

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD, DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT ASIA PANGANINDO JAYA***

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ASIA PANGANINDO JAYA**

Richo Affrista¹, Inda Sukati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam^{1,2}
richoaffrista@gmail.com¹, indasukatiutmjb@gmail.com²

ABSTRACT

Without the role of employees, all activities related to the company will not run smoothly. From this, companies are required to try to find effective policies and ways to improve the quality of their employees. One way that companies do this is by conducting performance assessments of their employees. This research aims to determine the influence of workload, discipline and work motivation on employee performance at PT Asia Panganindo Jaya. This research uses a descriptive quantitative research approach, with a non-probability sampling technique, where the number of samples is the same as the population, namely 109 people. The method used to collect data is by using a questionnaire. And the questionnaire was distributed in the form of a Google form so that the results of the respondents' answers were more efficient. The data obtained was then processed using the SPSS version 25 application and obtained a coefficient of determination (R²) of 0.683 or in other words, the workload, discipline and work motivation variables had an impact of 68.3% on employee performance and the rest was influenced by other variables.

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

ABSTRAK

Tanpa adanya peranan karyawan, maka segala kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan tidak akan berjalan lancar. Dari hal tersebut membuat perusahaan dituntut untuk berusaha mencari kebijakan dan cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas pada karyawannya. Salah satu cara yang perusahaan lakukan yaitu dengan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya. Dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Panganindo Jaya. Riset ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif, dengan teknik sampling *non-probability* sampling, yang mana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 109 orang. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan menggunakan kuesioner. Dan kuesioner tersebut dibagikan dalam bentuk *google form* supaya hasil dari jawaban responden menjadi lebih efisien. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dan memperoleh hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 0,683 atau dengan kata lain variabel beban kerja, disiplin dan motivasi kerja memberikan dampak sebesar 68,3% pada kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dijadikan sebagai faktor pendorong dalam terlaksananya kegiatan kerja sama, dikarenakan sumber daya manusia ini mempunyai keahlian dan kreativitas untuk membawa perusahaan mencapai tujuannya. Mengingat pentingnya pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya menjadi tanggung jawab karyawan saja, namun hal tersebut juga menjadi tanggung jawab dari pimpinan perusahaan. Dalam mengelola sumber

daya manusia, tentunya harus memiliki pimpinan yang profesional. Pimpinan yang profesional yaitu pimpinan yang dapat mengelola dan memanfaatkan secara maksimal pengembangan pada karyawan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai (Swedana, 2023:401).

Tanpa adanya peranan karyawan, maka segala kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan tidak akan berjalan lancar (Hermawati, 2020:100). Dengan begitu karyawan sebagai asset perusahaan untuk melakukan segala

aktivitas pada berbagai bidang yang berkaitan dengan suatu perusahaan. Dari hal tersebut membuat perusahaan dituntut untuk berusaha mencari kebijakan dan cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas pada karyawannya. Salah satu cara yang perusahaan lakukan yaitu dengan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya, begitu juga dengan PT Asia Panganindo Jaya.

PT Asia Panganindo Jaya pertama kali berdiri pada tahun 2002 sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang general supplier yang mana perusahaan ini menyediakan berbagai kebutuhan kapal maupun hotel. Perusahaan ini berlokasi di Komplek Union Industrial Park Blok D No. 15, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. Perusahaan ini menyediakan berbagai jenis barang yang dimulai dari bahan baku makanan, suku cadang, peralatan kantor sampai dengan perawatan fasilitas. Dengan sumber daya yang dimiliki, PT Asia Panganindo Jaya berkomitmen membantu para pelanggannya dalam mengelola kelengkapan maupun fasilitas gedungnya dengan baik, sehingga pelanggan dapat lebih fokus ke usaha mereka.

Permasalahan beban kerja yang terjadi pada PT Asia Panganindo Jaya yaitu yang mana banyaknya tanggung jawab ataupun tugas yang harus karyawan selesaikan dalam jangka waktu tertentu. Dari hal tersebut membuat karyawan harus bekerja lebih lama atau dari waktu kerja produktif yang pemerintah tetapkan yaitu delapan jam perhari. Karyawan harus overtime atau dengan kata lain lembur untuk menyelesaikan tugasnya dikarenakan banyaknya pemberian tanggung jawab ataupun tugas kepada karyawan tersebut. Pekerjaan yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa stress dan kelelahan, dikarenakan tidak ada

waktu santai karyawan pada saat bekerja.

Selain itu beban kerja, adapun permasalahan disiplin kerja pada karyawan PT Asia Panganindo Jaya yaitu banyaknya karyawan yang datang terlambat untuk bekerja. Banyaknya karyawan yang lembur membuat mereka merasa kelelahan, sehingga mereka sering terlambat untuk datang bekerja. Berbagai aturan yang telah perusahaan tetapkan menjadi tidak berfungsi lagi, dikarenakan sejumlah alasan yang karyawan berikan. Kemudian juga tidak adanya sanksi tegas yang dikenakan kepada karyawan yang datang terlambat.

Kemudian adapun permasalahan motivasi kerja pada karyawan yang terjadi pada PT Asia Panganindo Jaya yaitu banyaknya tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh satu karyawan, dengan kata lain tidak adanya kejelasan terhadap struktur pekerjaan dalam perusahaan. Dengan begitu dapat dikatakan satu karyawan dapat bekerja merangkap banyak hal yang bukan menjadi tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga karyawan tersebut akan merasakan kelelahan pada mental maupun pada fisik. Dari kelelahan-kelelahan tersebut dapat membuat karyawan menjadi sering tidak hadir untuk bekerja dengan memberikan berbagai jenis alasan.

Dengan begitu dapat dikatakan bahwa beban kerja, disiplin dan motivasi kerja dapat menjadi hal yang berpengaruh pada tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya diperhatikan dari segi kemampuan karyawan itu sendiri saja, melainkan ada juga faktor lain yang mempengaruhinya. Jika faktor lain tersebut memiliki keadaan kurang baik terhadap karyawannya, dengan begitu hasil kerja dari karyawan juga akan menjadi kurang maksimal, begitu juga

dengan sebaliknya. Selain itu menurunnya kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap penjualan pada perusahaan, yang mana target penjualan yang perusahaan tetapkan menjadi tidak tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja yaitu kondisi yang mana sedikit atau banyaknya tugas yang diberikan seorang atasan kepada bawahannya (Wangi et al., 2020:43). Beban kerja ialah banyaknya tugas yang harus ditanggung oleh seseorang pada jabatan tertentu dan dalam waktu tertentu (Sultanto et al., 2023:2788). Beban kerja ialah penilaian seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, penanganan masalah yang sedang terjadi ataupun cara mengatasi masalah yang tidak diharapkan (Mon et al., 2023:1123). Maka disimpulkan beban kerja ialah banyaknya pemberian tugas kepada karyawan sehingga karyawan harus bekerja melampaui jam kerja yang sudah ditetapkan. Dari hal tersebut juga akan menimbulkan kondisi fisik maupun mental pada karyawan.

Jurnal dari (Nurhasanah et al., 2022:251) memberikan penjelasan indikator beban kerja, yakni:

1. Beban mental
2. Beban psikologis
3. Beban waktu

Disiplin

Disiplin ialah suatu perilaku ataupun sikap kemauan seseorang dalam mematuhi dan taat terhadap aturan yang berjalan dalam perusahaan. Disiplin juga termasuk tata cara yang menghukum atau memperbaiki bawahan karena pelanggaran terhadap aturan yang berlaku (Noviantoro et al., 2022:81). Disiplin termasuk suatu sikap kemauan dan kesadaran seseorang dalam mematuhi segala aturan dan

norma yang berlaku (Tono & Sukati, 2024:3563). Disiplin ialah suatu sikap untuk menaati aturan perusahaan dan tidak menolak dan sanggup menerima sanksi-sanksinya jika terjadi pelanggaran pada wewenang dan tugas yang diberikan kepadanya (Sinaga & Sihombing, 2021:21). Maka disimpulkan disiplin ialah perkumpulan aturan yang telah perusahaan tetapkan untuk diberlakukan kepada seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan itu. Dengan adanya disiplin ini akan mendorong karyawan menjadi lebih teratur dan hadir tepat pada waktunya.

Jurnal dari (Putri, 2021:29) memberikan penjelasan beberapa indikator disiplin, diantaranya:

1. Melakukan segala pekerjaan dengan baik
2. Selalu hadir dan pulang tepat waktu
3. Mematuhi segala norma dan aturan yang berlaku

Motivasi Kerja

Motivasi ialah suatu faktor yang dapat mendukung ataupun merangsang sikap seseorang agar dapat berusaha keras untuk memperoleh hasil yang optimal dalam suatu perusahaan (Kurniawati et al., 2023:918). Motivasi sebagai bentuk sikap yang diarahkan dari seseorang untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan juga yang dipengaruhi oleh lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja (Swedana, 2023:408). Motivasi ialah suatu hal yang dapat mempengaruhi seluruh anggota dalam perusahaan untuk melakukan pekerjaannya, menyelesaikan tugasnya berdasarkan tujuan ataupun motif perusahaan (Christian & Kurniawan, 2021:115). Maka disimpulkan motivasi kerja ialah dorongan yang atasan berikan kepada bawahannya supaya mereka dapat bekerja lebih maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi

dapat berupa pemberian pujian, penghargaan ataupun liburan.

Jurnal menurut (Azmy et al., 2022:16) memberikan penjelasan indikator motivasi kerja, diantaranya:

1. Afiliasi
2. Kekuatan
3. Prestasi

Kinerja Karyawan

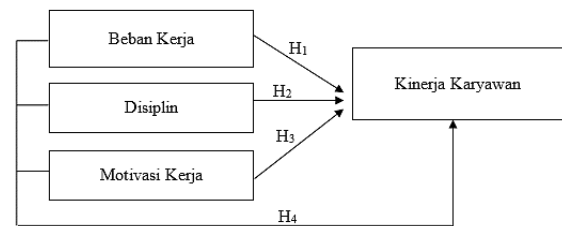
Kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan pada hasil kerja masing-masing karyawan berdasarkan target yang perusahaan ditentukan (Sulastri & Onsardi, 2020:89). Kinerja ialah suatu catatan yang berhubungan dengan akibat yang dihasilkan oleh seseorang pada sebuah aktivitas maupun fungsi kerja dalam jangka waktu tertentu (Jafar et al., 2023:22). Kinerja ialah keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang diperoleh seseorang ataupun sekelompok orang berdasarkan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam suatu perusahaan atau tentang bagaimana harapan seseorang berdasarkan beban yang diberikan dalam melakukan tugasnya (Noviantoro et al., 2022:81). Maka disimpulkan kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai prestasi atau hasil kerja yang baik secara kuantitas ataupun kualitas yang seseorang capai dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan pada standar yang telah diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja pada karyawan akan memberikan dampak peningkatan tujuan pada perusahaan juga.

Jurnal dari (Anwar & Afna, 2022:74) memberikan penjelasan indikator kinerja karyawan, diantaranya:

1. Sikap kerja
2. Kendala kerja
3. Kuantitas kerja

4. Kualitas kerja

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2024

Melalui penjelasan diatas, maka peneliti dapat menggambarkan kerangka pemikiran seperti berikut:

- H₁ : Diduga adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Panganindo Jaya.
- H₂ : Diduga adanya pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Panganindo Jaya.
- H₃ : Diduga adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Panganindo Jaya.
- H₄ : Diduga adanya pengaruh signifikan antara beban kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Panganindo Jaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang mana pendekatan ini merupakan suatu tata cara riset yang memperoleh data berupa kata-kata secara lisan ataupun tertulis mengenai orang ataupun objek yang dapat diamati. dan teknik sampling yang digunakan yaitu *non-probability* sampling, yang mana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 109 orang. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan menggunakan kuesioner. Dan kuesioner tersebut dibagikan dalam

bentuk *google form*. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Penentuan valid atau tidaknya suatu item dilihat dari nilai *r* tabel harus lebih kecil dari *r* tabel. Untuk menentukan nilai *r* tabel, digunakan rumus $N-2$, yang mana *N* merupakan jumlah responden yaitu sebanyak 109 orang, maka $N-2 = 109-2 = 107$, maka nilai *r* tabelnya yaitu 0,1882.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1	0,817	0,188	Valid
	2	0,815		
	3	0,861		
	4	0,881		
	5	0,807		
	6	0,557		
Disiplin (X2)	1	0,797	0,188	Valid
	2	0,755		
	3	0,709		
	4	0,573		
	5	0,626		
	6	0,501		
Motivasi Kerja (X3)	1	0,706	0,188	Valid
	2	0,767		
	3	0,766		
	4	0,580		
	5	0,626		
	6	0,730		
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,757	0,188	Valid
	2	0,755		
	3	0,802		
	4	0,705		
	5	0,605		
	6	0,557		
	7	0,648		
	8	0,530		

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Pada Tabel 1 dapat memberikan penjelasan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1), Disiplin (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, dikarenakan seluruh hasil *r* hitung pada item pernyataan lebih besar dari *r* tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Penentuan reliabel atau tidaknya suatu item dilihat dari nilai Cronbach Alpha pada SPSS harus lebih besar dari

0,600. Berikut ini merupakan hasil olahan dari SPSS yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

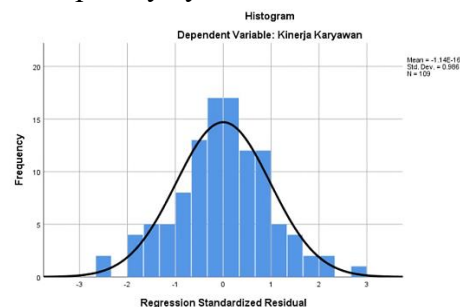
Variabel	Reliability Statistics		Keterangan
	Cronbach's Alpha	Kriteria	
Beban Kerja (X1)	0,880	> 0,600	Reliabel
Disiplin (X2)	0,744	> 0,600	
Motivasi Kerja (X3)	0,790	> 0,600	
Kinerja Karyawan (X4)	0,790	> 0,600	

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Pada Tabel 2 dapat memberikan penjelasan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1), Disiplin (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, dikarenakan seluruh hasil *Cronbach Alpha* pada item pernyataan lebih besar dari 0,600.

Hasil Uji Normalitas

Penentuan pengujian ini berdistribusi normal atau tidak dilihat dari gambar bentuk histogram yang diolah menggunakan SPSS apakah memiliki bentuk seperti lonceng terbalik atau tidak. Berikut ini merupakan bentuk polanya yaitu:

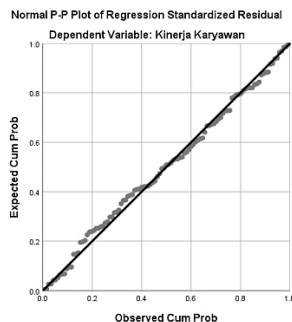


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Pada gambar 2 dapat memberikan penjelasan bahwa data histogram yang diolah menggunakan SPSS memiliki distribusi secara normal, dikarenakan bentuk pola pada data histogram menyerupai bentuk seperti lonceng terbalik. Adapun cara lain untuk

membuktikan pengujian ini berdistribusi secara normal atau tidak dapat digunakan diagram normal p-p plot of regression standarized residual. Diagram ini dilihat dari titik-titik pada diagram yang terdapat pada aplikasi SPSS harus saling berjajar dan berdekatan mengikuti garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil dari diagramnya yaitu:



Gambar 3. Hasil Uji Data P-P Plot

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Pada gambar 3 dapat memberikan penjelasan bahwa data P-P Plot yang diolah menggunakan SPSS memiliki distribusi secara normal, dikarenakan titik-titik pada diagram saling berjajar dan berdekatan mengikuti garis diagonal. Kemudian adapun cara lain untuk membuktikan pengujian ini berdistribusi secara normal atau tidak dapat digunakan pengujian Kolmogorov Smirnov. Hasil pengujian dilihat dari nilai *Asymp sig* pada aplikasi SPSS harus lebih besar dari 0,05. Berikut ini merupakan hasil dari pengujiannya yaitu:

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogrov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		109
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std.	3.48232016
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	.050
Differences	Positive	.034
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Pada Tabel 3 dapat memberikan penjelasan bahwa pengujian *Kolmogrov Smirnov* yang diolah menggunakan SPSS memiliki distribusi secara normal, dikarenakan nilai *Asymp sig* pada SPSS bernilai 0,200, yang mana nilai tersebut lebih besar atau melebihi dari 0,05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian yang baik yaitu pengujian yang tidak terjadi gejala multikolinearitas. Supaya tidak terjadi gejala multikolinearitas, maka nilai tolerance pada SPSS tidak boleh lebih dari 0,100, kemudian nilai VIF pada SPSS juga tidak boleh berada di bawah dari 10. Berikut ini merupakan hasil dari pengujiannya yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.308	3.247
	Disiplin	.381	2.624
	Motivasi Kerja	.357	2.800

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Pada Tabel 4 dapat memberikan penjelasan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Disiplin (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas, dikarenakan hasil dari nilai tolerance lebih besar daripada 0,100 dan nilai VIF juga dibawah dari 10

Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian yang baik yaitu pengujian yang tidak terjadi gejala heterokedasititas. Supaya tidak terjadi gejala heterokedasititas, maka nilai sig dalam SPSS pada setiap variabel harus lebih besar dari 0,05. Berikut ini merupakan hasil dari pengujiannya yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedasititas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.287	.956	6.577	.000
	Beban Kerja	.076	.062	.201	.221
	Disiplin	-.181	.067	-.398	.008
	Motivasi Kerja	-.064	.064	-.152	.319

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Pada Tabel 5 dapat memberikan penjelasan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Disiplin (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedasititas, dikarenakan nilai sig pada setiap variabel lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk memberikan penjelasan berupa informasi apakah variabel memiliki hubungan secara positif maupun tidak. Berikut ini merupakan hasil dari pengujiannya yaitu:

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.755	1.629	4.148	.000
	Beban Kerja	.306	.105	.283	.004
	Disiplin	.366	.114	.282	.002
	Motivasi Kerja	.414	.109	.345	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Pada Tabel 6 dapat dibuat menjadi sebuah rumus persamaan regresi linear, yaitu:

$$Y = 6.755 + 0,283X_1 + 0,282X_2 + 0,345X_3$$

Yang mana arti dari persamaan diatas, yaitu:

1. Nilai 6.755 sebagai nilai konstanta, yang mana apabila nilai beban kerja (X1), disiplin (X2) dan motivasi kerja (X3) bernilai 0, dengan begitu kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai 6.755.
2. Nilai 0,283 sebagai nilai positif dari variabel beban kerja, apabila terdapat variabel independen yang memiliki nilai yang tetap, dengan begitu variabel beban kerja akan menambahkan nilai variabel kinerja karyawan sebanyak 0,306.
3. Nilai 0,282 sebagai nilai positif dari variabel disiplin, apabila terdapat variabel independen yang memiliki nilai yang tetap, dengan begitu variabel disiplin akan menambahkan nilai variabel kinerja karyawan sebanyak 0,366.
4. Nilai 0,345 sebagai nilai positif dari variabel motivasi kerja, apabila terdapat variabel independen yang memiliki nilai yang tetap, dengan begitu variabel motivasi kerja akan menambahkan nilai variabel kinerja karyawan sebanyak 0,414.

Hasil Uji Determinasi (R²)

Pengujian ini dilakukan untuk memberikan penjelasan berupa informasi yang berhubungan dengan seberapa besar dampak antara variabel bebas pada variabel terikat. Yang mana pengujian ini ditampilkan dalam bentuk persentase, dan berikut ini merupakan hasil pengujiannya yaitu:

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.683	3.532

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Pada Tabel 7 dapat memberikan penjelasan bahwa nilai adjusted R square yaitu 0,683 yang berarti variabel

beban kerja (X1), disiplin (X2) dan motivasi kerja mampu memberikan dampak sebesar 0,683 atau 68,3% pada variabel kinerja karyawan (Y). Dan sisanya akan berdampak pada variabel lain yang tidak dimasukkan dalam riset ini.

Hasil Uji T

Penentuan valid atau tidaknya suatu item dilihat dari nilai t tabel harus lebih kecil dari t tabel. Untuk menentukan nilai t tabel dapat digunakan rumus N-k, yang mana N merupakan jumlah responden yaitu sebanyak 109 orang, dan k merupakan jumlah variabel pada riset, maka $N-k = 109-2 = 107$, maka nilai t tabelnya yaitu 1.98238. Selain itu nilai sig pada hasil olahan data SPSS setiap variabel juga harus lebih kecil dari 0,05. Berikut ini merupakan hasilnya:

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.755	1.629		.000
	Beban Kerja	.306	.105	.283	.2905
	Disiplin	.366	.114	.282	.3219
	Motivasi Kerja	.414	.109	.345	.3803

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Hasil olahan data yang telah dicantumkan pada Tabel 8 dapat memberikan beberapa penjelasan-penjelasan yang dapat dirincikan seperti dibawah ini:

1. 2.905 merupakan nilai t hitung dari variabel beban kerja (X1), yang mana nilai tersebut lebih besar atau melebihi dari nilai t tabel yaitu 1.982, kemudian nilai sig pada SPSS juga lebih kecil atau lebih rendah dari 0,05 yaitu sebesar 0,004.
2. 3.219 merupakan nilai t hitung dari variabel disiplin (X2), yang mana nilai tersebut lebih besar dari atau melebihi dari nilai t tabel yaitu 1.982, kemudian nilai sig pada SPSS juga lebih kecil atau lebih rendah dari 0,05 yaitu sebesar 0,002.

3. 3.803 merupakan nilai t hitung dari variabel motivasi kerja (X3), yang mana nilai tersebut lebih besar atau melebihi dari t tabel yaitu 1.982, kemudian nilai sig pada SPSS juga lebih kecil atau lebih rendah dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Hasil Uji F

Penentuan valid atau tidaknya suatu item dilihat dari nilai f tabel harus lebih kecil dari f tabel. Untuk menentukan nilai f tabel dapat digunakan rumus penentuan df1 dan df2, yang mana rumus $df1 = k-1$ dan rumus $df2 = N-k$. N disini merupakan jumlah responden atau sampel riset yaitu sebanyak 109 orang, dan k merupakan jumlah variabel pada riset, maka $df1 = k-1 = 4-1 = 3$ dan $df2 = N-k = 109-2 = 107$, maka didapatkan nilai f tabelnya yaitu 2.69. Selain itu nilai sig pada hasil olahan data SPSS setiap variabel juga harus lebih kecil dari 0,05. Berikut ini merupakan hasil pengujiannya:

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2945.066	3	981.689	78.705	.000 ^b
Residual	1309.668	105	12.473		
Total	4254.734	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Hasil olahan data yang telah dicantumkan pada Tabel 9 dapat memberikan penjelasan bahwa variabel beban kerja (X1), disiplin (X2) dan motivasi kerja (X3) dapat memberikan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan (Y), dikarenakan nilai f hitung yang bernilai 78.705 lebih tinggi dari f tabel yaitu 2.69. Selain itu nilai sig dari hasil olahan SPSS juga lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil pengujian dari olahan data SPSS, dengan begitu dapat ditemukan adanya dampak yang positif dan signifikan antara beban kerja pada kinerja karyawan PT Asia Panganindo Jaya. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS pada pengujian t, yang mana nilai t hitung sebesar 2.905 lebih tinggi dari t tabel yaitu 1.982, selain itu nilai *sig* 0,004 yang terdapat pada t hitung juga lebih kecil dari 0,05. Dan hasil riset ini juga serupa pada riset yang dilaksanakan (Nurhasanah et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang mana beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dikatakan beban kerja yang semakin berat diberikan ke karyawan-karyawannya, dengan begitu akan kinerja karyawan juga akan menjadi semakin berat dan tujuan dari perusahaan ataupun organisasi menjadi tidak tercapai atau dengan kata lain perusahaan akan kesulitan dalam pencapaian tujuannya.

Pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil pengujian dari olahan data SPSS, dengan begitu dapat ditemukan adanya dampak yang positif dan signifikan antara disiplin pada kinerja karyawan PT Asia Panganindo Jaya. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS pada pengujian t, yang mana nilai t hitung sebesar 3.219 lebih tinggi dari t tabel yaitu 1.982, selain itu nilai *sig* 0,002 yang terdapat pada t hitung juga lebih kecil dari 0,05. Dan hasil riset ini juga serupa pada riset yang dilaksanakan (Alkahfi & Ramadhani, 2023) yang

berjudul “*The Effect of Remuneration and Work Discipline on Employee Performance at PT Askrida Syariah Insurance*” yang mana disiplin memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dikatakan dengan adanya disiplin kerja dapat membuat karyawan menjadi lebih teratur dan taat pada aturan perusahaan dengan begitu kinerja karyawan juga akan menjadi lebih optimal dan tujuan perusahaan akan lebih mudah dan cepat untuk dicapai

Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil pengujian dari olahan data SPSS, dengan begitu dapat ditemukan adanya dampak yang positif dan signifikan antara motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Asia Panganindo Jaya. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS pada pengujian t, yang mana nilai t hitung sebesar 3.803 lebih tinggi dari t tabel yaitu 1.982, selain itu nilai *sig* 0,000 yang terdapat pada t hitung juga lebih kecil dari 0,05. Dan hasil riset ini juga serupa pada riset yang dilaksanakan (Azmy et al., 2022) yang mana penelitiannya berjudul “*Implications of Work Motivation, Employee Discipline and Compensation on Employee Performance While Working From Home at a Digital Marketing Company*” yang mana motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dikatakan jika motivasi kerja pada karyawan memiliki peningkatan, maka mereka akan bekerja secara kuantitas dan kualitas untuk meningkatkan hasil kerjanya dan tujuan perusahaan juga akan lebih mudah dan cepat tercapai. Dengan begitu pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan dan keinginan pada karyawannya, sebab

dari hal tersebut dapat memberikan dampak pada hasil kerja karyawannya.

Pengaruh Beban Kerja (X1), Disiplin (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil pengujian dari olahan data SPSS, dengan begitu dapat ditemukan secara bersamaan adanya dampak yang positif dan signifikan antara beban kerja, disiplin dan motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Asia Panganindo Jaya. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari hasil olahan data SPSS pada pengujian f, yang mana nilai f hitung sebesar 78.705 lebih tinggi dari f tabel yaitu 2.69, selain itu nilai *sig* 0,000 yang terdapat pada f hitung juga lebih kecil dari 0,05. Dan hasil riset ini juga serupa pada riset yang dilaksanakan (Kusumaningsih & Riauwanto, 2021) berjudul “Analisis Motivasi, Disiplin dan Beban Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan” yang mana beban kerja, disiplin dan motivasi kerja secara bersamaan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dikatakan dengan pemberian beban kerja yang tidak melebihi kemampuan karyawan, karyawan yang selalu tepat waktu hadir untuk bekerja dan pemberian motivasi kerja yang cukup dengan begitu secara langsung akan meningkatkan kinerja pada karyawannya

PENUTUP

Kesimpulan

Pada hasil penelitian yang telah dijelaskan, berikut ini adapun simpulan yang peneliti ambil dari penelitian ini yakni:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Asia Panganindo Jaya.
2. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Asia Panganindo Jaya.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Asia Panganindo Jaya.
4. Beban kerja, disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Asia Panganindo Jaya.

Saran

Pada hasil penelitian yang telah dijelaskan, berikut ini adapun beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan yakni:

1. Diharapkan melalui hasil penelitian ini dapat memberikan perusahaan sebagai bahan evaluasi untuk lebih menurunkan beban kerja dan meningkatkan disiplin serta motivasi bekerja pada karyawan, supaya kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan tujuan dari perusahaan juga akan lebih mudah untuk dicapai.
2. Diharapkan melalui hasil penelitian ini juga dapat menjadikan ilmu tambahan kepada orang yang membaca, terutama dalam hal beban kerja, disiplin, motivasi kerja dan kinerja pada karyawan.
3. Diharapkan melalui hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian untuk dijadikan sebagai bahan tambahan untuk penelitian mereka terutama dalam hal yang berhubungan pada variabel beban kerja, disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alkahfi, M. A., & Ramadhani, S. (2023). the Effect of Remuneration and Work Discipline on Employee Performance At Pt. Askrida

- Syariah Insurance Medan Branch. *Istinbath*, 22(1), 75–89. <https://doi.org/10.20414/ijhi.v22i1.589>
- Azmy, A., Risza, H., & Adhykusuma, A. (2022). Implications of work motivation, employee discipline, and compensation on employee performance while working from home at a digital marketing company. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 15(1), 13–36. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v15i1.12791>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Hermawati, R. (2020). Analysis on The Effect of Compensation, Discipline and Motivation Toward Performance of Employees of Mandiri Utama Sejahtera Corporation. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 99. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.13577>
- Jafar, M. A., Trimulato, T., & Gani, I. (2023). The Influence Of Leadership And Motivation On Employee Performance Moderated By Work Environment. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 4(1), 20–34. <https://doi.org/10.46367/jps.v4i1.1025>
- Kurniawati, F., Fikaris, M. F., Eryani, I. S., Rohendi, & Wahyudi, B. (2023). and Work Motivation on Nurse. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 915–927.
- Kusumaningsih, D., & Riauunto, S. (2021). Analisis Motivasi, Disiplin Dan Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 439–456. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.382>
- Mon, M. D., Susilo, J. E., & Sentoso, A. (2023). The Effect of Work Environment, Workload, and Work Engagement on Employee Performance with Work Commitment as mediation and Generation Z as Control Variable in Batam City. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(04), 1120–1132. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Noviantoro, D., Marisa, S., & Sakarina, S. (2022). The Influence of Communication, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable. *Oblik i finansi*, 4(4(98)), 80–88. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2022-4\(98\)-80-88](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2022-4(98)-80-88)
- Nurhasanah, Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Putri, S. H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Madeline. *Jurnal manajemen Modal Insani dan*

Bisnis, 32.

- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 21, 16–30. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183>
- Sulastri, & Onsardi. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Bengkulu*. 2507(February), 1–9.
- Sultanto, J., Elvina, & Pristoyo. (2023). the Effect of Workload, Job Satisfaction, and Work Discipline on Employee Performance of Pt. Bdmn Rantauprapat. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 6(3), 2786–2797.
- Swedana, I. N. (2023). The Role Of Workload And Work Motivation In Influencing Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 27(2), 401–427. <https://doi.org/10.24912/jm.v27i2.1309>
- Tono, D., & Sukati, I. (2024). Influence of communication, discipline and work motivation on PT Vesinter Indonesia employee performance. *Jurnal Mantik*, 7(4). www.iocscience.org/ejournal/index.php/mantik
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ., *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.