

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PENCAPAIAN  
TARGET PT. PEGADAIAN AREA  
MAKASSAR 1 DAN 2**

Diajukan Oleh:  
NUR AFNHI  
4518012175



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana EKONOMI

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR  
2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pencapaian Target  
PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2

Nama Mahasiswa : Nur Afnihi

Stambuk/NIM : 4518012175

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2

Telah Disetujui:

Pembimbing I **UNIVERSITAS** Pembimbing II

**BOSOWA**

Dr.H.A. Affuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH Indrayani Nur, SPd, SE M. Si

Mengetahui Dan Mengesahkan:  
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Studi

Universitas Bosowa

Manajemen

Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE, MM

Ahmad Jumarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan .....

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Afnhi  
Nim : 4518012175  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pencapaian Target PT  
Pegadaian Area Makassar 1 dan 2.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 20 Juli 2022

Mahasiswa Yang Bersangkutan



Nur Afnhi  
4518012175

# **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pencapaian Target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2**

Oleh:

Nur Afnhi

Email: nurafnhi.syam@gmail.com

Pembimbing I

Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

Email: arifuddin.mane@universitasbosowa.ac.id

Pembimbing II

Indrayani Nur, SPd, SE M. Si

Email: indrayani.nur@universitasbosowa.ac.id

## **ABSTRAK**

Nur Afnhi. 2022. Skripsi. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pencapaian Target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2 dibimbing oleh Arifuddin Mane dan Indrayani Nur.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pencapaian Target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2.

Jenis penelitian yang digunakan berupa asosiatif dengan tipe kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 35 Karyawan yang bekerja di Kantor PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t dan uji koefisien determinasi berbantu SPSS V. 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) variabel Menyelesaikan tugas yang menantang (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2 (Y). 2). variabel Perbaikan yang terus-menerus (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2 (Y) dan 3). Variabel Etos Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2 (Y).

**Kata Kunci :** Menyelesaikan tugas yang menantang, perbaikan yang terus menerus, etos kerja dan pencapaian target.

***Effect of Workload on Target Achievement of PT Pegadaian Makassar Area 1  
and 2***

By:

Nur Afnhi

Email : nurafnhi.syam@gmail.com

Pembimbing I

Arifuddin Mane

Email: arifuddin.mane@universitasbosowa.ac.id

Pembimbing II

Indrayani Nur

Email: indrayani.nur@universitasbosowa.ac.id

***ABSTRACT***

*Nur Afnhi. 2022. Thesis. The Influence of Workload on Target Achievement of PT Pegadaian Area Makassar 1 and 2 were guided by Arifuddin Mane and Indrayani.*

*The purpose of this study was to determine the effect of workload on the achievement of targets for PT Pegadaian Makassar Area 1 and 2.*

*The type of research used is associative with quantitative type. The data collection technique used is distributing questionnaires to 35 employees who work in the Office of PT Pegadaian Area Makassar 1 and 2. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression, t test and SPSS V assisted coefficient of determination test. .*

*The results showed that: 1) the variable Completing a challenging task (X1) had a positive and significant influence on the achievement of the targets of PT Pegadaian Area Makassar 1 and 2 (Y). 2). Continuous improvement variable (X2) has a positive and significant impact on the achievement of the targets of PT Pegadaian Area Makassar 1 and 2 (Y) and 3). The work ethic variable (X3) has a positive and significant influence on the achievement of the targets of PT Pegadaian Area Makassar 1 and 2 (Y).*

***Keywords :*** *Completing challenging tasks, continuous improvement, work ethic and achieving targets*

## KATA PENGANTAR



Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pencapaian Target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2”.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Unvirsitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S. T., M.SI.
2. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH dan Ibu Indrayani Nur, SPd, SE M. Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Pihak PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2, atas permohonan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, 20 Juli 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian. ....	8
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Kerangka Teori .....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Beban Kerja .....	10
2.1.3 Dampak Bebas Kerja .....	16
2.1.4 Pencapaian Target .....	17
2.2 Kerangka Pikir .....	23
2.3 Hipotesis.....	24
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	25
3.3 Populasi dan Sampel .....	26
3.4 Jenis Data .....	26
3.5 Metode Analisis Data .....	27
3.6 Definisi Operasional.....	28



<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>30</b>
4.1 Sejarah Perusahaan PT. Pegadaian .....	30
4.1.1 Visi Dan Misi Perusahaan .....	32
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	32
4.2 Hasil Penelitian .....	33
4.3 Pembahasan.....	54
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>58</b>
5.1 Kesimpulan .....	58
5.2 Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah Pegawai PT Pegadaian .....	6
Tabel 2	Distribusi Pengembalian Kusisioner .....	34
Tabel 3	Responden berdasarkan jenis kelamin.....	34
Tabel 4	Responden berdasarkan tingkat pendidikan .....	35
Tabel 5	Responden berdasarkan umur/usia .....	35
Tabel 6	Responden berdasarkan masa kerja.....	36
Tabel 7	Analisis Statistik Deskriptif.....	37
Tabel 8	Tanggapan responden mengenai variabel Penyelesaian tugas yang menantang (X1) .....	39
Tabel 9	Tanggapan responden mengenai variabel perbaikan secara terus-menerus (X2) .....	40
Tabel 10	Tanggapan responden mengenai variabel etos kerja (X3).....	41
Tabel 11	Tanggapan responden mengenai variabel Pencapaian target (Y).....	42
Tabel 12	Hasil Uji Validitas .....	43
Tabel 13	Hasil Uji Realibilitas .....	44
Tabel 14	Hasil Uji Multikolinearitas .....	46
Tabel 15	Model Persamaan Regresi .....	48
Tabel 16	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	50
Hasil 17	Uji t.....	51
Tabel 18	Hasil Uji F .....	53

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Kerangka Pikir.....	23
Gambar 2 Struktur Organisasi.....	33
Gambar 3 Hasil Uji Normalitas.....	45
Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas .....	47

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Data Mentah .....	63
Lampiran 2 Hasil Uji.....	66
Lampiran 3 Kusioner Penelitian.....	80

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perubahan suatu negara yang semakin hari semakin maju sangat mempengaruhi ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi. Kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki suatu negara sangat mempengaruhi dan menentukan kemajuan itu sendiri. Namun dalam perkembangan tersebut baik teknologi dan ilmu pengetahuan tidak semua berdampak positif karena kadang juga bisa berdampak negatif. Seperti yang bisa kita temui melalui perbedaan budaya baik didalam negeri maupun didalam negeri sesuai norma dan budaya yang berlaku di daerah itu sendiri. Sebuah organisasi/perusahaan dalam melakukan kegiatan perusahaan akan berusaha melakukan yang terbaik demi membangun tujuan yang telah dibangun bersama. Kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan tidak sepenuhnya bergantung pada sarana dan prasarana serta teknologi yang dimiliki, tetapi juga bergantung pada suatu aspek, yaitu aspek sumber daya manusia. Hal inilah yang akan membuat perusahaan bekerja efektif, produktif, dan efisien karena sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan merupakan bagian penting yang harus dimiliki dan diperhatikan dimana didalamnya akan terjadi persaingan dan kompetisi yang sangat ketat (Djuharmin et al., 2015).

Sumber Daya Manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi, instansi pemerintah dan perusahaan swasta. Banyak organisasi, instansi pemerintah dan perusahaan swasta dapat memberikan keunggulan

bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi perusahaan. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksanaan dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan perusahaan (Benua et al., 2019).

Perencanaan sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam mengembangkan strategi perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kuantitas yang tepat adalah mutlak diperlukan di setiap perusahaan. Jumlah karyawan yang tepat dapat diketahui melalui analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja. Beban kerja menjadi hal penting untuk diketahui perusahaan, karena hal itu mendasar untuk mengidentifikasi seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaan. Jumlah karyawan yang tepat akan membantu perusahaan untuk lebih meningkatkan efektivitasnya.

Menurut (Muslikhun et al., 2018) beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Ketiga macam beban kerja tersebut dapat terjadi tergantung dari deskripsi jabatan yang disusun oleh perusahaan. Semakin banyak deskripsi yang diberikan, maka semakin besar kemungkinan terjadinya beban kerja yang berlebihan (*over capacity*). Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah

ditentukan, tapi perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan.

Kinerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses tersebut dapat efektif, maka pemimpin perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan membuat suatu komitmen peraturan dalam organisasi atau perusahaan.

PT Pegadaian adalah sebuah lembaga resmi yang mempunyai izin dalam pengelolaan keuangan gadai. PT Pegadaian merupakan sektor keuangan Indonesia yang bergerak dibidang jasa. PT Pegadaian merupakan kegiatan menjaminkan barang-barang berharga kepada pihak tertentu, guna mendapatkan sejumlah uang senilai barang yang dijaminkan yang akan ditebus sesuai dengan kesepakatan antara nasabah dengan lembaga gadai. Selain jaringan pelayanan yang luas, keunggulan Pegadaian lainnya adalah kecepatan dalam pelayanan dengan menerapkan standar waktu layanan maksimal 15 menit serta keamanan optimal dengan sistem pengamanan fisik dan lokasi. Untuk mengantisipasi berbagai risiko, Pegadaian juga bekerja sama dengan berbagai perusahaan asuransi. Produk-produk pegadaian juga beraneka ragam. Bisnis utama pegadaian adalah

pemberian pinjaman dengan jaminan barang bergerak baik secara konvensional maupun syariah. Sedangkan bisnis pendukungnya meliputi pembiayaan usaha mikro, cicilan dan tabungan emas, cicilan kendaraan bermotor, pembiayaan haji dan wisata syariah, serta beraneka jasa lain seperti pengiriman uang, multi pembayaran online, jasa taksiran, jasa titipan, sertifikasi batu permata, dan safe deposit box ([www.pegadaian.co.id](http://www.pegadaian.co.id)).

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini merupakan tantangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja karyawan. PT. Pegadaian mempunyai tingkat pencapaian target perusahaan yang tinggi. Hal ini mengakibatkan karyawan harus meluangkan waktu di luar jam kerja untuk mendapatkan nasabah untuk mencapai target dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pekerjaan di luar jam kerja mempunyai konsekuensi tersendiri bagi karyawan. Mereka akan mendapatkan *reward* apabila target tercapai namun mereka juga kehilangan waktu untuk beristirahat. Sehingga memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan PT. Pegadaian. Tingginya beban kerja yang ada di PT. Pegadaian membawa dampak negatif bagi kinerja karyawan PT. Pegadaian. Menurut Sudiharto (2001:22), beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mengalami ketidakseimbangan.



Pada saat ini PT. Pegadaian sudah semakin berkembang. Hal ini dapat dilihat dari bertambahnya jasa yang ditawarkan oleh PT. Pegadaian. Semakin bertambah jasa yang ditawarkan, semakin bertambah pula beban kerja karyawan PT. Pegadaian untuk mencapai target yang terus bertambah tinggi. Target pendapatan perusahaan yang terus meningkat setiap tahun mengharuskan para karyawan untuk mencari nasabah baru, ancaman mutasi, jumlah SDM yang sedikit mewajibkan para karyawan merangkap pekerjaan di segala bidang, dan pekerjaan yang berisiko besar contohnya karyawan kurang teliti sehingga terdapat nasabah menggadaikan perhiasan palsu yang sangat mirip dengan perhiasan asli sehingga mewajibkan karyawan untuk ganti rugi, bertanggung jawab dan siap untuk dipotong gaji apabila terdapat kredit macet pada jasa kredit kendaraan, nasabah menghilang dan membawa kendaraan yang belum lunas pembayaran kreditnya.

PT Pegadaian yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Pelayanan yang diberikan ada berbagai macam seperti: KCA, kreasi, krasida, penjualan logam mulia, tabungan emas, tabungan haji, kredit pembelian kendaraan. Selain itu PT Pegadaian juga menyediakan pelayanan jasa pembayaran tagihan listrik, telepon, air, tv berlangganan (internet finance), pulsa handphone dan listrik, pengiriman uang kedalam dan luar negeri, tiket kereta, dsb ([www.pegadaian.co.id](http://www.pegadaian.co.id)).

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2 yang mempunyai tingkat pencapaian target yang diteliti ditetapkan. Hal tersebut menjadikan karyawan harus bekerja semaksimal mungkin

dan bahkan harus meluangkan waktu diluar jam kerja untuk mendapatkan nasabah demi tercapainya target dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Mereka akan mendapatka reward apabila target tercapai namun mereka juga akan kehilangan waktu untuk beristirahat. Sehingga memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2.

Dalam hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis menemukan banyak penyelesaian tugas yang tidak sesuai target perusahaan, yang mana didapati dari hasil wawancara ternyata beban kerja yang diterima terkadang melebihi dari kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga menyebabkan karyawan harus mengerjakan beberapa pekerjaan dalam waktu bersamaan, serta komitmen yang dimiliki karyawan masih kurang, seperti mudah mengeluh atas pekerjaan yang diberikan, dan kurangnya kesadaran antar sesama karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan seperti, jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas perusahaan.

Penelitian ini mengambil rujukan dari penelitian yang dilakukan oleh (Haedar et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haedar et al., 2021) adalah dihilangkannya variabel Employee Engagement dan kepuasan kerja, serta variabel kinerja karyawan diganti dengan pencapaian target. Lokasi dalam penelitian ini juga berbeda dengan lokasi penelitian yang dilakukan oleh (Haedar et al., 2021).

Adapun jumlah Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Area Makassar 1 dan 2 dapat dilihat tabel 1.1 berikut ini:

**TABEL 1.1**  
**JUMLAH PEGAWAI**  
**PT. Pegadaian (Persero) Area Makassar 1 Dan 2**  
**2021**

No	Jenis kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	13 Orang
2	Perempuan	22 Orang
JUMLAH		35 Orang

*Sumber: PT. Pegadaian (Persero) Area Makassar 1 dan 2 2021*

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PT Pegadaian (Persero) Area Makassar 1 dan 2 dapat disimpulkan bahwa jumlah 35 karyawan diantaranya 13 Laki-Laki dan 22 orang orang diantaranya Perempuan. Karyawan Perempuan lebih banyak dikarenakan tuntutan *Jobdesk* yang membutuhkan banyaknya Karyawan Perempuan dibandingkan karyawan Laki-Laki PT Pegadaian (Persero) Area Makassar 1 dan 2 menyadari permasalahan dari segi beban kerja yang berhubungan dengan pencapaian target dan penulis menuangkannya dalam peneliti yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Pencapaian Target PT Pegadaian (Persero) Area Makassar 1 dan 2”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah menyelesaikan tugas yang menantang berpengaruh terhadap pencapaian target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2?
2. Apakah perbaikan yang terus-menerus dalam bekerja berpengaruh terhadap pencapaian target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap pencapaian target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana menyelesaikan tugas yang menantang berpengaruh terhadap pencapaian target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis perbaikan yang terus-menerus dalam bekerja berpengaruh terhadap pencapaian target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2?
3. Untuk mengetahui etos kerja berpengaruh terhadap pencapaian target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi Penulis

Untuk mempelajari dan memahami mengenai pengaruh dari variable-variabel yang diuji terhadap pencapaian target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2.

2. Bagi Mahasiswa.

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2.

3. Bagi PT Pegadaian

Sebagai sumber informasi bagi pihak perusahaan dalam usaha meningkatkan dan mempertahankan nama baik perusahaan.

4. Manfaat Akademis

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu manajemen keuangan dan berguna juga untuk menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini didukung dari pendapat (Sitepu, 2017) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Menurut (Karauwan et al., 2018) Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Muhammad et al., (2019) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang strategis dalam keterampilan, motivasi, pengembangan dan pengorganisasian sumber daya. Sedangkan menurut (Ahmad et al., 2019) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dalam mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh seseorang secara efisien dan efektif sehingga dapat memberikan kontribusi secara maksimal bagi perusahaan.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan ilmu untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia guna terwujudnya tujuan perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Hal utama yang perlu diperhatikan di dalam suatu perusahaan adalah keberadaan manajemen sumber daya manusia, karena perusahaan dalam mengelola, mengatur mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

### **2.1.2 Beban Kerja**

Beban kerja menurut (Dhini Rama Dhanita, 2017) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan berkeja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja

dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri.

Menurut (Nabawi, 2019) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia (Maharani, 2019).

#### **2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut (Rolos *et al.*, 2018) beban kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya:

##### **a. Faktor eksternal**

Faktor eksternal adalah faktorr yang berasal dari luar individu yaitu :

1. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti



kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

2. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

#### **b. Faktor Internal**

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

#### **2.1.2.2 Dimensi Beban Kerja**

Menurut (Purbaningrat Yo & Surya, 2019) mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki dua dimensi diantaranya yaitu:

##### **a) Beban Kerja Mental/Psikis**

Setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi yang

lampau. Evaluasi beban kerja mental merupakan poin penting didalam penelitian dan pengembangan hubungan antara manusia dan mesin, mencari tingkat kenyamanan, kepuasan, efisiensi dan keselamatan yang lebih baik ditempat kerja, sebagaimana halnya yang menjadi target capaian implementasi ergonomi. Menurut (Mahendrawan, 2020) beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Organisasi tidak hanya akan menilai beban kerja secara fisik, tetapi tetapi juga dibutuhkan penilaian mental dari seorang karyawan.

b) Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal:

1) Pekerjaan yang dilakukan berulang (Repetitif)

Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relative hampir sama. Pekerjaan yang relative memiliki siklus pendek dan berulang cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah.

2) Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang (Nonrepetitif)

Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administrative dan karyawan-karyawan yang beraktivitas dibalik meja.

### **2.1.2.3 Indikator Beban Kerja**

Beban kerja setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi yakni Kantor Pertanahan, atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Pada dasarnya beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Dalam persepsi karyawan, apabila karyawan tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi. Manfaat yang dapat diberikan kepada organisasi adalah munculnya kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada sikap loyalitas karyawan tersebut kepada organisasi. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun kelanjutan organisasi.

Menurut Sitepu (2013) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit

organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang dalam penelitiannya adalah waktu kerja, jumlah pekerjaan, faktor internal tubuh dan faktor eksternal tubuh.

Sama hanya dengan pendapat Anita (2013) menjelaskan beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dimensi beban kerja menurut Suwatno (2003) menggunakan indikator-indikator, antara lain: Jam kerja efektif, Latar Belakang Pendidikan, Jenis pekerjaan yang diberikan. Menurut (Ningsih et al., 2013) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator-indikator mencakup:

### **1. Menyelesaikan tugas yang menantang**

Menyelesaikan tugas yang menantang merupakan kondisi dimana karyawan menyelesaikan kewajibannya dalam menjalankan tugas, entah itu tugas yang diberikan terasa sulit dan menantang ataupun tugas yang seperti mereka jalani biasanya..

## **2. Perbaikan yang terus -menerus dalam bekerja**

Perbaikan yang terus-menerus dalam bekerja merupakan kondisi dimana karyawan melakukan perbaikan terhadap kesalahan yang diperbuat sebelumnya, hal ini bertujuan agar kesalahan yang sama tidak terulang kembali.

## **3. Etos kerja**

Etos kerja merupakan kondisi dimana karyawan memiliki jiwa pekerja keras dalam menjalankan kewajibannya.

### **2.1.3 Dampak Beban Kerja**

Karauwan et al., (2018) mengatakan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah :

#### **a) Kualitas Kerja Menurun**

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

#### **b) Keluhan Pelanggan**

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

c) Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan

Pengukuran Beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur (Muslikhun et al., 2018) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

- a) Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
- b) Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.
- c) Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu.

#### **2.1.4 Pencapaian Target**

Menurut Kamus besar Bahasa Indonesia (2018), target adalah sasaran atau batas ketentuan yang telah ditetapkan untuk dicapai. Menurut Tjiptono (2017:65), target adalah sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai dengan suatu perencanaan. Menurut (Haedar et al., 2021), target adalah kegiatan menentukan sasaran, yaitu tindakan memilih satu atau lebih sasaran untuk dicapai. Menurut

Dita (2019) mengungkapkan bahwa pencapaian target kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya:

a) Pengalaman

Pengalaman merupakan peristiwa yang tertangkap oleh panca indera dan tersimpan dalam memori. Pengalaman dapat diperoleh ataupun dirasakan saat peristiwa baru saja terjadi maupun sudah lama berlangsung. Pengalaman yang terjadi dapat diberikan kepada siapa saja untuk digunakan dan menjadi pedoman serta pembelajaran manusia (Fransiska & Tupti, 2020).

b) Pelatihan

Ahmad et al., (2019) “pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan training

c) Pendapatan

Dhini Rama Dhania, (2017) adalah Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan mendefinisikan pendapatan adalah arus masuk bruto dari manfaat ekonomik yang timbul dari aktivitas normal entitas selama suatu periode, jika arus masuk tersebut mengakibatkan kenaikan ekuitas yang tidak berasal dari kontribusi penanam modal.

d) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau mengarahkan pihak tertentu untuk mencapai tujuan suatu kelompok, organisasi, maupun perusahaan.

e) Supervisi

Supervisi adalah program yang berencana untuk memperbaiki pelajaran. Program ini dapat berhasil apabila supervisor memiliki ketrampilan dan kerja sama dengan guru dan petugas pendidikan lainnya.

f) Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

g) Uraian tugas

Uraian Tugas merupakan suatu paparan atau bentangan atas semua tugas jabatan yang dilakukan oleh pemegang jabatan dalam memproses bahan kerja yang dilakukan oleh pemegang jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja dalam kondisi tertentu, ditulis dengan singkat dan jelas, serta disusun secara berurutan dari yang paling berat sampai dengan yang paling ringan.

h) Metode penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan dimasa lalu secara relatif berdasarkan standart kerja.

Dalam teori pemasaran, target adalah kegiatan menentukan pasar sasaran, yaitu tindakan memilih satu atau lebih segmen yang akan dilayani (Maharani, 2019). Pilihan segmen tersebut didasarkan atas evaluasi daya tarik masing-masing segmen dengan menggunakan variable-variable yang bisa menguantifikasi kemungkinan permintaan dari setiap segmen, biaya



melayani setiap segmen, biaya memproduksi produk dan jasa yang diinginkan pelanggan, dan kesesuaian antara kompetensi inti perusahaan dan peluang pasar (Mahendrawan, 2020).

Dalam teori manajemen pembiayaan (*costing*), target adalah penetapan harga pokok produk sebagai dasar penetapan harga sehingga target laba yang diinginkan akan tercapai. Untuk penetapan harga pokok ini memiliki kecenderungan reduksi biaya yang ditekankan pada tahap perencanaan dan desain. Menurut (Ahmad et al., 2019), target (*costing*) adalah suatu sistem untuk mendukung proses pengurangan biaya dalam tahap pengembangan dan perencanaan produk tertentu, perubahan modal secara penuh ataupun perubahan modal secara teratur. Target *costing* adalah metode untuk menentukan biaya produk atau jasa berdasarkan harga (*target price*) yang rela dibayar oleh konsumen.

Setiap institusi atau badan usaha atau pun orang harus memiliki target dan rencana kerja yang baik yang akan dicapai. Entah target dalam penghasilan perbulan, jam kerja, target sales, jenjang kepangkatan, pengembangan anak buah, dan target kerja. Biasanya rencana kerja dan target tersebut dibuat setelah rapat evaluasi tutup tahun. Hal ini karena hasil evaluasi pada akhir tahun itulah merupakan pijakan yang tepat untuk menyusun rencana kerja dan membuat target untuk tahun mendatang. sumber daya manusia yang dimiliki wajib diperhatikan, dikembangkan dan berpengalaman karena kunci dari sebuah perusahaan yang ingin maju dan memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi bergantung pada sumber daya manusia yang unggul. Karyawan yang bekerja pada sebuah

organisasi/perusahaan wajib memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, hal ini kemudian diharapkan menjadi faktor yang bisa meningkatkan produktivitas kerja sehingga nantinya menghasilkan pelayanan konsumen yang baik dan optimal (Mane et al., 2021).

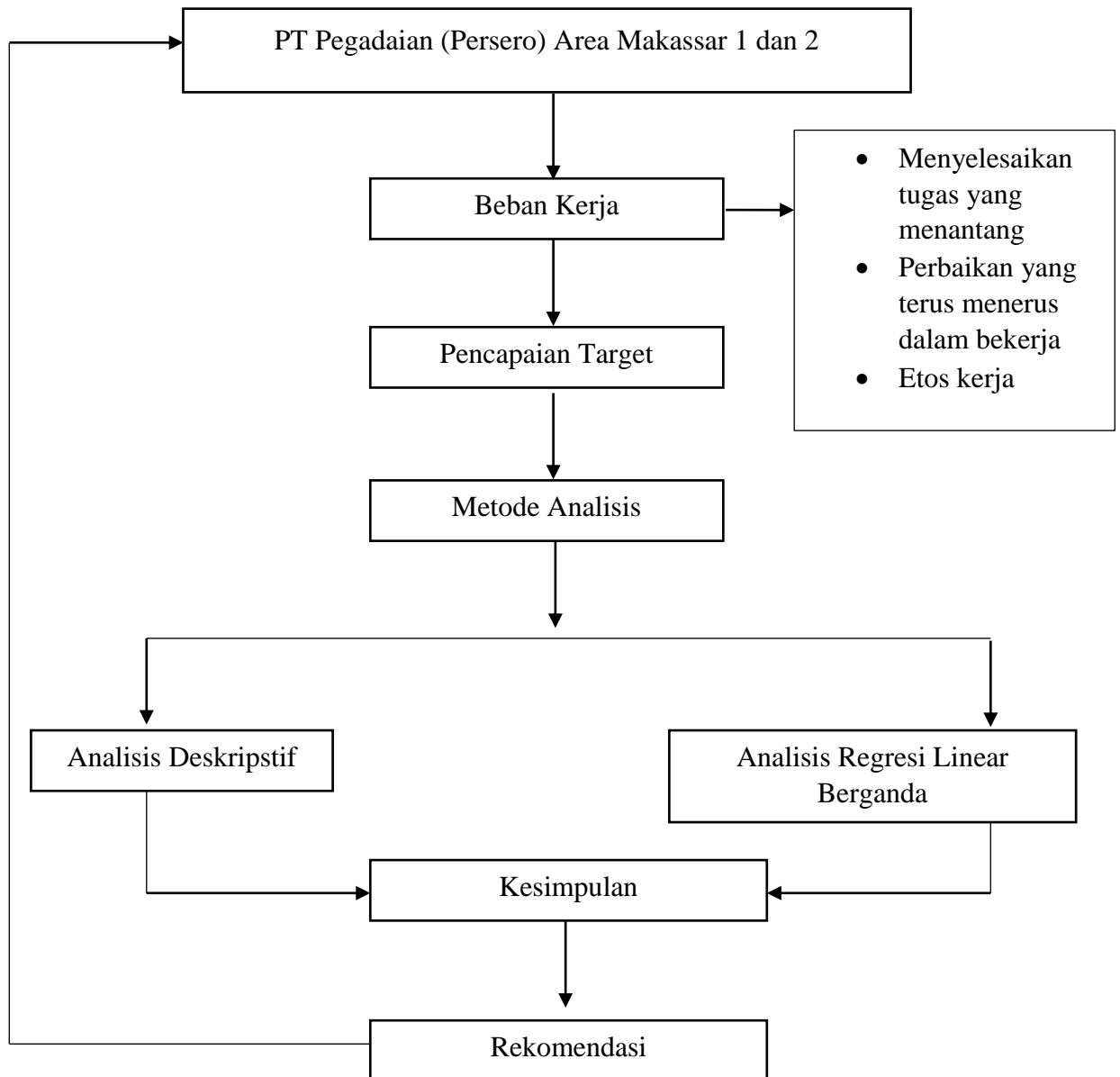
Target yang akan dicapai harus jelas dan realistis. Jika target perusahaan tidak jelas, maka tidak jelas juga rencana kegiatan yang akan dilakukan. Dengan target yang jelas akan dapat ditentukan langkah yang tepat yang harus dilakukan untuk mencapainya. Apa sajakah yang harus dilakukan untuk membuat target dan menyusun rencana kerja untuk tahun mendatang. Target hendaknya dibuat berdasarkan realita. Tidak bisa membuat target hanya kira-kira saja. Sebab itu akan mempengaruhi rencana kerja yang akan disusun. Rencana kerja yang tidak tersusun dengan baik akan sulit melaksanakannya. Target tidak bisa hanya seperti bermimpi tanpa ada orang yang mampu untuk mencapainya, tapi tidak juga terlalu mudah sehingga tidak ada tantangannya. Pembuatan target juga hendaknya dilakukan secara detail. Misalnya bukan hanya sekedar menentukan target meningkatkan penjualan sales, tetapi tentukan berapa yang diinginkan oleh perusahaan.

Setelah target dibuat, maka rencana kerja mengikutinya. Pengertian sederhana dari rencana kerja adalah langkah-langkah yang dibuat untuk mencapai target tersebut. Rencana kerja akan memudahkan seseorang dalam mencapai target. Rencana kerja perlu dibuat, sehingga orang tahu apa yang harus dilakukan untuk mencapai target tersebut. Dalam menyusun rencana kerja untuk mencapai target tersebut juga harus ditetapkan waktu untuk pencapaiannya. Tentukan dengan jelas

kapan target itu akan dicapai, jika tidak mempunyai waktu yang jelas maka tidak akan diketahui kapan target itu akan tercapai. Setelah menentukan waktu untuk pencapaiannya maka ditentukan juga pelaksananya atau siapa yang akan melaksanakannya. Hal ini juga penting sehingga perusahaan tahu siapa yang akan bertanggung jawab untuk melaksanakan langkah-langkah atau rencana kegiatan yang telah dibuat. Dengan target dan rencana kegiatan yang telah tersusun dengan baik, maka orang siap untuk memasuki tahun depan dengan satu tujuan yang pasti. Awal tahun akan dimulai dengan langkah-langkah yang sudah direncanakan dengan matang, sehingga orang dapat melangkah dengan lebih pasti.

## 2.2 Kerangka Pikir

Gambar 1 Skema Kerangka Pikir



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka fikir diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga bahwa menyelesaikan tugas yang memantang berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2.
- H2: Diduga bahwa perbaikan yang terus menerus dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2.
- H3: Diduga bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Tempat yang digunakan sebagai penelitian ini adalah PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2. Adapun waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan yakni dimulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan April 2022.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

Dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan yaitu :

- a. Angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada pegawai BUMN PT. Pegadaian (Persero) Area Makassar 1 dan 2 yang menjadi sampel. Dalam pengeluaran ini salah satu metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Dengan cara ini diharapkan dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

2. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya

penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, jurnal dan lain-lain.

### **3.3 Populasi Dan Sampel**

#### **1. Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh jumlah pegawai atau karyawan PT Makassar Area 1 dan 2 yang berjumlah 35 karyawan.

#### **2. Sampel Penelitian**

Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *sampling sensus* yang di mana peneliti mengambil seluruh sampel yang berada dalam populasi.

### **3.4 Jenis Dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

#### **2. Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

##### **a. Data Primer**

Data primer yaitu data yang secara langsung diperoleh dari penelitian lapangan melalui pengamatan langsung pada objek tertentu yang akan diteliti dengan menggunakan data yang dapat menggambarkan keadaan pada saat itu seperti kuesioner dan observasi.

## **b. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari media perantara dengan cara mempelajari literatur-literatur berupa buku, catatan, arsip serta sumber lain yang relevan dengan topik yang sedang diteliti. Data ini diperoleh dari studi kepustakaan dengan cara mempelajari literatur-literatur serta sumber lain yang berhubungan dan relevan dengan masalah dan topik yang sedang diteliti.

## **3.5 Metode Analisis Data**

### **1. Uji Statistik Deskriptif**

Analisis Statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: Tekanan anggaran waktu, *due professional care* dan *audit judgement*. Penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, nilai rata-rata (mean) teoritis dan mean sesungguhnya (Ghozali, 2009).

#### **a) Uji Persamaan Regresi Linier Berganda**

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda menggunakan *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) yang bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independen. Model persamaannya dapat digambarkan sebagai berikut:



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Pencapaian Target

X<sub>1</sub> : Menyelesaikan tugas yang menantang

X<sub>2</sub> : Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja

X<sub>3</sub> : Etos kerja

$\alpha$  : Konstanta

$\beta$  x : Koefisien regresi

$\varepsilon$  : *Error*

### 3.6 Definisi Operasional

#### 1. Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

#### 2. Menyelesaikan tugas yang menantang

Menyelesaikan tugas yang menantang merupakan kondisi dimana karyawan menyelesaikan kewajibannya dalam menjalankan tugas, entah itu tugas yang diberikan terasa sulit dan menantang ataupun tugas yang seperti mereka jalani biasanya.

#### 3. Perbaikan yang terus -menerus dalam bekerja

Perbaikan yang terus-menerus dalam bekerja merupakan kondisi dimana karyawan melakukan perbaikan terhadap kesalahan yang diperbuat sebelumnya, hal ini bertujuan agar kesalahan yang sama tidak terulang kembali.

#### **4. Etos kerja**

Etos kerja merupakan kondisi dimana karyawan memiliki jiwa pekerja keras dalam menjalankan kewajibannya.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Sejarah Perusahaan PT. Pegadaian**

Sejarah Pegadaian dimulai pada saat Pemerintah Penjajahan Belanda (VOC) mendirikan BANK VAN LEENING, yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746.

Ketika Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda (1811-1816) Bank Van Leening milik pemerintah dibubarkan, dan masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha pegadaian asal mendapat lisensi dari Pemerintah Daerah setempat (*licentie stelsel*). Namun ketika masyarakat diberikan keluasaan, pemegang lisensi menjalankan praktek *rentenir* atau lintah darat yang dirasakan kurang menguntungkan pemerintah berkuasa (Inggris). Oleh karena itu, metode *licentie stelsel* diganti menjadi *pacth stelsel* yaitu pendirian pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayar pajak yang tinggi kepada pemerintah.

Pada saat Belanda berkuasa kembali, metode *pacth stelsel* tetap dipertahankan dan menimbulkan dampak yang sama dimana pemegang hak ternyata banyak melakukan penyalahgunaan dalam menjalankan bisnisnya. Selanjutnya pemerintah Hindia Belanda menerapkan „*cultuur stelsel*’ dimana dalam kajian tentang pegadaian, saran yang dikemukakan adalah sebaiknya 9 kegiatan pegadaian ditangani sendiri oleh pemerintah agar dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat. Berdasarkan hasil

penelitian tersebut, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Staatsblad (Stbl) No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat), selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari ulang tahun Pegadaian.

Pada masa pendudukan Jepang, gedung Kantor Pusat Jawatan Pegadaian yang terletak di Jalan Kramat Raya 162 dijadikan tempat tawanan perang dan Kantor Pusat Jawatan Pegadaian dipindahkan ke Jalan Kramat Raya 132. Tidak banyak perubahan yang terjadi pada masa pemerintahan Jepang, baik dari sisi kebijakan maupun Struktur Organisasi Jawatan Pegadaian. Jawatan Pegadaian dalam Bahasa Jepang disebut „Sitji Eigeikyuku“, Pimpinan Jawatan Pegadaian dipegang oleh orang Jepang yang bernama Ohno-San dengan wakilnya orang pribumi yang bernama M. Saubari.

Pada masa awal pemerintahan Republik Indonesia, Kantor Jawatan Pegadaian sempat pindah ke Karang Anyar (Kebumen) karena situasi perang yang kian terus memanas. Agresi militer Belanda yang kedua memaksa Kantor Jawatan Pegadaian dipindah lagi ke Magelang. Selanjutnya, pasca perang kemerdekaan Kantor Jawatan Pegadaian kembali lagi ke Jakarta dan Pegadaian kembali dikelola oleh Pemerintah Republik Indonesia. Dalam masa ini Pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP.No.7/1969 10 menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN), selanjutnya berdasarkan PP.No.10/1990 (yang diperbaharui dengan PP.No.103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM) dan

pada tahun 2012 Pegadaian berubah menjadi PERSERO pada 01 April 2012 hingga saat ini.

#### **4.1.1 Visi Dan Misi Perusahaan**

##### **1) Visi Perusahaan**

Adapun visi yang dimiliki perusahaan, yaitu menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan sebagai agen inklusi keuangan pilihan utama masyarakat.

##### **2) Misi Perusahaan**

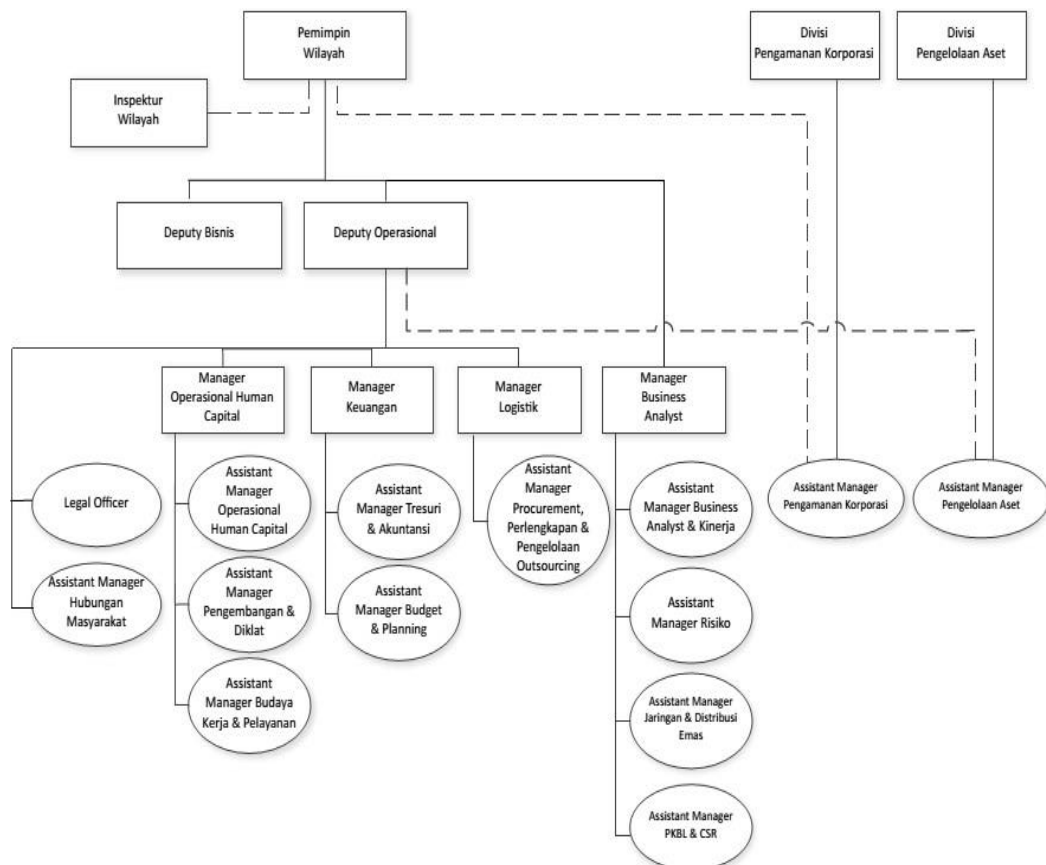
- a) Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh pemangku kepentingan dengan mengembangkan bisnis inti
- b) Membangun bisnis yang lebih beragam dengan mengembangkan bisnis baru untuk menambah proposisi nilai ke nasabah dan pemangku kepentingan
- c) Memberikan *service excellence* dengan fokus nasabah melalui:
  - 1) Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital
  - 2) Teknologi informasi yang handal dan mutakhir
  - 3) Praktek manajemen risiko yang kokoh
  - 4) SDM yang profesional berbudaya kinerja baik

#### **4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan yang berguna untuk menunjang sistem kinerja perusahaan kedepannya karena berperan sebagai pelaksana dari semua kebijakan-kebijakan yang telah ditentukan oleh

perusahaan sehingga bersifat strategis dan teknis. Berikut adalah struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

**Gambar 2 Struktur Organisasi**



## 4.2 Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Objek Penelitian

#### a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2. Adapun waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan yakni dimulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan April 2022. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada

pegawai PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2. Berikut adalah tabel distribusi penyebaran kusioner.

TABEL 2 DISTRIBUSI PENGEMBALIAN KUSIONER

No.	Kusioner	Jumlah
1	Kusioner yang disebar	35
2	Kusioner yang kembali	35
3	Kusioner yang tidak kembali	0
Jumlah		35

Sumber: Data primer yang diolah 2022

#### b. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2 yang berjumlah 35 orang. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, kedudukan dan usia.

##### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 3 RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase
1	Laki-Laki	13	37,14%
2	Perempuan	22	62,86%
Jumlah		35	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa 35 pegawai yang bekerja di kantor PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2 yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang atau sekitar 37,14% dari jumlah responden sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang atau sekitar 62,86% dari jumlah responden.

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

TABEL 4 RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase
1	S1	19	54,29%
2	S2	13	37,14%
4	Lainnya	3	8,57%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa 35 pegawai yang bekerja di kantor PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2 yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 19 karyawan atau sekitar 54,29% dari jumlah responden. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S2 berjumlah 13 karyawan atau sekitar 37,14% dari jumlah responden sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan selain S1 dan S2 yaitu 3 orang atau sekitar 8,57% dari jumlah responden.

## 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

TABEL 5 RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No.	Jabatan	Jumlah Orang	Presentase
1	20 – 30 Tahun	12	34,29%
2	30 – 40 Tahun	10	28,57%
3	> 40 Tahun	13	37,14%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa dari 35 pegawai yang bekerja di kantor PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2 yang memiliki usia rentan 20-30 tahun berjumlah 12 karyawan atau sekitar 34,29% dari jumlah responden. Karyawan yang memiliki



rentan usia 30-40 tahun berjumlah 10 karyawan atau sekitar 28,57% dari jumlah responden sedangkan karyawan yang memiliki usia diatas 40 tahun berjumlah 13 karyawan atau sekitar 37,14% dari jumlah responden.

#### 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

TABEL 6 RESPONDEN BERDASARKAN MEJA KERJA

No.	Masa Kerja	Jumlah Orang	Presentase
1	1 - 3 Tahun	6	17,14%
2	3 – 5 Tahun	14	40,00%
3	> 5 Tahun	15	42,86%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diketahui bahwa dari 35 pegawai yang bekerja di kantor PT Pegadaian Area Makassar 1 dan 2 yang memiliki masa kerja 1 sampai 3 tahun berjumlah 6 karyawan atau sekitar 17,14% dari jumlah responden. Karyawan yang memiliki masa kerja 3 sampai 5 tahun berjumlah 14 karyawan atau sekitar 40% dari jumlah responden. Sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun berjumlah 15 karyawan atau sekitar 42,86% dari jumlah responden.

## 2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

### a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini Penyelesaian Tugas yang Menantang (X1), Perbaikan secara terus-menerus (X2) Etos Kerja (X3) dan Pencapaian Target (Y). Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

TABEL 7 ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penyelesaian Tugas Yang Menantang	35	3,00	5,00	4,1714	,52724
Perbaikan yang Terus-Menerus	35	3,00	5,00	4,0800	,49752
Etos Kerja	35	3,00	5,00	4,0000	,48507
Pencapaian Target	35	2,80	4,60	3,7371	,46215
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Tabel 7 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

1) Penyelesaian Tugas yang Menantang (X1)

Berdasarkan tabel 7 diatas, variabel Penyelesaian Tugas yang Menantang (X1) memiliki nilai minimum 3,0 nilai maksimum 5,0 dan mean 4.1714 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,52724 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2) Perbaikan secara terus-menerus (X2)

Berdasarkan tabel 7 diatas, variabel Perbaikan secara terus-menerus (X2) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,0800 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,49752 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3) Etos Kerja (X3)

Berdasarkan tabel 7 diatas, variabel Etos Kerja (X3) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,0000 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,48507 dari nilai rata-rata jawaban responden.

#### 4) Pencapaian Target (Y)

Berdasarkan tabel 9 diatas, variabel Pencapaian Target (Y) memiliki nilai minimum 2,80 nilai maksimum 4,60 dan mean 3,7371 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,46215 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Setelah melakukan penelitian, telah diperoleh data yang diperlukan sebagai informasi yang akurat. Selanjutnya, akan dilakukan deskripsi penelitian untuk memberikan penjelasan mengenai hasil jawaban dari masing-masing responden atas pertanyaan yang diajukan pada saat penelitian. Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu Penyelesaian Tugas yang Menantang (X1), Perbaikan secara terus-menerus (X2) Etos Kerja (X3) dan Pencapaian Target (Y). Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut dikemukakan berikut ini.

### 5) Penyelesaian Tugas yang Menantang

Menyelesaikan tugas yang menantang merupakan kondisi dimana karyawan menyelesaikan kewajibannya dalam menjalankan tugas, entah itu tugas yang diberikan terasa sulit dan menantang ataupun tugas yang seperti mereka jalani biasanya. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Penyelesaian Tugas yang Menantang (X1) dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini.

**TABEL 8 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL PENYELESAIAN TUGAS YANG MENANTANG (X1)**

Item	Frekuensi Skor dan Persentase					N	Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5				
1	F	0	1	7	14	13	35	144	4,11
	Percent	0	2,9	20	40	37,1			
2	F	0	1	6	16	12	35	144	4,11
	Percent	0	2,9	17,1	45,7	34,3			
3	F	0	0	6	17	12	35	146	4,17
	Percent	0	0	17,1	48,6	34,3			
4	F	0	0	4	18	13	35	149	4,26
	Percent	0	0	11,4	51,4	37,1			
5	F	0	0	4	20	11	35	147	4,20
	Percent	0	0	11,4	57,1	31,4			
Mean variabel Penyelesaian Tugas yang Menantang								4,1714	

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,1714 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

### 6) Perbaikan secara terus-menerus

Perbaikan yang terus-menerus dalam bekerja merupakan kondisi dimana karyawan melakukan perbaikan terhadap kesalahan yang

diperbuat sebelumnya, hal ini bertujuan agar kesalahan yang sama tidak terulang kembali. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Perbaikan secara terus-menerus (X2) dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini.

TABEL 9 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL PERBAIKAN SECARA TERUS MENERUS (X2)

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata-rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	0	8	18	9	35	141	4,03
	Percent	0	0	22,9	51,4	25,7			
2	F	0	0	8	16	11	35	143	4,09
	Percent	0	0	22,9	45,7	31,4			
3	F	0	1	6	18	10	35	142	4,06
	Percent	0	2,9	17,1	51,4	28,6			
4	F	0	1	7	18	9	35	140	4,00
	Percent	0	2,9	20	51,4	25,7			
5	F	0	0	5	17	13	35	148	4,23
	Percent	0	0	14,3	48,6	37,1			
Mean variabel Perbaikan secara terus-menerus								4,0800	

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Tabel 9 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju serta sangat setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,0800 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

#### 7) Etos Kerja

Etos kerja merupakan kondisi dimana karyawan memiliki jiwa pekerja keras dalam menjalankan kewajibannya. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Etos Kerja organisasi (X3) dapat dilihat pada tabel 12 dibawah ini.

TABEL 10 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI  
VARIABEL ETOS KERJA (X3)

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Tota l Skor	Rata- rata	
	1	2	3	4	5	N			
1	F	0	0	11	21	3	35	132	3,77
	Percent	0	0	31,4	60	8,6			
2	F	0	0	7	23	5	35	138	3,94
	Percent	0	0	20	65,7	14,3			
3	F	0	1	6	21	7	35	139	3,97
	Percent	0	2,9	17,1	60	20			
4	F	0	1	4	18	12	35	146	4,17
	Percent	0	2,9	11,4	51,4	34,3			
5	F	0	3	4	13	15	35	145	4,14
	Percent	0	8,6	11,4	37,1	42,9			
Mean variabel Etos Kerja								4,0000	

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Tabel 10 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju serta sangat setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,0000 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

#### 8) Pencapaian Target (Y)

Menurut (Haedar et al., 2021), target adalah kegiatan menentukan sasaran, yaitu tindakan memilih satu atau lebih sasaran untuk dicapai. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Pencapaian Target (Y) dapat dilihat pada tabel 13 dibawah ini.

TABEL 11 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL  
PENCAPAIAN TARGET (Y)

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					N	Total Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
1	F	0	3	7	21	4	35	131	3,74
	Percent	0	8,6	20	60	11,4			
2	F	0	2	6	24	3	35	133	3,80
	Percent	0	5,7	17,1	68,6	8,6			
3	F	0	1	11	19	4	35	131	3,74
	Percent	0	2,9	31,4	54,3	11,4			
4	F	0	1	13	15	6	35	131	3,74
	Percent	0	2,9	37,1	42,9	17,1			
5	F	0	1	14	16	4	35	128	3,66
	Percent	0	2,9	40	45,7	11,4			
Mean variabel Pencapaian Target								3,7371	

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Tabel 11 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju serta sangat setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 3,7371 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

## b. Hasil Uji Instrumen Data

### a. Uji Validitas

Hasil Uji validitas dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel yang dicari pada signifikansi 0,01 dengan uji 2 sisi (Ghozali, 2016). Nilai r tabel dihitung dengan menggunakan analisis df (*degree of freedom*) yaitu dengan rumus  $df = n-2$  dengan n adalah jumlah responden. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi r hitung > r tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan

tidak valid apabila nilai korelasi  $r$  hitung  $< r$  tabel (Astuti et al., 2014: 32). Dengan demikian, nilai  $df = (n-2 = 35 - 2) = 0.3338$ . Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel ditampilkan dalam tabel 12 berikut:

TABEL 12 HASIL UJI VALIDITAS

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Kesimpulan
X1.1	0,772	0.3338	<b>Valid</b>
X1.2	0,739	0.3338	<b>Valid</b>
X1.3	0,803	0.3338	<b>Valid</b>
X1.4	0,718	0.3338	<b>Valid</b>
X1.5	0,512	0.3338	<b>Valid</b>
X2.1	0,730	0.3338	<b>Valid</b>
X2.2	0,729	0.3338	<b>Valid</b>
X2.3	0,730	0.3338	<b>Valid</b>
X2.4	0,647	0.3338	<b>Valid</b>
X2.5	0,545	0.3338	<b>Valid</b>
X3.1	0,608	0.3338	<b>Valid</b>
X3.2	0,636	0.3338	<b>Valid</b>
X3.3	0,807	0.3338	<b>Valid</b>
X3.4	0,795	0.3338	<b>Valid</b>
X3.5	0,553	0.3338	<b>Valid</b>
Y1	0,607	0.3338	<b>Valid</b>
Y2	0,635	0.3338	<b>Valid</b>
Y3	0,748	0.3338	<b>Valid</b>
Y4	0,639	0.3338	<b>Valid</b>
Y5	0,530	0.3338	<b>Valid</b>

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan pada hasil Uji Validitas pada tabel 12 , bahwa semua item pada kuesioner menunjukkan variabel adalah Penyelesaian Tugas yang Menantang (X1), Perbaikan secara terus-menerus (X2) Etos Kerja (X3) dan Pencapaian Target (Y) valid dimana seluruh indeks nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R



tabel sebesar 0.3338. Sehingga hasil dari uji validitas dari semua variabel diatas menyatakan bahwa uji validitas sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data. menurut Ghozali (2016).

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu dimensi. Pengukuran ini dilakukan untuk mengukur reliabelitas dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel yang dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  menurut (Sunnyoto, 2013:81). Hasil pengujian Reliabelitas dapat ditunjukkan dalam tabel 15 berikut:

TABEL 13 HASIL UJI REALIBILITAS

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i> ( $\alpha$ )	Keterangan
Penyelesaian Tugas yang Menantang	5	0,772	<b>Realible</b>
Perbaikan secara terus-menerus	5	0,705	<b>Realible</b>
Etos Kerja	5	0,686	<b>Realible</b>
Pencapaian Target	5	0,620	<b>Realible</b>

Sumber: Data primer yang diolah 2022

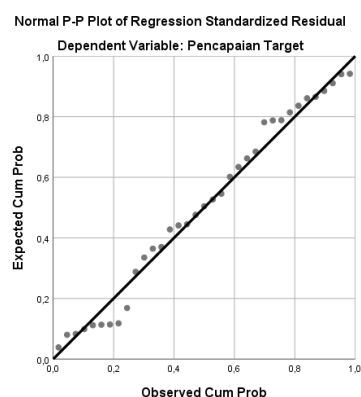
Berdasarkan pada Tabel 13, dapat diketahui bahwa uji reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan di dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga pertanyaan dalam kuesioner dapat

dijadikan sebagai instrument penelitian. Maka hasil dari uji reliabilitas dinyatakan telah sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data menurut (Sunyoto, 2013:81).

### c. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas  
Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan gambar 3 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 14 berikut ini:

TABEL 14 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

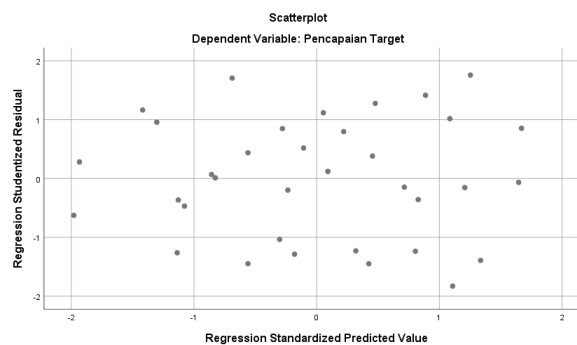
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penyelesaian Tugas Yang Menantang	,619	1,616
	Perbaikan yang Terus-Menerus	,722	1,385
	Etos Kerja	,559	1,789

a. Dependent Variable: Pencapaian Target

Berdasarkan Tabel 14, terlihat bahwa variabel Penyelesaian Tugas yang Menantang, Perbaikan secara terus-menerus dan Etos Kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

### c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi pencairan tunggakan pajak dengan variabel yang mempengaruhi yaitu surat teguran dan surat paksa.

#### d. Hasil Uji Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Regresi adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan pro gram SPSS diperoleh persamaan yang dapat dilihat dalam tabel 15 berikut:

TABEL 15 MODEL PERSAMAAN REGRESI

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,319	,379		-,842	,407
1 Penyelesaian Tugas Yang Menantang	,203	,092	,232	2,215	,034
Perbaikan yang Terus-Menerus	,421	,090	,453	4,673	,000
Etos Kerja	,373	,105	,392	3,558	,001

a. Dependent Variable: Pencapaian Target

Berdasarkan pada Tabel 15, Maka persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,319 + 0,203 X_1 + 0,421 X_2 + 0,373 X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -0,319 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel ini Penyelesaian Tugas yang Menantang (X1) Perbaikan secara terus-menerus (X2) dan Etos Kerja (X3) bernilai 0 maka variabel Pencapaian Target sebesar -0,319.
- 2) Berdasarkan tabel 15 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Penyelesaian Tugas yang Menantang (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu  $b = 0,203$ . Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Penyelesaian Tugas yang Menantang (X1), Maka akan terjadi penurunan terhadap variabel Pencapaian Target (Y).
- 3) Berdasarkan tabel 15 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Perbaikan secara terus-menerus (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu  $b = 0,421$ . Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Perbaikan secara terus-menerus (X2), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Pencapaian Target (Y).
- 4) Berdasarkan tabel 15 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X3) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu  $b = 0,373$ . Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Etos Kerja (X3), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Pencapaian Target (Y).

b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentasi pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 16 dibawah ini.

TABEL 16 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 <sup>a</sup>	,790	,770	,22183

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Perbaikan yang Terus-Menerus, Penyelesaian Tugas Yang Menantang

b. Dependent Variable: Pencapaian Target

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada Tabel 18, menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,790 yang berarti 79% variabel Pencapaian Target (Y) dipengaruhi oleh variabel Penyelesaian Tugas yang Menantang (X1) Perbaikan secara terus-menerus (X2) dan Etos Kerja (X3). Sedangkan sisanya (100-79%) adalah sebesar 21% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan tersebut.

c. Uji t

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh

terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

TABEL 17 HASIL UJI T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,319	,379		-,842	,407
1					
Penyelesaian Tugas Yang Menantang	,203	,092	,232	2,215	,034
Perbaikan yang Terus-Menerus	,421	,090	,453	4,673	,000
Etos Kerja	,373	,105	,392	3,558	,001

a. Dependent Variable: Pencapaian Target

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 17, Dapat di jelaskan sebagai berikut :

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel 17 menunjukkan bahwa variabel Penyelesaian Tugas yang Menantang (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,034 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Penyelesaian Tugas yang Menantang (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Pencapaian Target (Y). Nilai t yang bernilai +2.215 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.



## 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel 17 menunjukkan bahwa variabel Perbaikan secara terus-menerus (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Perbaikan secara terus-menerus (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Pencapaian Target (Y). Nilai t yang bernilai +4.673 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

## 3) Pengujian Hipotesis (H3)

Tabel 17 menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X3) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Etos Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Pencapaian Target (Y). Nilai t yang bernilai +3.558 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

## d. Uji F

Uji Simultan (Uji F) di gunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel independen. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada tabel ANOVA. Uji F berguna untuk menguji apakah ada pengaruh Pengaruh variabel Penyelesaian Tugas yang

Menantang (X1), Perbaikan secara terus-menerus (X2) dan Etos Kerja (X3) gabungan dari pengaruh terhadap Pencapaian Target (Y).

Adapun cara yang kita gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F adalah dengan membandingkan nilai signifikan (sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova. Jika nilai sig. < 0,005, maka hipotesis diterima. Jika nilai signifikan > 0,005 maka hipotesis ditolak. Adapun hasil *output* SPSS dalam analisis regresi berganda dibuatkan.

TABEL 18 HASIL UJI F  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,736	3	1,912	38,857	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,525	31	,049		
	Total	7,262	34			

a. Dependent Variable: Pencapaian Target

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Perbaikan yang Terus-Menerus, Penyelesaian Tugas Yang Menantang

Tabel 18 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Penyelesaian Tugas yang Menantang (X1) Perbaikan secara terus-menerus (X2) dan Etos Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel Pencapaian Target (Y), dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Pencapaian Target.

### 4.3 Pembahasan

Sesuai dengan hasil pengujian program SPSS versi 25. diketahui secara parsial dari variabel yang penulis teliti (penyelesaian tugas yang menantang, perbaikan secara terus-menerus dan etos kerja) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Hasil tersebut diketahui berdasarkan analisis uji t berikut:

#### 1. Penyelesaian tugas yang menantang (X1)

Nilai t hitung dalam variabel penyelesaian tugas yang menantang (X1) t hitung (2.215) dengan tingkat signifikan 0,034 sehingga Hipotesis diterima Kesimpulannya variabel penyelesaian tugas yang menantang berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuesioner yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner yang berjalan secara maksimal semua responden menjawab dengan sangat baik berikut pernyataan kuesioner.

- a) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
- b) Saya selalu belajar dari kesalahan
- c) Kesalahan yang dilakukan akan menjadi acuan untuk lebih baik lagi
- d) Selalu berhati hati dalam bertindak agar terhindar dari kesalahan
- e) Selalu aktif bersosialisasi dengan teman sekerja agar dapat referensi mengenai apa yang akan dilakukan.

Diketahui hasil tanggapan variabel penyelesaian tugas yang menantang (X1) menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,1714 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dengan Penyelesaian tugas yang menantang maka akan berdampak baik terhadap Pencapaian target. Penelitian ini menunjukkan bahwa Penyelesaian tugas yang menantang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pencapaian target. Jadi semakin baik Penyelesaian tugas yang menantang, maka akan semakin baik terhadap Pencapaian target PT. Pegadaian Makassar area 1 dan 2.

## 2. Perbaikan secara terus-menerus (X2)

Nilai t hitung dalam variabel Perbaikan secara terus-menerus (X2) t hitung (4.673) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga Hipotesis diterima Kesimpulannya variabel perbaikan secara terus-menerus berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuesioner yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner yang berjalan secara maksimal semua responden menjawab dengan sangat baik berikut pernyataan kuesioner.

- a) Selalu melakukan perbaikan secara teratur
- b) Selalu belajar dari kesalahan
- c) Kesalahan yang dilakukan akan menjadi acuan untuk lebih baik lagi
- d) Selalu berhati-hati dalam bertindak agar terhindar dari kesalahan
- e) Selalu aktif bersosialisasi dengan teman sekerja agar dapat referensi mengenai apa yang akan dilakukan.

Diketahui hasil tanggapan variabel perbaikan secara terus-menerus (X2) menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,0800 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dengan Perbaikan secara terus-menerus maka akan berdampak baik terhadap Pencapaian target. Penelitian ini menunjukkan bahwa Perbaikan secara terus-menerus memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pencapaian target. Jadi semakin tinggi nilai Perbaikan secara terus-menerus, maka akan semakin baik terhadap Pencapaian target PT. Pegadaian Makassar area 1 dan 2.

### 3. Etos Kerja (X3)

t hitung dalam variabel etos kerja (X3) t hitung (3.558) dengan tingkat signifikan 0,001 sehingga Hipotesis diterima Kesimpulannya variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuesioner yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner yang berjalan secara maksimal semua responden menjawab dengan sangat baik berikut pernyataan kuesioner.

- a) Saya bekerja dengan bersungguhsungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya
- b) Saya selalu disiplin dengan peraturanperaturan yang ditetapkan perusahaan
- c) Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab
- d) Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat
- e) Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran

Diketahui hasil tanggapan variabel etos kerja (X3) menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,0000 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh

(Saleh & Utomo, 2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dengan Etos Kerja yang baik maka akan berdampak baik terhadap Pencapaian target. Penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pencapaian target. Jadi semakin tinggi Etos Kerja, maka akan semakin baik terhadap Pencapaian target PT. Pegadaian Makassar area 1 dan 2.

#### 4. Pencapaian Target (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Seperti pada tabel 4.14 secara simultan variabel yang penulis teliti (perbaikan yang terus-menerus, penyelesaian tugas yang menantang dan etos kerja) berpengaruh secara simultan terhadap pencapaian target. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil Analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah nilai F sebesar 38.857 dengan nilai signifikansi sebesar ,000 yang berarti bahwa variabel perbaikan yang terus-menerus, penyelesaian tugas yang menantang dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target (Y). Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kusioner variabel pencapaian target yang disebar penulis dalam pertanyaan kusioner mayoritas responden menjawab dengan baik dengan alasan kusioner sebagai berikut:

- a) Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu
- b) Saya tidak mau menyianyiakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan

- c) Saya berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan
- d) Saya puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal
- e) Saya optimis terhadap segala sesuatu yang telah direncanakan

Diketahui hasil tanggapan variabel penapaian target (Y) menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 3,7371 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.



## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Penyelesaian Tugas yang Menantang (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pencapaian Target. Semakin tinggi nilai Penyelesaian Tugas yang Menantang di PT. Pegadaian Makassar Area 1 dan 2 maka akan berpengaruh baik terhadap Pencapaian Target PT. Pegadaian Makassar Area 1 dan 2.
2. Variabel Perbaikan secara terus-menerus (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pencapaian Target. Semakin tinggi nilai Perbaikan secara terus-menerus di PT. Pegadaian Makassar Area 1 dan 2 maka akan berpengaruh baik terhadap Pencapaian Target PT. Pegadaian Makassar Area 1 dan 2.
3. Variabel Etos Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pencapaian Target. Semakin tinggi nilai Etos Kerja di PT. Pegadaian Makassar Area 1 dan 2 maka akan berpengaruh baik terhadap Pencapaian Target PT. Pegadaian Makassar Area 1 dan 2.

## 5.2 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya apabila tertarik untuk melakukan penelitian di bidang yang sama disarankan untuk menggunakan lebih banyak variabel independen lain yang dapat memengaruhi Pencapaian Target.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan lebih banyak alat uji untuk olah data lainnya.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengambilan sampel dengan responden yang lebih luas cakupannya dan menambah objek penelitian sebatas karyawan PT. Pegadaian Makassar Area 1 dan 2.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Benua, M. G. N., Lengkong, V. P. K., & Pandowo, M. C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Mutasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3698–3707. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24856>
- Dhini Rama Dhanika. (2017). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Djuharmin, Mane, A., & Ruslan, M. (2015). Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pesona Hotel Syariah Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 37–72. [https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_Is\\_Governance/Link/548173090cf22525dcb61443/download%0ahttp://www.econ.upf.edu/~Reynal/Civil\\_Wars\\_12december2010.pdf%0ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_Is_Governance/Link/548173090cf22525dcb61443/download%0ahttp://www.econ.upf.edu/~Reynal/Civil_Wars_12december2010.pdf%0ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Haedar, C. S. Z., Sendow, G. M., Kawet, R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal Emba*, 9(3), 7–15.
- Handayani, S. (2017). Pengaruh Penyelesaian Klaim Asuransi Terhadap Pencapaian Target Penjualan Produk Asuransi Ajb Bumiputera 1912 Cabang Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1).
- Karauwan, R., Lengkong, V. P. K., & Mintardjo, C. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal Emba*, 3(3), 1196–1207. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10125>
- Maharani, R. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management Review Volume 3 Number 2 Page (327-332)*, 3(2), 327–332.

- Mahendrawan, G. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Mane, A., Setiawan, L., & Ekonomi Program Studi Manajemen, F. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt.Dunia Marine Products Makassar*. 7(003), 118–133.
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado The Influence Of Work Environment, Compensation And Workload On The Performance Of Employees In Dipenda Manado. *Jurnal Emba*, 4(1), 45–055.
- Muslikhun, Hasiolan, L. B., & Fathoni, A. (2018). Pengaruh Mekanisme Finger Print , Prosedur Finger Print , Pencapaian Target Finger Print Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 8.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Ningsih, K. P., Murti, B., & Sugeng, A. M. (2013). *Hubungan Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Mata “Dr. Yap” Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Purbaningrat Yo, P., & Surya, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 254931.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sitepu, A. T. (2017). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/10.2303-1174>

# LAMPIRAN

# **LAMPIRAN 1**

# **DATA MENTAH**

No	Penyelesaian Tugas Yang Menantang							Perbaikan yang Terus-Menerus						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1	MX1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TX2	MX2
1	2	2	5	5	5	19	3,8	4	4	4	3	3	18	3,6
2	3	3	3	4	4	17	3,4	3	3	3	4	4	17	3,4
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	4	22	4,4
4	4	4	4	5	5	22	4,4	4	4	4	4	5	21	4,2
5	5	5	4	4	4	22	4,4	3	3	3	4	4	17	3,4
6	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	5	23	4,6
7	3	3	3	4	4	17	3,4	4	3	3	4	4	18	3,6
8	5	4	4	4	4	21	4,2	5	5	4	4	4	22	4,4
9	5	5	5	5	4	24	4,8	4	4	4	3	3	18	3,6
10	4	4	4	5	5	22	4,4	5	5	4	4	4	22	4,4
11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	4	18	3,6
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	21	4,2
13	5	5	5	4	4	23	4,6	5	5	5	4	4	23	4,6
14	3	3	4	4	4	18	3,6	4	4	4	3	3	18	3,6
15	5	4	4	4	3	20	4	4	4	5	5	4	22	4,4
16	5	5	5	4	4	23	4,6	5	5	5	5	5	25	5
17	3	3	4	4	4	18	3,6	4	5	5	5	5	24	4,8
18	4	4	4	5	5	22	4,4	3	3	4	4	4	18	3,6
19	5	5	5	5	4	24	4,8	4	4	5	5	5	23	4,6
20	4	4	4	5	5	22	4,4	5	5	5	4	4	23	4,6
21	3	3	3	4	4	17	3,4	4	4	4	4	4	20	4
22	5	4	4	4	4	21	4,2	5	5	5	3	3	21	4,2
23	5	5	5	4	4	23	4,6	4	4	4	5	5	22	4,4
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	21	4,2
25	5	5	5	5	4	24	4,8	5	5	5	5	5	25	5
26	4	4	4	4	5	21	4,2	4	4	4	4	4	20	4
27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	4	22	4,4
28	4	4	4	5	5	22	4,4	3	3	4	4	4	18	3,6
29	3	5	5	3	3	19	3,8	3	4	4	4	4	19	3,8
30	4	4	3	3	3	17	3,4	4	4	4	5	5	22	4,4
31	4	4	4	4	4	20	4	4	5	2	2	5	18	3,6
32	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	3	5	21	4,2

33	4	4	3	3	4	18	3,6	3	3	3	3	3	15	3
34	4	5	5	5	4	23	4,6	3	3	4	4	4	18	3,6
35	4	4	4	4	5	21	4,2	4	4	3	3	5	19	3,8

Etos Kerja							Pencapaian Target							
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TX3	MX3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TY	MY	
3	3	3	5	5	19	3,8	4	4	3	3	3	17	3,4	
4	4	5	5	2	20	4	2	2	4	4	4	16	3,2	
3	3	3	4	4	17	3,4	4	4	3	3	3	17	3,4	
3	4	4	4	4	19	3,8	4	4	4	4	4	20	4	
3	3	3	4	4	17	3,4	2	2	2	5	5	16	3,2	
4	5	5	5	5	24	4,8	4	4	5	5	5	23	4,6	
3	3	3	4	4	17	3,4	3	3	4	4	3	17	3,4	
4	4	5	5	5	23	4,6	4	4	4	5	5	22	4,4	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	3	17	3,4	
4	4	4	5	5	22	4,4	5	5	5	2	2	19	3,8	
3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	3	14	2,8	
3	3	3	3	4	16	3,2	3	4	4	4	4	19	3,8	
4	4	4	5	5	22	4,4	3	4	4	4	4	19	3,8	
4	4	4	3	3	18	3,6	3	3	3	3	3	15	3	
4	4	4	4	5	21	4,2	4	4	4	3	3	18	3,6	
4	4	4	4	5	21	4,2	4	4	4	4	4	20	4	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4	
3	4	4	4	4	19	3,8	4	4	4	3	3	18	3,6	
4	4	4	5	5	22	4,4	5	4	4	4	4	21	4,2	
4	4	4	4	5	21	4,2	4	4	4	4	4	20	4	
3	3	4	4	4	18	3,6	4	4	3	3	3	17	3,4	
4	4	4	4	5	21	4,2	4	3	3	4	4	18	3,6	
4	5	5	5	4	23	4,6	4	4	4	5	5	22	4,4	
4	4	4	4	5	21	4,2	4	4	4	4	4	20	4	
4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	4	23	4,6	
4	4	5	5	5	23	4,6	5	4	4	4	4	21	4,2	
5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	4	22	4,4	
3	4	4	4	4	19	3,8	3	3	3	3	4	16	3,2	
4	4	4	5	5	22	4,4	4	4	3	4	4	19	3,8	
4	4	4	4	3	19	3,8	4	4	4	3	3	18	3,6	
5	5	2	2	2	16	3,2	4	4	3	3	3	17	3,4	
4	4	4	4	5	21	4,2	5	5	4	3	3	20	4	



3	4	4	3	3	17	3,4	3	3	3	3	3	15	3
4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	19	3,8
5	5	5	5	2	22	4,4	4	4	4	4	3	19	3.8

# LAMPIRAN 2

# HASIL UJI

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penyelesaian Tugas Yang Menantang	35	3,00	5,00	4,1714	,52724
Perbaikan yang Terus-Menerus	35	3,00	5,00	4,0800	,49752
Etos Kerja	35	3,00	5,00	4,0000	,48507
Pencapaian Target	35	2,80	4,60	3,7371	,46215
Valid N (listwise)	35				

## Frequencies

### Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Penyelesaian Tugas Yang Menantang
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,11	4,11	4,17	4,26	4,20	4,1714
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,2000
Sum		144	144	146	149	147	146,00

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	7	20,0	20,0	22,9
	4	14	40,0	40,0	62,9
	5	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9

	3	6	17,1	17,1	20,0
	4	16	45,7	45,7	65,7
	5	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17,1	17,1	17,1
	4	17	48,6	48,6	65,7
	5	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11,4	11,4	11,4
	4	18	51,4	51,4	62,9
	5	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11,4	11,4	11,4
	4	20	57,1	57,1	68,6
	5	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Perbaikan yang Terus-Menerus
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,03	4,09	4,06	4,00	4,23	4,0800
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,2000
Sum		141	143	142	140	148	142,80

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	22,9	22,9	22,9
	4	18	51,4	51,4	74,3
	5	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	22,9	22,9	22,9
	4	16	45,7	45,7	68,6
	5	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	6	17,1	17,1	20,0
	4	18	51,4	51,4	71,4
	5	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	7	20,0	20,0	22,9
	4	18	51,4	51,4	74,3
	5	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14,3	14,3	14,3
	4	17	48,6	48,6	62,9
	5	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Statistics**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Etos Kerja
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,77	3,94	3,97	4,17	4,14	4,0000
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,0000
Sum		132	138	139	146	145	140,00

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	31,4	31,4	31,4
	4	21	60,0	60,0	91,4
	5	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20,0	20,0	20,0
	4	23	65,7	65,7	85,7
	5	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	6	17,1	17,1	20,0
	4	21	60,0	60,0	80,0
	5	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	4	11,4	11,4	14,3
	4	18	51,4	51,4	65,7
	5	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Total	35	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8,6	8,6
	3	4	11,4	20,0
	4	13	37,1	57,1
	5	15	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0

**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Pencapaian Target
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,74	3,80	3,74	3,74	3,66	3,7371
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,8000
Sum		131	133	131	131	128	130,80

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8,6	8,6
	3	7	20,0	28,6
	4	21	60,0	88,6
	5	4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5,7	5,7
	3	6	17,1	22,9
	4	24	68,6	91,4
	5	3	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9

3	11	31,4	31,4	34,3
4	19	54,3	54,3	88,6
5	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9
	3	13	37,1	40,0
	4	15	42,9	82,9
	5	6	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9
	3	14	40,0	42,9
	4	16	45,7	88,6
	5	4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Penyelesaian Tugas Yang Menantang
X1.1	Pearson Correlation	1	,823**	,466**	,267	,067	,772**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,120	,702	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,823**	1	,644**	,223	,012	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,197	,947	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,466**	,644**	1	,536**	,250	,803**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,001	,147	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,267	,223	,536**	1	,722**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,120	,197	,001		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	,067	,012	,250	,722**	1	,512**
	Sig. (2-tailed)	,702	,947	,147	,000		,002
	N	35	35	35	35	35	35
Penyelesaian Tugas Yang Menantang	Pearson Correlation	,772**	,793**	,803**	,718**	,512**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Perbaikan yang Terus-Menerus
X2.1	Pearson Correlation	1	,892**	,378*	,054	,167	,730**
	Sig. (2-tailed)		,000	,025	,757	,337	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,892**	1	,354*	,000	,248	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000		,037	1,000	,151	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,378*	,354*	1	,652**	,030	,730**
	Sig. (2-tailed)	,025	,037		,000	,863	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,054	,000	,652**	1	,445**	,647**
	Sig. (2-tailed)	,757	1,000	,000		,007	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,167	,248	,030	,445**	1	,545**
	Sig. (2-tailed)	,337	,151	,863	,007		,001
	N	35	35	35	35	35	35
Perbaikan yang Terus-Menerus	Pearson Correlation	,730**	,729**	,730**	,647**	,545**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Etos Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	,793**	,402*	,222	-,045	,608**
	Sig. (2-tailed)		,000	,017	,200	,799	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	,793**	1	,559**	,223	-,090	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,199	,606	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	,402*	,559**	1	,678**	,183	,807**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000		,000	,293	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	,222	,223	,678**	1	,465**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,200	,199	,000		,005	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X3.5	Pearson Correlation	-,045	-,090	,183	,465**	1	,553**
	Sig. (2-tailed)	,799	,606	,293	,005		,001
	N	35	35	35	35	35	35
Etos Kerja	Pearson Correlation	,608**	,636**	,807**	,795**	,553**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Pencapaian Target
Y1	Pearson Correlation	1	,790**	,414*	-,112	-,160	,607**
	Sig. (2-tailed)		,000	,013	,522	,357	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,790**	1	,570**	-,100	-,204	,635**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,567	,241	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,414*	,570**	1	,306	,111	,748**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000		,074	,526	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	-,112	-,100	,306	1	,879**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,522	,567	,074		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	-,160	-,204	,111	,879**	1	,530**
	Sig. (2-tailed)	,357	,241	,526	,000		,001
	N	35	35	35	35	35	35
Pencapaian Target	Pearson Correlation	,607**	,635**	,748**	,639**	,530**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	5

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,705	5

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,686	5

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,620	5

### Regression Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 <sup>a</sup>	,790	,770	,22183

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Perbaikan yang Terus-Menerus, Penyelesaian

Tugas Yang Menantang

b. Dependent Variable: Pencapaian Target

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	5,736	3	1,912	38,857	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,525	31	,049		
	Total	7,262	34			

a. Dependent Variable: Pencapaian Target

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Perbaikan yang Terus-Menerus, Penyelesaian Tugas Yang Menantang

### Coefficients<sup>a</sup>

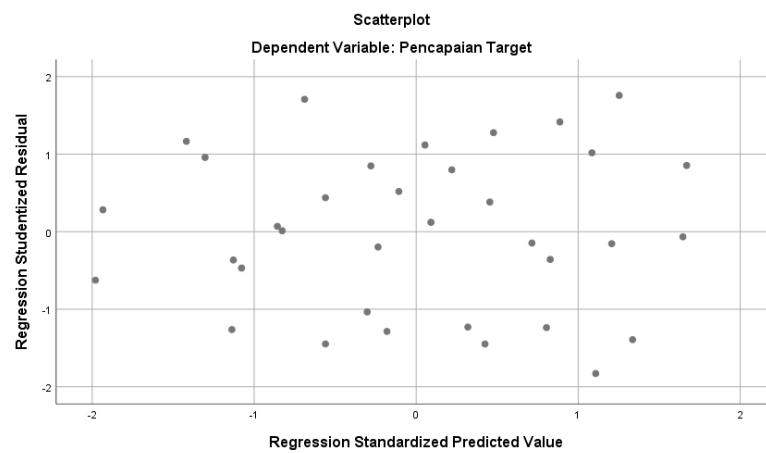
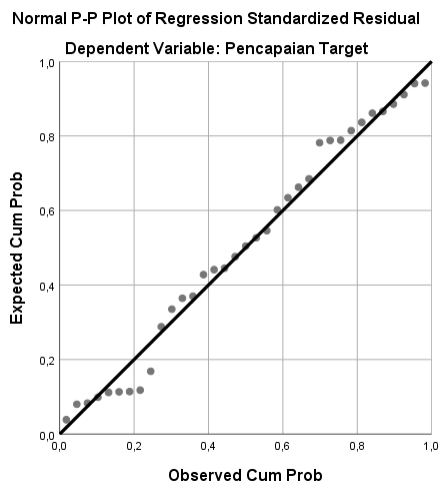
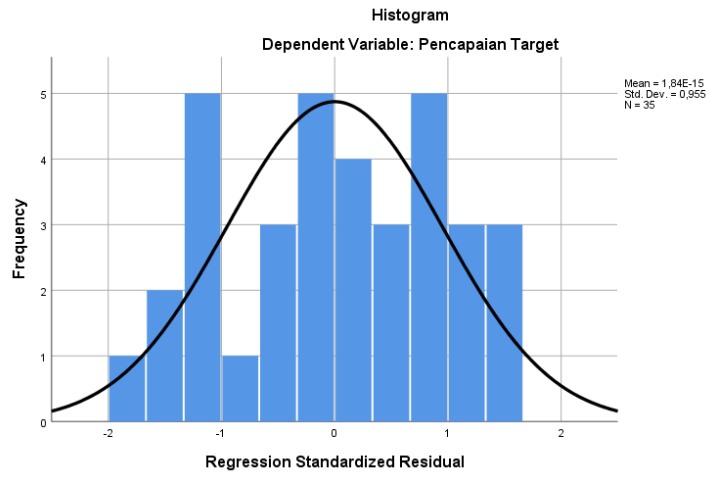
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,319	,379		-,842	,407
	Penyelesaian Tugas Yang Menantang	,203	,092	,232	2,215	,034
	Perbaikan yang Terus-Menerus	,421	,090	,453	4,673	,000
	Etos Kerja	,373	,105	,392	3,558	,001

a. Dependent Variable: Pencapaian Target

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Penyelesaian Tugas Yang Menantang	,619	1,616
	Perbaikan yang Terus-Menerus	,722	1,385
	Etos Kerja	,559	1,789

a. Dependent Variable: Pencapaian Target



## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		z
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,21181767
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,121
	Negative	-,107
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

### Perbaikan Yang Terus Menerus

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Selalu melakukan perbaikan secara teratur					
2	Selalu belajar dari kesalahan					
3	Kesalahan yang dilakukan akan menjadi acuan untuk lebih baik lagi					
4	Selalu berhati hati dalam bertindak agar terhindar dari kesalahan					
5	Selalu aktif bersosialisasi dengan teman sekerja agar dapat referensi mengenai apa yang akan dilakukan					

### Penyelesaian Tugas Yang Menantang

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya milik					
2	Pegawai dapat bekerja dengan cepat, tepat dan cekatan.					
3	Pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Pegawai dapat memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan					
5	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana					

### Etos Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja dengan bersungguhsungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya					
2	Saya selalu disiplin dengan peraturanperaturan yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
4	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat					
5	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran					

### Pencapaian Target

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu					
2	Saya tidak mau menyianyiakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan					
3	Saya berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan					
4	Saya puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal					
5	Saya optimis terhadap segala sesuatu yang telah direncanakan					

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME**  
NOMOR : A. 934/FEB/UNIBOS/VIII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Nur Afnhi
Stambuk	: 4518012175
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30% dengan rincian Skripsi 11%, Jurnal 0% yang berhubungan skripsi dengan judul:

**"Pengaruh beban Kerja Terhadap Pencapaian Target PT Pegadaian Area Makassar I dan II".**

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 22 Agustus 2022  
Dekan  
  
Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, S.E., M.Si.

**FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN**

Nama Lengkap : Nur Afnhi  
Stambuk : 4518012175  
Alamat : Jl. Petta Punggawa Lr.4 No.6  
Telpon/HP : 0895366817160  
E-mail : nurafnhi.syam@gmail.com  
Judul Skripsi :  
**"Pengaruh beban Kerja Terhadap Pencapaian Target PT Pegadaian Area Makassar I dan II".**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan Pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi Tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 22 Agustus 2022

  
METERA  
TEMPER  
BGAKX014159664 Afnhi