- i) Mengevaluasi data statistik yang berkaitan dengan perkembangan daerah setempat.
- j) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai kewajiban dan tanggung jawab pokoknya.
- k) Membuat laporan berkala sesuai dengan tugasnya.

2) **Supervisor Pelayanan Pelanggan Dan Administrasi**

Tugas pokok Supervisor pelayanan pelanggan dan Administrasi yaitu bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pelayanan pelanggan yang meliputi:

- a) Informasi pelayanan, pelayanan pasang baru, perubahan daya dan layanan lainnya.
- b) Administrasi pelanggan.
- c) Rencana penjualan.
- d) Kehumasan.
- e) Pelaksanaan dan pengendalian penagihan atas piutang pelanggan dan usulan penghapusan piutang ragu-ragu.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan di atas, Supervisor Pelayanan Pelanggan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Mengelola informasi dan penyuluhan Pasang Baru/Perubahan Daya/ layanan lainnya yang berhubungan dengan sambungan tenaga listrik kepada calon pelanggan, pelanggan dan masyarakat.
- b) Melaksanakan promosi penjualan tenaga listrik.
- c) Mengendalikan pelayanan Pasang Baru atau Perubahan Daya, penyambungan sementara, perubahan tarif, ganti nama pelanggan, balik nama pelanggan, P2TL dan perubahan lainnya serta pengaduan pelanggan yang berhubungan dengan sambungan tenaga listrik.
- d) Mengendalikan, memonitor proses pelaksanaan Perintah Kerja (PK).

- e) Memeriksa kuitansi pembayaran yang berhubungan dengan pelaksanaan Pasang Baru/Perubahan Daya, penyambungan sementara, perubahan tarif, ganti nama pelanggan, balik nama pelanggan, dan perubahan lainnya.
- f) Bertanggung jawab atas penerimaan pembayaran Biaya Penyambungan (BP) Uang Jaminan Langgan (UJL), Penyambungan Sementara, Biaya Perubahan, Tagihan Susulan Dan Biaya Lainnya.
- g) Menjamin atas kebenaran Perubahan Data Pelanggan dan hasil peremajaan Data Induk Pelanggan (DIL).
- h) Mengelola Arsip Induk Pelanggan (AIL) dan Uang Jaminan Langgan (UJL).
- i) Melaksanakan pengumpulan data potensi pasar dan informasi pengembangan jaringan distribusi.

3) **Supervisor Transaksi Energi Listrik**

Tugas pokok Supervisor Transaksi Energi Listrik adalah:

- a) Bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian manajemen baca meter.
- b) Pengelolaan rekening atas penjualan tenaga listrik kepada pelanggan yang dilaksanakan secara akurat dan tepat waktu.
- c) Memelihara perangkat lunak dan perangkat keras serta memutakhirkan database pelanggan (*Data Base Administrator DBA*).

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, Supervisor Pembacaan Meter dan Pengelolaan Rekening mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Melaksanakan manajemen baca meter.

- b) Melaksanakan pengelolaan rekening.
- c) Bertanggung jawab atas pengoperasian dan pemeliharaan perangkat lunak dan perangkat keras.
- d) Bertanggung jawab atas pemeliharaan data base (sebagai *data base administrator*).
- e) Mengevaluasi dan menetapkan sasaran pemeriksaan dan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL) berdasarkan informasi internal dan eksternal untuk penekanan susut non teknis.
- f) Menetapkan Jenis Pelanggaran sesuai aturan yang berlaku untuk menentukan besarnya.
- g) Tagihan Susulan (TS).
- h) Melakukan kesepakatan penyelesaian berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan Penggunaan.
- i) Tenaga Listrik (P2TL) pada pelanggan untuk mencapai kesepakatan penyelesaian.
- j) Pembayaran yang dituangkan dalam Surat Pengakuan Hutang (SPH) yang bermaterai cukup.

4) Supervisor Teknik

Tugas pokok supervisor teknik adalah Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan pelayanan teknik, yang meliputi:

- a) Survei perencanaan kebutuhan material dan pasang Sambungan Rumah (SR) dan Alat Pengukur dan Pembatas (APP) untuk pekerjaan Pasang Baru atau Perubahan Daya.
- b) Penyambungan sementara, pemutusan dan penyambungan kembali.

- c) Operasi dan pemeliharaan distribusi.
- d) Pengendalian konstruksi.
- e) Pengolahan data asset sesuai dengan ketentuan dan target yang telah ditetapkan Perusahaan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, Supervisor Pelayanan Teknik mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Memantau dan mengendalikan permintaan Pasang Baru atau Perubahan Daya, penyambungan sementara, pemutusan dan penyambungan kembali, pembongkaran sementara/rampung dan layanan lainnya.
- b) Merencanakan dan mengendalikan kebutuhan material Jaringan Tegangan Menengah (JTM), Jaringan Tegangan Rendah (JTR), Trafo, serta kebutuhan anggaran sesuai dengan kewenangannya.
- c) Menyusun SOP (Standar Operasional Prosedur) pengoperasian dan pemeliharaan jaringan distribusi.
- d) Menyusun rencana pembangunan, pengoperasian dan pemeliharaan jaringan distribusi.
- e) Mengkoordinir dan memantau pelaksanaan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi, cubicle, proteksi dan pembangunan jaringan.
- f) Melaksanakan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL) bersama tim.
- g) Memantau susut KWH dan melakukan penekanannya.
- h) Melaksanakan pembacaan KWH meter transaksi pada gardu Induk dan KWH batas antar Unit.
- i) Memantau Pembebanan Jaringan Distribusi, mutu tegangan dan SAIDI atau SAIFI.

- j) Melaksanakan pengelolaan sarana dan peralatan kerja.
- k) Membuat usulan pembangunan listrik pedesaan.
- l) Melakukan pengelolaan data asset.

5) Staff Pelayanan Pelanggan dan Administrasi

Adapun tugas dari pada staff pelayanan pelanggan adalah ikut membantu apa yang menjadi pekerjaan dari supervisor seperti:

- a) Melayani dan menangani pelanggan yang komplain masalah listrik.
- b) Memproses pasang baru.
- c) Memproses perubahan daya.
- d) Memproses migrasi.
- e) Mencetak kertas tul VI-01 dan VI-03.
- f) Membantu melengkapi berkas piutang ragu ragu pelanggan.
- g) Memonitoring daftar tunggu setiap hari.
- h) Membuat Beban Kantor dan Nota buku.
- i) Membantu membuat *petty cash*.
- j) Membantu membuat absen pegawai.

6) Staff Teknik

Adapun tugas dari pada Staff Teknik adalah ikut membantu apa yang menjadi pekerjaan dari supervisor seperti:

- a) Melaksanakan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan gardu serta jaringan distribusi jaringan listrik.
- b) Melaksanakan kegiatan pengaturan operasional sistem pendistribusian tenaga listrik.

- c) Melaksanakan pelayanan/penanggulangan gangguan jaringan tenaga rendah, gardu distribusi, alat pengukur dan pembatas (APP).
- d) Melakukan pengawasan pekerjaan pemasangan Jaringan Tegangan Rendah (JTR) dan Jaringan Tegangan Menengah (JTM).
- e) Mengawasi pekerjaan pemeliharaan distribusi yang dilakukan oleh pihak ketiga.

7) Pejabat Pelaksana K3L

Tugas pokok Pejabat Pelaksana K3L yaitu :

- a) Mengevaluasi Implementasi penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) serta merekomendasikan penyempurnaannya.
- b) Melakukan sosialisasi keselamatan ketenagalistrikan, keamanan dan lingkungan hidup.
- c) Melaksanakan investigasi dan evaluasi atas setiap kejadian kecelakaan ketenagalistrikan.
- d) Membuat laporan keselamatan instalasi ketenagalistrikan, keamanan dan lingkungan hidup secara berkala.
- e) Pengawasan Alat Proteksi Kebakaran (APAR, Fire Director, Kotak P3K)
- f) Melakukan Sosialisasi SMK3, SMP, dan SML.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden digunakan dengan tujuan agar dapat memberikan gambaran secara singkat mengenai identitas responden yang pada penelitian ini dijadikan sebagai sampel. Dalam hal ini, peneliti telah membagi karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Agar semakin memperjelas identitas dari karakteristik responden tersebut, peneliti telah

menyajikan tabel mengenai data yang diperoleh dari responden berdasarkan kuesioner yang telah disebar.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	45	90%
Wanita	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai pada PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan terdiri dari pria yaitu ada sebanyak 45 orang atau sebesar 90% dari jumlah keseluruhan pegawai yaitu 50 orang yang ada di kantor tersebut, sementara populasi pegawai wanita sebanyak 5 orang atau sebesar 10%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20 - 30	10	20%
31 - 40	31	62%
>40	9	18%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer yang di olah (2021)

Dari tabel 4.3 di atas dapat terlihat jumlah populasi pegawai PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan berdasarkan pada tingkat usia yang mayoritas diisi oleh pegawai yang berusia 31-40 tahun, dengan jumlah sebanyak 31 orang atau sebesar 62%, sedangkan pegawai yang berusia 20-30 tahun ada sebanyak 20% dan pegawai yang berusia > 40 tahun ada sebanyak 9 pegawai atau sebesar 18%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA	42	84%
D3	2	4%
S1	6	12%
S2	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer yang di olah (2021)

Tabel 4.4 di atas menjelaskan karakteristik pegawai PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan berdasarkan pada tingkat pendidikan yang mayoritas berpendidikan SMA dengan jumlah sebanyak 42 pegawai atau sebesar 84%, sedangkan pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 6 pegawai atau sebesar 12%, pegawai yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 4%.

3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisa data yang telah diolah dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang telah dikumpulkan dengan memberikan gambaran singkat dari suatu data melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Berikut ini telah disajikan oleh peneliti gambaran analisis statistik deskriptif dari penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DisiplinKerja	50	25.00	50.00	37.3800	5.82006
BebanKerja	50	24.00	45.00	35.7800	4.76933
Kinerja	50	23.00	43.00	35.1800	4.32218
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, menunjukkan hasil analisis deskriptif dari data penelitian ini yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- e. Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 37,38, dengan nilai standart deviasi sebesar 5,82006. Sedangkan untuk nilai maksimum sebesar 50 dengan nilai minimum sebesar 25.
- f. Variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35,78, dengan standart deviasi sebesar 4,76933, dengan nilai maksimum sebesar 45 dan nilai minimum sebesar 24.
- g. Variabel kinerja (Y) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35,18 dengan tingkat standart deviasi sebesar 4,32218, dengan nilai maksimum sebesar 43 dan nilai minimum 23.

4. Analisis Data

1) Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan maksud untuk mengukur valid tidaknya setiap butir pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Suatu item pernyataan dapat dikatakan valid, jika nilai total *Pearson Correlation* (r hitung) $> r$ tabel dengan $\text{sig} < 0,05$ (5%), maka item pernyataan dapat dikatakan valid. Namun jika nilai total *Pearson Correlation* $< r$ tabel item dengan $\text{sig} > 0,05$ (5%), maka pernyataan dapat dikatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)

Butir Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Sig	α	Ket
X1	0,582	0,2816	0,000	0,05	Valid
X2	0,600	0,2816	0,000	0,05	Valid
X3	0,667	0,2816	0,000	0,05	Valid
X4	0,850	0,2816	0,000	0,05	Valid
X5	0,723	0,2816	0,000	0,05	Valid
X6	0,834	0,2816	0,001	0,05	Valid
X7	0,600	0,2816	0,000	0,05	Valid
X8	0,659	0,2816	0,000	0,05	Valid
X9	0,680	0,2816	0,022	0,05	Valid
X10	0,638	0,2816	0,010	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan yang terdapat di dalam variabel disiplin kerja (X_1) adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel disiplin kerja layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Sedangkan hasil uji validitas untuk variabel beban kerja (X_2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_2)

Butir Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Sig	α	Ket
X1	0,615	0,2816	0,000	0,05	Valid
X2	0,688	0,2816	0,000	0,05	Valid
X3	0,560	0,2816	0,000	0,05	Valid
X4	0,647	0,2816	0,000	0,05	Valid
X5	0,511	0,2816	0,000	0,05	Valid
X6	0,601	0,2816	0,001	0,05	Valid
X7	0,734	0,2816	0,000	0,05	Valid
X8	0,498	0,2816	0,000	0,05	Valid
X9	0,481	0,2816	0,022	0,05	Valid
X10	0,546	0,2816	0,010	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Hasil uji validitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung dari setiap item pernyataan yang terdapat pada variabel beban kerja (X_2) lebih besar dari r tabel (0,2816), yang berarti bahwa tiap-tiap pernyataan yang terdapat pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid atau siap untuk melakukan analisis. Sedangkan untuk hasil uji validitas variabel kinerja (Y) dalam penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Sig	α	Ket
X1	0,464	0,2816	0,000	0,05	Valid
X2	0,570	0,2816	0,000	0,05	Valid
X3	0,587	0,2816	0,000	0,05	Valid
X4	0,645	0,2816	0,000	0,05	Valid
X5	0,544	0,2816	0,000	0,05	Valid
X6	0,493	0,2816	0,001	0,05	Valid
X7	0,524	0,2816	0,000	0,05	Valid
X8	0,507	0,2816	0,000	0,05	Valid
X9	0,604	0,2816	0,022	0,05	Valid
X10	0,521	0,2816	0,010	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa tiap-tiap item pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja memiliki nilai total *pearson correlation* $>$ r tabel dengan tingkat signifikansi $<$ 0,05 (5%), sehingga dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan yang terdapat dalam variabel kinerja (Y) adalah valid dan layak untuk digunakan pada pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen, dan suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien yang di

dapat lebih besar dari 0.60 atau *cronbach's alpha* > 0,6 dan dari perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS 24,0. Maka di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alfa* dari variabel disiplin kerja (X_1) sebesar $0,876 > 0,6$ yang berarti bahwa instrumen variabel disiplin kerja memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik atau dapat dikatakan reliabel. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel beban kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X_2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel hasil uji reliabilitas di atas, dapat dilihat bahwa variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,788 > 0,6$, itu berarti bahwa butir instrumen pada variabel beban kerja (X_2) dapat dikatakan reliabel atau sangat baik. Sedangkan untuk hasil pengujian reliabilitas dari variabel kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel 4.11 di atas menjelaskan nilai *Cronbach's Alfa* dari variabel kinerja sebesar $0,731 > 0,6$. Itu berarti dapat dikatakan bahwa instrumen variabel kinerja memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik atau dapat dikatakan reliabel.

2) Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian, suatu model regresi yang dapat dikatakan baik jika tidak mengandung asumsi klasik dalam modelnya, jika masih mengandung asumsi klasik maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut masih dalam keadaan bias. Pengujian asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini berupa:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual normal (Ghozali, 2013:160). Adapun dalam penelitian ini pengujian normalitas yang digunakan berupa Kolmogorov Smirnov dan hasil pengujian yang diperoleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35.1800000
	Std. Deviation	3.31327118
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.057
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

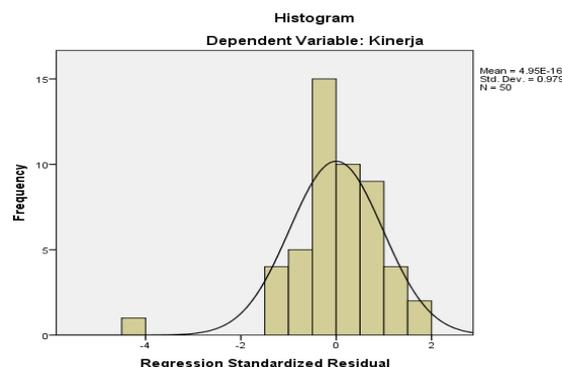
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,2 dengan *test statistic* sebesar 0,088 dengan dasar apabila probabilitas (*sig*) > 0,05 berarti data terdistribusi secara normal, dan dari hasil uji SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,2 maka nilai $0,2 > 0,05$ yang berarti bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

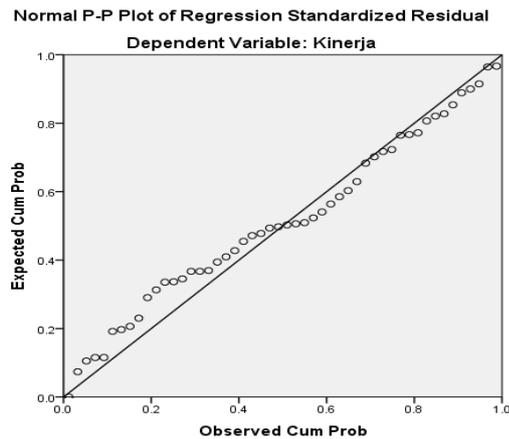
Selain dengan menggunakan analisa data statistik, pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan analisa grafik. Adapun grafik yang digunakan yaitu histogram dan PP-Plot.



Gambar 4.3
Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Pada gambar 4.3 di atas dapat terlihat distribusi dari data variabel *independent* dalam penelitian ini membentuk satu gambar yang mirip seperti lonceng, yang artinya bahwa data yang disajikan berdistribusi normal. Sedangkan pengujian normalitas berdasarkan grafik PP-Plot dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.4
PP-Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa distribusi dari titik-titik data variabel *independent* dalam penelitian ini menyebar di sekitar garis diagonal yang berarti bahwa data yang disajikan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian asumsi multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi yang dilakukan berdasarkan dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIP), dengan hasil pengolahan data SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.739	3.222		
	Disiplin	.371	.086	.650	1.537
	Beban	.324	.105	.650	1.537

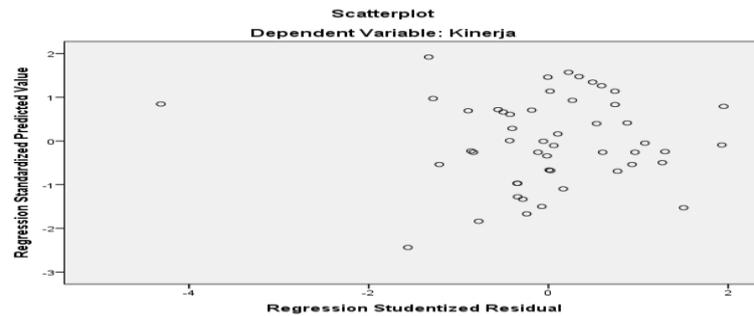
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat besarnya nilai *tolerance* dari masing-masing variabel *independent* yang terdapat pada penelitian ini seperti disiplin kerja sebesar 0,650 dan beban kerja sebesar 0,650 dimana nilai *tolerance* dari kedua variabel *independent* tersebut $> 0,1$. Sedangkan untuk nilai VIF dari masing-masing variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu nilai VIF untuk variabel disiplin sebesar 1,573 dan nilai VIF untuk variabel beban kerja sebesar 1,573 dimana nilai VIF keduanya < 10 yang berarti bahwa model pengujian ini bebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pada bagian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melalui grafik *scatterplot* berdasarkan penyebaran titik-titik yang terdapat dalam gambar. Jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 pada garis Y dan tidak membentuk suatu pola maka data tersebut terbebas dari heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan program pengolahan data SPSS.



Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik tersebar secara baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Residual* (Y) dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, yang berarti bahwa pada data yang ada dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan dari variabel bebas.

3) Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya pengujian analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis besarnya hubungan atau pengaruh variabel *independent* yang jumlahnya lebih dari dua. Berikut hasil uji regresi linear yang diperoleh berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program pengolahan data SPSS Versi 24.0:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.739	3.222		3.023	.004
	Disiplin	.371	.086	.499	4.297	.000
	Beban	.324	.105	.357	3.077	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan dari hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows versi 24.0 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,739 + 0,371X_1 + 0,324X_2$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a) Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 9,739 yang berarti jika disiplin kerja dan beban kerja karyawan tidak mengalami peningkatan ataupun penurunan maka kinerja pegawai PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan akan tetap bernilai 9,739.
- b) Untuk koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,371 yang berarti bahwa apabila disiplin kerja pegawai meningkat sebesar 1 satuan maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,371, dengan catatan bahwa variabel *independent* yang lain tidak ikut mempengaruhi atau dalam keadaan konstan.
- c) Untuk koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,324 yang berarti bahwa apabila beban kerja karyawan meningkat sebesar 1 satuan maka akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai yang akan mengalami penurunan sebesar 0,324 dengan catatan bahwa variabel *independent* yang lain dalam penelitian ini tidak ikut mempengaruhi atau dalam keadaan konstan.

4) Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent* yang terdapat dalam penelitian, serta

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel *independent* tersebut terhadap variabel *dependent*. Berikut uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel *independent* terhadap variabel *dependent* yang terdapat dalam penelitian ini, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t hitung > t tabel dengan tingkat sig < 0,05. Berikut data hasil pengujian parsial yang telah dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS Versi 24.0.

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.739	3.222		3.023	.004
	Disiplin	.371	.086	.499	4.297	.000
	Beban	.324	.105	.357	3.077	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dan berikut interpretasi dari hubungan tiap-tiap variabel *independent* terhadap variabel *dependent*:

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa pada variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,297 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan t tabel yang diperoleh sebesar 1,67793.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku bahwa:

H_0 di terima dan H_1 di tolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 di tolak dan H_1 di terima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Karena nilai t hitung (4,297) > t tabel (1,67793) dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tolak H_0 dan terima H_1 , artinya bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, dapat dilihat bahwa pada variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,077 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 dan nilai t tabel yang di dapat sebesar 1,67793.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku bahwa:

H_0 di terima dan H_2 di tolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 di tolak dan H_2 di terima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Karena nilai t hitung (3,077) > t tabel (1,67793) dengan taraf signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tolak H_0 dan terima H_2 , artinya bahwa dalam penelitian ini beban kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel *independent* yang terdapat dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*, berikut hasil uji F yang telah diperoleh:

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.911	2	268.955	33.489	.000 ^b
	Residual	377.469	47	8.031		
	Total	915.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban, Disiplin

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel di atas dapat diketahui besar nilai F hitung yaitu 33,489 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F tabel yang diperoleh sebesar 3,20. Berdasarkan asumsi ketentuan yang berlaku dalam menganalisis uji simultan yaitu: H_0 di terima jika F hitung < F tabel dan tidak signifikan jika $\alpha > 0,05$ sedangkan H_0 di tolak jika F hitung > F tabel dengan tingkat signifikan jika $\alpha < 0,05$.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa F hitung (33,489) > F tabel (3,20) dengan taraf signifikan (0,000) < 0,05, yang artinya bahwa secara simultan variabel *independent* dalam penelitian ini yang terdiri dari disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (Adj R^2) digunakan untuk mengukur/mengetahui seberapa jauh kemampuan variasi variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent* yang terdapat dalam penelitian ini dan berikut hasil perhitungan determinasi dari data yang telah berhasil diolah dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi 24.0:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.570	2.83395

a. Predictors: (Constant), Beban, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari hasil pengelolaan data komputerisasi dengan menggunakan program pengolahan data SPSS Versi 24.0, diperoleh koefisien determinasi (Adj R²) yaitu 0,57 atau sebesar 57%, yang artinya bahwa sebesar 57% variabel kinerja di pengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 43% yang diperoleh dari $100\% - 57\% = 43\%$ di pengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan, yang berarti bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan kerja seorang karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut.

Seperti yang disampaikan oleh Sutrisno (2017:96), yang mengatakan bahwa disiplin merupakan faktor utama yang memengaruhi produktivitas. Begitu juga yang disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2011:174), salah satu kinerja karyawan dalam penilaian adalah kualitas dari seorang karyawan yang dilihat dari kedisiplinan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wachidah dan Bachruddin (2019) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan, yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan akan berhubungan terhadap menurunnya kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan beban kerja yang berlebihan akan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman, kelebihan beban kerja dapat memicu penurunan kinerja karyawan dikarenakan perasaan tertekan.

Menurut Koesomowidjoko (2017:19), adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut: apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Diana (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian dari Nursiti dan Aditya (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja di Disnaker Kabupaten Langkat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan, yang berarti bahwa secara bersamaan disiplin kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal itu dikarenakan disiplin dan beban kerja merupakan salah satu cara untuk menuju tujuan organisasi, itu sebabnya sudah seharusnya disiplin dan beban kerja memiliki nilai yang baik terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Hartono dan Merta (2020), yang secara simultan disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian dari Alwi dan Indra (2019) yang secara simultan disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah di jelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil pengujian secara parsial (uji-t) pada variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh hasil t hitung (4,297) > t tabel (1,67793) dengan tingkat sig (0,000) < 0,05 (5%), yang artinya bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.
2. Berdasarkan dari hasil pengujian secara parsial (uji-t) pada variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh hasil t hitung (3,077) > t tabel (1,67793) dengan tingkat sig (0,003) < 0,05 (5%), yang artinya bahwa variabel beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.
3. Berdasarkan dari hasil pengujian secara simultan (uji-F) pada variabel disiplin kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh hasil F hitung (33,489) > F tabel (3,20) dengan tingkat sig (0,000) < 0,05 (5%), yang artinya bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang pantas diberikan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. PLN (persero) Unit Layanan Pelanggan Pangkalan Brandan dapat lebih meningkatkan lagi ke disiplin karyawan pada tahun mendatang, dengan menetapkan peraturan dan kebijakan yang keras mengenai ke disiplin karyawan, serta mempertimbangkan kembali beban kerja yang diberikan terhadap karyawan dengan jumlah karyawan yang ada, jika kenyataannya jumlah SDM yang ada tidak memadai sebaiknya perusahaan mengambil tindakan yang bijak sebelum kinerja karyawan menurun di karenakan beban kerja yang ada.
2. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun bahan pertimbangan untuk dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan demi pencapaian tujuan perusahaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya yang berniat untuk kembali mengangkat judul yang sama diharapkan dapat lebih mengembangkan lagi penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, A dan Alfa, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. Vol. 3 (1): hh.72-93 (Mei 2019)
- Ansori, Putra Budi dan Ade Andriani. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada CV. Putra Jaya Perkasa. *Journal Riau Economics and Business Review*. Volume. 12, No. 2
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Bukit, B. dkk. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Deni, Muhammad. (2017). Pengaruh Beban Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Awak Kapal Negara Andromeda. *JEMASI*. Vol.13 No.1
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 11. No. 2
- Farida, U dan Sri, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press
- Firdaus, F., Ariesta, A., Rahayu, S., & Shalihin, N. (2019). Market Organizer Network At Fish Auction; Case Study Of Gauang Market, Padang, West Sumatera, Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(09), 37-41.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu
- Hartono, W dan Merta, K. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.Sembilan Pilar Utama). *Journal Ekombis Review*, Vol. 8 No. 2 Juli 2020
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative

- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4331-4339.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kelibulin, Edy Slamet, dkk. (2020). *The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island)*. *Research Scholar, Magister Program Departement of Health Administration and Policy*. Vol. 20, No. 3
- Khasifah, F dan Rini, K. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal Of Management* Volume 5, Nomor 1, Tahun 2016
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kurniawan, A.W dan Zarah, P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Mathis, R. dan Jackson, J. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, AA. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Munandar. (2014). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nainggolan, Nana Triapnita, dkk. (2021). Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Volume. 9 No. 1
- Nasution, M. D. T. P., Rini, E. S., Absah, Y., & Sembiring, B. K. F. (2022). Social network ties, proactive entrepreneurial behavior and successful retail business: a study on Indonesia small enterprises. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*.
- Nursiti, D. dan Aditya, P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. *Jurnal Psychomutiara*, Vol 3 No 1
- Priyono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Putra, Roby Ismail Adi dan Yogi Prasetyo. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Telkom Akses Divisi Konstruksi Jabar Tengah. *Indonesian Journal of Digital Business*. Vol. 1, No. 1

- Situmorang, Grace Lina dan Rahmad Hidayat. (2019). *Analysis of the Effect of Workload on Employee Performance of the Production Operator in Pem Plant PT. Schneider Electric Manufacturing Batam*. ICAESS. Vol. 337
- Siyoto, S dan Muhammad, A.S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto dan Suharyanto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Politeknik Tedc Cimahi). *TEDC*. Vol. 15, No. 1
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Trihendradi, C. (2013). *Step By Step IBM SPSS 21: Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wachidah, L.N. dan Bachruddin, S.L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *JIMEA*, Vol. 03, No. 02