

Kinerja Karyawan Yang di Pengaruhi oleh Peran Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

Sri Sulistyaningsih¹, Akhmad Nurrofi², Martini³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen STIE Anindyaguna Semarang

sulistyaningsih@stieanindyaguna.ac.id¹, akhmadnurrofi790@gmail.com²,
martinialil190@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Peran Beban kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kaligrafi yang menjadi sampel pada penelitian ini yakni karyawan yang ada di dalam organisasi Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif diskriptif dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25 for windows. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan beban kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

This study to determine the effect of the role of workload, work motivation and work discipline on the performance of calligraphy employees. The samples in this study are employees within the organization. The method used in this study is a descriptive questionnaire method by conducting multiple linear regression analysis tests. This research was conducted with quantitative methods. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression using SPSS version 25 for windows. Work motivation and work discipline partially have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, workload has a partial but not significant effect on employee performance.

Keywords: Workload Work Motivation, Works Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Peningkatan teknologi yang ada di perkembangan zaman pada waktu sekarang ini semakin pesat sehingga berdampak pada persaingan yang semakin ketat. Hal tersebut menuntut setiap organisasi usaha untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam meraih tujuan usaha yang diharapkan. Efektif dan efisiensi dapat di capai apabila organisasi usaha mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerjasama dengan baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan tentu perlu adanya disiplin, baik karyawan maupun perusahaan. Menurut Simamora 2006 dalam Wahyudi (2019). Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan Karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin juga termasuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.

Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk

kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Penelitian ini dilaksanakan di Tembiring Rt. 06/III Demak. Kinerja karyawan yang terdapat dalam Kerajinan Kaligrafi di kampung Tembiring Demak. merupakan hasil dari setiap kinerja karyawan yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja karyawan secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian terdahulu terjadi banyak perbedaan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh para peneliti sehingga kami akan mencoba meneliti dengan variabel yang ada dalam penelitian sebelumnya.

No	Variabel	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
1	Beban kerja terhadap kinerja karyawan	A.Hamizar, (2020), M. P. Rahayu. at. al. (2021)	Janah at al. 2021, Nurrofi & Sulistyoningsih, (2022)
2	Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Nurrofi & Sulistyoningsih, 2022. Andayani dan Tirtayasa, (2019)	Woerdianto dan Husain, (2021), Adha at al., (2019)
3	Disiplin kerja terhadap kinerja	Abdulah, (2019) Wahyudi, (2019)	Farisi et al., (2020), Filliantoni et al., (2019)

Disiplin kerja

Dalam bekerja pasti akan mendapatkan beban kerja sedangkan beban kerja bisa di anggap sebagai tanggungjawab bekerja, dengan adanya tanggungjawab maka karyawan akan mendapatkan kinerja yang lebih baik. Menurut Antonius (2020) menjelaskan Beban kerja adalah rangkaian proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu. Pada umumnya beban kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan psikologis.

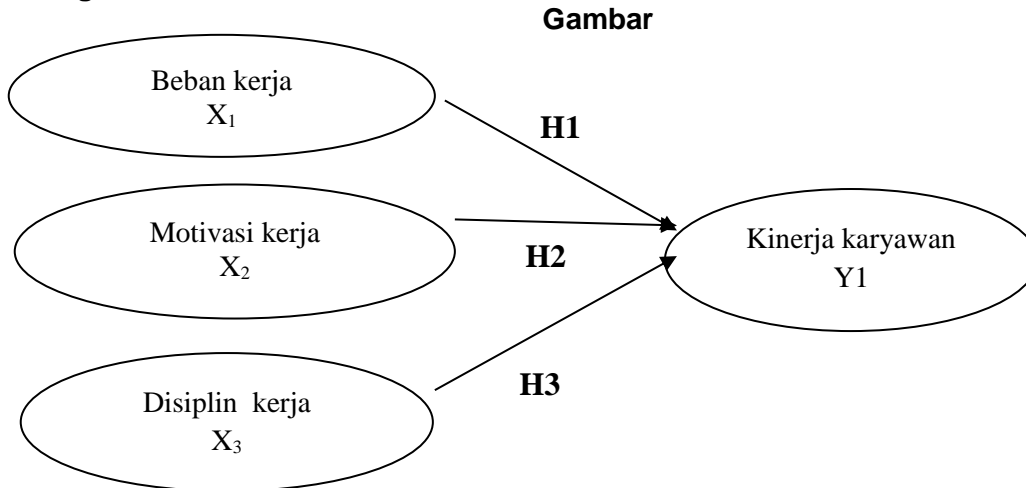
Motivasi kerja

Motivasi menurut Robbins (2015) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi oprasional menejemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai tanpa disiplin yang baik untuk mencapai hasil yang optimis kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan sebagai peringatan pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Hasibuan (2017) bahwa: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2011) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

Kerangka berfikir



METODE

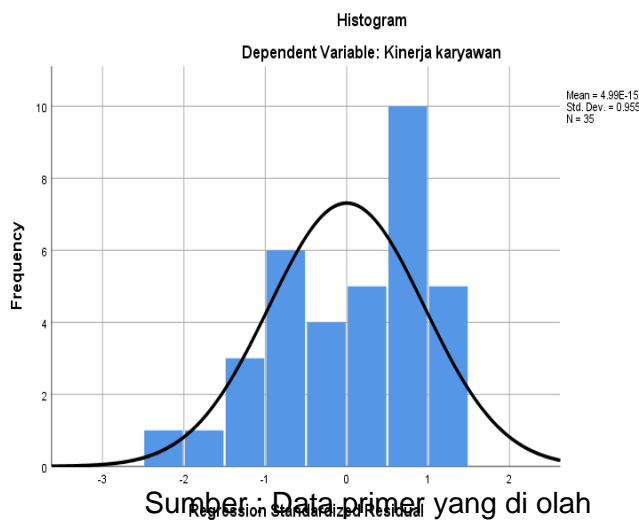
Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga Sugiyono, (2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada UD. Grafis yaitu sebesar 35 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk diselidiki Umar (2011). Sampel adalah himpunan dari unsur-unsur yang sejenis atau universum. Pada penelitian ini jumlah Sampel yang diambil keseluruhan dari jumlah populasi atau sensus sampling. Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyek besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih Arikunto, (2020) sedangkan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sensus Sampling*, Dengan dasar tersebut maka penulis menetapkan jumlah sampel yang *diambil* adalah keseluruhan jumlah populasi atau sensus sampling.

Dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner yang berisi pertanyaan berdasarkan indikator yang diajukan. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Artinya dengan kuesioner akan diperoleh data berupa angka - angka dari responden yang selanjutnya data yang diperoleh tersebut diolah dengan korelasi untuk mencari nilai pengaruh dari variabel Beban kerja, (X_1) Motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah : a) Kuesioner, b). Studi Pustaka

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data



Sumber : Data primer yang di olah
Gambar 2 Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan output SPSS diatas, terlihat bahwa bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna, tidak condong ke kiri maupun ke kanan, namun cenderung di tengah dan berbentuk seperti lonceng. Kurva variable Lingkungan kerja, Komunikasi kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan telah memenuhi asumsi normalitas,

Uji Multikolinearitas

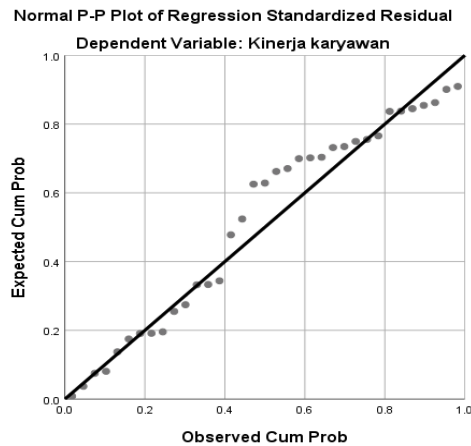
Tabel 1 Variance Inflation Factor

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.	Toleran	VIF
		B	Std. Error	d Coefficients Beta				
1	(Constant)	-4.995	2.351		-2.124	.042		
	Beban Kerja	.098	.062	.108	1.598	.120	.587	1.704
	Motivasi kerja	.513	.106	.469	4.843	.000	.284	3.518
	Disiplin kerja	.520	.109	.455	4.784	.000	.295	3.388

Sumber data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel disiplin kerja, dan gaya motivasi kerja dan keterampilan kerja memiliki nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Hal ini berarti bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Normalitas

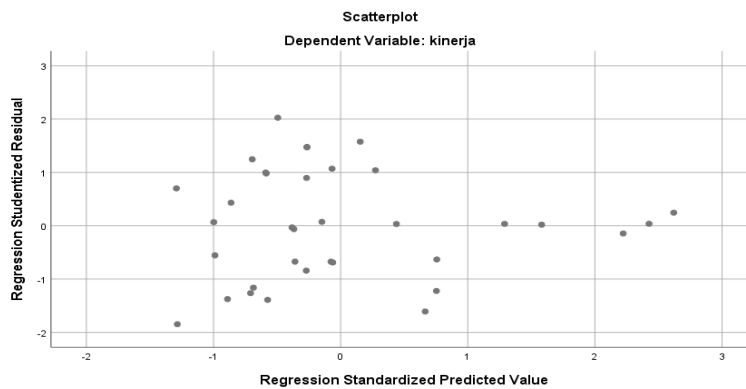


Gambar Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang di olah 2023

Gambar di atas dapat diketahui bahwa grafik membentuk suatu garis lurus diagonal. Dengan demikian maka residual berdistribusi normal (memenuhi asumsi normalitas).

Uji Heterokedastisitas



Gambar Uji Heteroskedastisitas

Dalam gambar diatas tampak bahwa tidak terdapat pola khusus pada titik-titik dalam **grafik**. Semua titik-titik menyebar secara acak baik di atas nol maupun di bawah nol. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam persamaan.

Tabel 2 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-4.995	2.351		-2.124	.042
	Beban Kerja	.098	.062	.108	1.598	.120
	Motivasi kerja	.513	.106	.469	4.843	.000
	Disiplin kerja	.520	.109	.455	4.784	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil analisis regresi linier berganda, SPSS Ver 26.00

Model persamaan regresi linier berganda hasil penelitian yang didapat

$$Y = 0.062 X_1 + 0.106.X_2 + 0.109 X_3 + \mu$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

.Variabel motivasi kerja sebesar 0,114 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,114.

1. Variabel X1 (beban kerja) sebesar 0,062. dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu point pada beban kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,062..
2. Variabel X2 (motivasi kerja) sebesar 0,106. dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.196.
3. Variabel X1 (disiplin kerja) sebesar 0,109. dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu point pada disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,109.

Uji-t (Pengujian Hipotesis)

Pengujian koefisiensi regresi parsial sebagai berikut :

1. Beban kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung > t tabel, 1.598 > 0,3388 pada signifikan 0.120 > 0.005 sehingga hipotesis penelitian maka Ho di tolak.
2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan nilai thitung < t tabel 4.843 > ttabel (0.3388), pada signifikan 0.000 > 0.005 sehingga hipotesis penelitian maka Ha diterima
3. Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai thitung X2 (4.784) > ttabel (0.3388), pada signifikan 0.000 > 0.005 sehingga hipotesis penelitian maka Ha diterima.

Uji “ F “

Uji kelayakan model (Uji F) digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual. Sedangkan hasil uji F dapat dijelaskan berdasarkan tabel dibawah ini.

Tabel 3 Hasil Uji F Pengaruh Variabel X_{1,2,3} terhadap Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	697.753	3	232.584	114.464	.000 ^b
	Residual	62.990	31	2.032		
	Total	760.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 114.454 > F tabel = 2,91 (df₁ = k = 3 dan df₃= n – k – 1 = 35 – 3 – 1 = 31, α = 0.05), dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan), sehingga model ini layak digunakan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2 Koefisien Determinasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.917	.909	1.42546

- a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Beban Kerja, Motivasi kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik SPSS 25 for windows dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,909 atau 90,9 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (kinerja karyawan) sebesar 90,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 9.1 %. Dipengaruhi faktor lain yang tidak ada di penelitian ini.

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh independen variabel (beban kerja, motivasi dan disiplin kerja) terhadap dependen variabel (Kinerja karyawan)

SIMPULAN

Hasil pengujian SPSS secara parsial variabel Beban kerja, Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan variabel X_1 (beban kerja) menaikkan kinerja karyawan 0,063, setelah dianalisis variabel kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel X_2 (motivasi kerja) menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,106. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_2$ (0,4843) $> t_{tabel}$ (0,3388), maka H_a diterima dan H_0 ditolak kesimpulan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel X_3 (Disiplin kerja) dianggap konstan maka 1 satuan variabel disiplin kerja menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,109 setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_1$ (4,784) $> t_{tabel}$ (0,3388), maka H_0 di tolak dan H_a diterima kesimpulan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, Budiman. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan SMK KSATRIYA Jakarta*. Jakarta : Jurnal Ekobis Volume 9, Nomor 1.
- Adha et al. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jember : Jurnal Penelitian Ipteks Volume 4, Nomor 1.
- Andayani dan Tirtayasa. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 2, Nomor 1
- Antonius. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Farisi. Salaman. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33, ISSN 2548-9585 (Online), Available online at www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora ISSN 2548-9585 (Online) Universitas Abulyatama Jurnal Humaniora.
- Filiantoni et al. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan INDOMOBIL NISSAN-DATSUN Solobaru*. Surakarta : Edunomika-Volome 3, Nomor 1.
- Hamizar A. 2020. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku AMAL: Journal of Islamic Economic And Business (JIEB)* Vol. 02, No. 01 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon, Ambon, Maluku
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Jannah. .Fii. Rano. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)* Jurnal Ilmiah

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, @2016, Powered by open Journal System 2.4.7.1.

- Nurrofi A. Sulistyaningsih S. 2022. Employee Performance Affected By Workload, Workmotivation, And Support Management, <http://infor.seaninstitute.org/index.php>, JURNAL SCIENTIA, Volume 11 No 2,2022. ISSN 2302-0059.
- Rahayu. M. P. at. al. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bandung Media Grafika , Volume 2. No. 8. E. Jurnal. Ekobisma.. ,
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wahyudi. 2019, Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389 p-ISSN 2615-3009 Vol. 2, No. 3, July 2019
- Woerdianto dan Husain. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FUSE NANO TEKNO Jakarta Barat*. Banten : Jurnal PERKUSI Volume 1, Nomor 2.