

# **PENGARUH ANALISIS JABATAN, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ALP PETRO INDUSTRY DI PASURUAN**

**Oleh : Safira Nur Jannah (182010200333)**

**Dosen Pembimbing : Sumartik SE, MM**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO  
FAKULTAS BISNIS, HUKUM, DAN ILMU SOSIAL  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEPTEMBER 2022**

# LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia saat ini sangat penting dan sangat berpengaruh Dalam organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu bagi suatu perusahaan untuk berhasil atau gagal dalam mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang di maksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas terhadap perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah di tetapkan perusahaan sebelumnya.

PT Bahana Nusa Lubrindo dan PTGani Distribution Lubrindo adalah perusahaan yang menjual pelumas lokal Eni yang diproduksi oleh PT. ALP Petro Industry, pabrik minyak pelumas di bawah pengawasan Eni Petroli SPA. Pabrik yang memiliki dua bagian utama yaitu kilang dan minyak pelumas campuran ini berlokasi di Genpol, Pasuruan, Jawa Timur, dengan luas 6.4150 m<sup>2</sup> dan memiliki sertifikat (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001). dan lain-lain). Berbagai sertifikat).

PT ALP Petro Industry adalah salah satu pabrik paling modern di Indonesia, dengan kapasitas produksi tahunan 40.000 ton dan spesifikasi produk tertinggi secara keseluruhan karyawan yang tidak sedikit. Tentunya setiap karyawan dituntut dapat bekerja sesuai tugas pokok atau fungsinya dengan baik, untuk menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dengan ditandai munculnya pesaing dibidang yang sama.

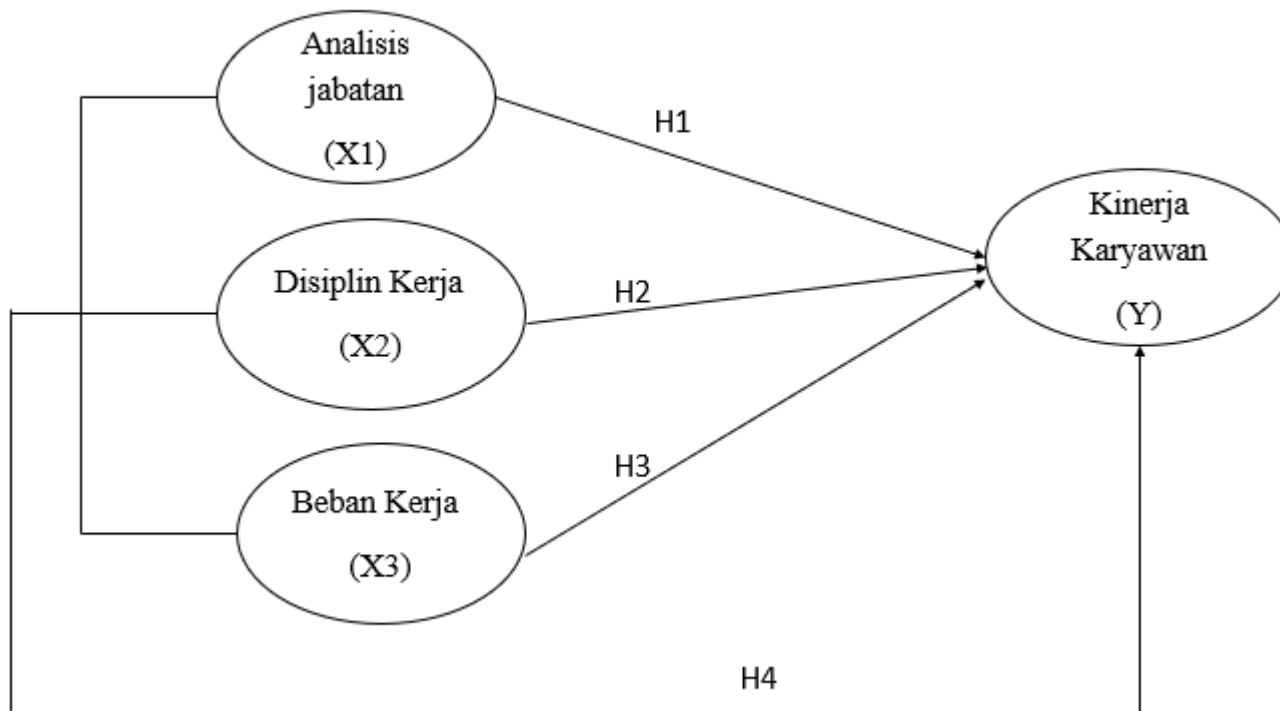
# Rumusan Masalah

1. Apakah analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alp Petro Industry?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alp Petro Industry?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alp Petro Industry?
4. Apakah analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Alp Petro Industry?

# Rumusan Masalah

1. Apakah analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alp Petro Industry?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alp Petro Industry?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alp Petro Industry?
4. Apakah analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Alp Petro Industry?

# Kerangka Konseptual



# Hipotesis

- H1: Analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alp Petro Industry.
- H2: Analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alp Petro Industry.
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alp Petro Industry.
- H4: Beban Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alp Petro Industry.

# Metode Penelitian

- ❖ Jenis Penelitian : Kuantitatif
- ❖ Lokasi Penelitian : PT. ALP Petro Industry jl. Raya Kebonsari Desa No.KM. 1, Legok, Kec Gempol , Pasuruan
- ❖ Populasi : Populasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ALP Petro Industry yang berjumlah 70 orang.
- ❖ Sampel : Peneliti menggunakan sampel sebanyak 60 orang karyawan PT. ALP Petro Industry

# Teknik Pengumpulan Data

- ❖ Penyebaran kuisisioner
- ❖ Teknik Pengumpulan Data : Uji Validitas dan Uji Reabilitas
- ❖ Uji asumsi klasik : uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas
- ❖ Uji Regresi Linier Berganda
- ❖ Penguji Hipotesis : Uji F, Uji T

# Metode Analisis Data

A. Menggunakan SPSS

B. Tahapan analisis data antara lain :

1. Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)
2. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas , Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi)
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Hipotesis (uji F ,uji T)

# Hasil Pembahasan

**Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	30	50,0	50,0	50,0
PEREMPUAN	30	50,0	50,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber: data SPSS diolah penulis 2022

**Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 tahun	42	70,0	70,0	70,0
26-30 tahun	13	21,7	21,7	91,7
>30 tahun	5	8,3	8,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber: data SPSS diolah penulis 2022

**Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Bagian Devisi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PRODUKSI	48	80,0	80,0	80,0
KEUANGAN	5	8,3	8,3	88,3
PEMASARAN	7	11,7	11,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber: data SPSS diolah penulis 2022

**Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid MENIKAH	14	23,3	23,3	23,3
BELUM MENIKAH	46	76,7	76,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber: data SPSS diolah penulis 2022

**Tabel 4. 6 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	34	56,7	56,7	56,7
DIPLOMA	10	16,7	16,7	73,3
SARJANA	16	26,7	26,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber: data SPSS diolah penulis 2022

**Tabel 4. 7 Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	53	88,3	88,3	88,3
6-10 Tahun	6	10,0	10,0	98,3
11-20 Tahun	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber: data SPSS diolah penulis 2022

# Uji Validitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	Construct	Keterangan
Analisis Jabatan	X1.1	0,588	0,254	Valid
	X1.2	0,629		Valid
	X1.3	0,703		Valid
	X1.4	0,722		Valid
	X1.5	0,738		Valid
	X1.5	0,766		Valid

Disiplin Kerja	X2.1	0,797	0,254	Valid
	X2.2	0,581		Valid
	X2.3	0,697		Valid
	X2.4	0,612		Valid
	X2.5	0,808		Valid
	X2.6	0,619		Valid
	X2.7	0,670		Valid
	X2.8	0,660		Valid

Beban Kerja	X3.1	0,697	0,254	Valid
	X3.2	0,705		Valid
	X3.3	0,744		Valid
	X3.4	0,636		Valid
	X3.5	0,357		Valid
	X3.6	0,576		Valid

Kinerja Karyawan	Y1.1	0,586	0,254	Valid
	Y1.2	0,566		Valid
	Y1.3	0,497		Valid
	Y1.4	0,429		Valid
	Y1.5	0,637		Valid
	Y1.6	0,722		Valid
	Y1.7	0,667		Valid
	Y1.8	0,753		Valid

Kriteria pengujian :

- Instrument valid, ( nilai r hitung > r tabel )
- Instrument tidak valid, ( nilai r hitung < r tabel )
- r tabel = 0,254, sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan valid

Sumber: output data spss diolah oleh peneliti 2022

# Uji Reabilitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Analisis Jabatan	6	0,780	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	8	0,827		Reliabel
Beban Kerja	6	0,653		Reliabel
Kinerja Kayawan	8	0,756		Reliabel

Sumber : output data spss 2022

Ketentuan :

- Instrument reliable ( nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $>$  0,60 )
- Instrument tidak reliable ( nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $<$  0,60 )

Karena Cronbach Alpha  $>$  0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada variabel diatas sudah reliabel

# Uji Analisis Regresi Linier Berganda Y

Tabel 4. 16 Hasil Uji Analisis Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.798	3.650		2.958	.005
Analisis Jabatan	.475	.149	.416	3.181	.002
Disiplin Kerja	.297	.120	.328	2.476	.016
Beban Kerja	.047	.164	.036	.284	.777

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 10,798 + 0,475 X_1 + 0,297 X_2 + 0,047 X_3$$

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,798 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari Analisis Jabatan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) = 0 atau konstan, maka variabel Kinerja Karyawan adalah memiliki nilai sebesar 10,798.

2. Nilai koefisien regresi dari Analisis Jabatan (X1) sebesar 0,475 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika nilai variabel Analisis Jabatan (X1) naik dengan satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan pada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,475

3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,297 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2) naik dengan satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan pada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,297.

4. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X3) sebesar 0,047 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika variabel Beban Kerja (X3) naik dengan satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,047

# Uji T

Tabel 4. 17 Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.798	3.650		2.958	.005
Analisis jabatan	.475	.149	.416	3.181	.002
Disiplin Kerja	.297	.120	.328	2.476	.016
Beban Kerja	.047	.164	.036	.284	.777

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Hipotesis pertama : Diketahui nilai sig untuk pengaruh Analisis Jabatan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yakni  $(0,002) < (0,05)$  dan thitung  $(3,181) > ttabel (1,672)$ . Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Analisis Jabatan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Hipotesis kedua : Diketahui nilai sig untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yakni  $(0,016) < (0,05)$  dan thitung  $(2,476) > ttabel (1,672)$ . Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Hipotesis ketiga : Diketahui nilai sig untuk pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yakni  $(0,777) > (0,05)$  dan thitung  $(0,284) < ttabel (1,672)$ . Sehingga dapat disimpulkan H3 ditolak, yang berarti tidak dapat pengaruh variabel Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.286	3	189.095	94.812	.000 <sup>b</sup>
	Residual	191.464	96	1.994		
	Total	758.750	99			

( F hitung > F tabel 2,76 )  
 ( Nilai signifikan < a= 0,05 )

Berdasarkan yang diketahui nilai signifikasinya sebesar  $(0,000) < (0,05)$  dan untuk nilai Fhitung  $(17,449) > Ftabel (2,76)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh Analisis Jabatan (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

# Kesimpulan

- Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:
- Analisis Jabatan pada PT. ALP Petro Industry Pasuruan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Disiplin Kerja pada PT. ALP Petro Industry Pasuruan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Beban Kerja pada PT. ALP Petro Industry Pasuruan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Sementara untuk variabel Gaya Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja pada PT. ALP Petro Industry Pasuruan berpegaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Thank  
you