**Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda**

**Surya Hardi Saputra1\*, Mursidah Nurfadillah2**

Universitas Muhammadiyah Kalimantan timur, Samarinda, Indonesia

Kontak Email: [suryahardi97@gmail.com](mailto:suryahardi97@gmail.com)

Diterima: 18/07/21 Revisi:10/03/22 Ditertibkan: 19/04/22

**Abstrak**

**Tujuan Studi:** penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan merinci bagaimana beban kerja dan disiplin kerja apakah signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda. Penelitian ini menggunakan kuesinoner dengan mengambil sampel 64 responden di perusahaan yang ingin di teliti.

**Metodologi:** Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tektik sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda yang didahului dengan dilakukan uji regresi, uji asumsi klasik, dan uji model yang terdiri dari koefisien determinasi, uji simultan (uji F), serta uji persial (uji t) dengan menggunkan softwer SPSS 22.

**Hasil:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis (H1) dengan hasil Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. (H2) dengan hasil Displin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (H3) dengan hasil Beban kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

**Manfaat:** sangat penting sekali bagi perusahaan memiliki karyawan yang mempertahankan beban kerja dan disiplin kerja yang sesuai juga dapat dilakukannya peningkatan yang lebih baik lagi guna memajukan visi dan misi perusahaan sehingga perusahaan dapat meningkatkan profit dan tetap eksis dalam persaingan bisnis.

**Abstract**

**Study Objectives**: this study was conducted to determine and detail how workload and work discipline are significantly positive on employee performance at PT. Indomarco Adi Prima Samarinda Branch. This study uses a questionnaire by taking a sample of 64 respondents in the company that you want to research.

**Methodology**: This type of research is a quantitative research, the determination of the sample in this study using the census technique. The data analysis technique used is multiple linear regression, which is preceded by a regression test, classical assumption test, and a model test consisting of the coefficient of determination, simultaneous test (F test), and partial test (t test) using SPSS 22 software.

**Results**: The results of this study indicate that the results of hypothesis testing (H1) with the results of workload have a significant positive effect on employee performance. (H2) with the results of work discipline having a positive significant effect on employee performance (H3) with the results of workload and work discipline having a positive effect on employee performance.

**Benefits**: it is very important for the company to have employees who maintain appropriate workloads and work disciplines and better improvements can be made to advance the company's vision and mission so that the company can increase profits and still exist in business competition.

**Kata kunci:** Beban kerja, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan

**1. PENDAHULUAN**

PT. Indomarco Adi Prima sangat mempunyai peranan yang sangat baik untuk mensuplai bahan makanan dan minuman bungkus seperti brand indofood. Dan juga merubah perekonomian warga samarinda dan sekitarnya PT. Indomarco Adi Prima salah satu pergudangan terbesar di kota samarinda yang mempunyai penjualan lumayan banyak.

Masalah yang di hadapi perusahaan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi sekarang sangat lah banyak dan sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan perusahaan sangatlah bergantung kepada sumber daya manusia yang berkualitas. Beberapa waktu lalu Kota Samarinda memberlakukan Kaltim *Silent* atau Kaltim *Steril* dengan melakukan penutupan fasilitas publik dan di rumah saja pada akhir pekan (Sabtu dan Minggu), pembatasan pengiriman dilakukan karena pemberlakuan jam operasional di beberapa outlet membuat pengantaran menjadi tertunda dan tidak sesuai dengan jadwal, sehingga pengiriman menjadi tertumpuk lalu membuat pekerjaan bagian pengiriman menjadi bertambah.

Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, namun untuk mencapai kinerja yang maksimal kita perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi baik-buruknya kinerja seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, beban kerja dan variabel yang lainnya. Menurut Çelik et al., (2018) kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian kepada beberapa karyawan yang diteliti, karyawan merasa terbebani oleh beban kerja yang diberikan oleh perusahaan jika terlalu banyak tugas yang berikan kepada karyawan. Apabila karyawan yang telah merasa terbebankan dan merasa ditekan terus maka otomatis kinerja karyawan ikut berkurang, nanti nya akan berpengaruh kepada perusahaan karna penjualan dan menyelesaikan tugas dan target mereka tidak tercapai.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja dilakukan oleh peneliti sebelum oleh. Kapasitas dan kemampuan akan menjadi tidak penting jika tidak diikuti oleh jaminan kerja dan disiplin yang representatif dalam mengakui tujuan organisasi. Menurut Aromega et al., (2019) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja dan Disiplin kerja diharapkan dapat mendorong karyawan untuk berbuat lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja karyawan yang baik tercipta oleh beban kerja dan disiplin kerja yang baik di dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dari tanggung jawab yang amanahkan oleh perusahaan, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian tentang “Pengaruh Beban kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima.

Menurut Dhelvia, (2019) yang berjudul The Influence Workload and Competence on Employee Performance in Pt X Finance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT X Finance.

Menurut Pawirosumarto & Iriani, (2018)yang berjudul The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee’ Productivity. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan p-value 0,488. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan p-values 0,726. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan p-value 0,000 dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan p-value 0,923.

Menurut (Sudarsih & Supriyadi, (2019)yang berjudul The Role of Workload and Work Discipline in Improving Job Satisfaction and Performance of Outsourcing Employees. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung negatif signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, pengaruh positif langsung signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan pengaruh positif langsung signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sunarsi et al., (2021) yang berjudul Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office. Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7.052 > 2,004). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 30,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (4.892 > 2,004). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 10,258 + 0,428X1 + 0,332X2 dan sumbangan pengaruh sebesar 53,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (31.275 > 2,780).

Menurut Herawati et al., (1975) yang berjudul Analysis Of Influence Of Work Load, Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation Employee Performance (Study on the Service Sub Department of PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus sampling, yang menghasilkan sampel sebanyak 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco AdiPrima?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco AdiPrima?
3. ApakahpengaruhbebankerjadandisiplinterhadapkinerjakaryawanPT. Indomarco AdiPrima?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco AdiPrima?
2. Untuk menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco AdiPrima?
3. Untuk menganalisis pengaruh antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco AdiPrima?

1.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan yangditeliti
2. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahanan untuk meningkatkan dan mengembangkan beban kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan dengan memberikan upah karyawan yang maksimal sebagai dorongan penyemangat diperusahanaan tersebut.
3. Bagi Akademisi(UMKT)
4. Diharapkan dapat menambah referensi pada Akademi terutama dalam bidang pengembangan Ilmu Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan bagi Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Humaniora.
5. Bagi peneliti selanjutnya
6. Berdasarkan penelitian tersebut di harapkan peneliti akan mendapatkan tambahan wawasan dengan ilmu informasi pencipta di bidang human asset para eksekutif (SDM). Terutama berkenaan dengan inisiatif antara spekulasi dalam pembicaraan dan praktik yang terjadi di tempat kerja asli.

**1.4 Indikator Kinerja karyawan**

1. Menurut Ranupandojo dan Husnan (Irmayanti et al., 2020) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada empat, yaitu:
2. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapihan dan kebersihan hasil pekerjaan.
3. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
4. Keandalan yaitu dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.
5. Sikap, yaitu sikap terhadap pegawai perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

**1.5 Indikator Beban kerja**

Menurut Putra (2012) yang dituliskan oleh Rolos et al., (2018**)** ada 4 indikator dengan beban kerja adalah:

1. Target yang harus dicapai

Perspektif tunggal sehubungan dengan ukuran target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Perspektif tentang pekerjaan yang sudah diselesaikan dengan ketetapan yang sudah ditetapkan.

1. Kondisi Pekerjaan

Menggabungkan dengan perspektif akan dipegang dengan orang-orang sehubungan dengan kondisi kerja mereka, misalnya menetapkan pilihan segera saat memotong produk, dan mengelola kesempatan mengejutkan seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan di luar jangka waktu yang di tetapkan.

1. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang dihabiskan dalam latihan secara langsung diidentifikasikan dengan penciptaan (waktu lingkaran).

1. Standar Pekerjaan

Perasaan yang dimiliki orang tentang pekerjaannya, misalnya perasaan yang muncul tentang tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

**1.6 Indikator Disiplin kerja**

Menurut Onsardi & Putri, (2020) terdapat 3 indikator disiplin kerja adalah:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini dicirikan sebagai mentalitas atau perilaku yang menunjukkan persetujuan terhadap jam kerja yang mencakup kehadiran dan konsistensi karyawan selama jam kerja, pekerja menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan akurat.

1. Disiplin peraturan

peraturan dan pedoman baik yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai dengan tepat. Dengan demikian, dibutuhkan sifat yang handal dari karyawan terhadap tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kesetiaan disini mengandung arti tunduk dan patuh dalam menyelesaikan permintaan atasan dan pedoman, keputusan dan pedoman yang telah ditetapkan. Seperti halnya ketundukan buruh dalam memanfaatkan puncak tanda kebesaran yang telah dikuasai oleh perkumpulan atau organisasi.

1. Disiplin tanggung jawab

Salah satu jenis tugas pekerja adalah pemanfaatan dan pemeliharaan perangkat keras terbaik sehingga dapat menegakkan latihan kantor berjalan sesuai harapan dan kemampuan mengelola pekerjaan yang menjadi kewajibannya sebagai karyawan.

**2. METODOLOGI**

**2.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di PT. Indomarco Adi Prima di jalan Ir. Block Sutami L1-L2, Kompleks Gudang Sungai Cakung, Kota Samarinda, Provinsi KalimantanTimur.Objekpenelitianadalahpihak-pihakyangakanmenjadi subjek penelitian Karyawan Pt. subjek penelitian ini adalah Indomarco Adi Prima Samarinda. Objek penelitian adalah seseorang dengan perubahan datatertentu,properti atau nilai properti dari artikel atau aktivitasyangditentukan oleh penelitian untuk mengamati dan menarik kesimpulan.

**2.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih karena informasi yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk digital, data, melalui kuisioner, dokumenter dan wawancara. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang pada dasarnya menggunakan pertimbangan untuk memverifikasi penalaran. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja sebagai variabel bebas (independen) terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

**2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, Artinya seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasi tidak melebihi 100 responden, maka peneliti memilih 64 responden di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda, yang merupakan 100% dari total populasi. Sehingga metode yang digunakan adalah seluruh populasi tanpa menggunakan sampel penelitian sebagai unit observasi ini disebut teknik sensus.

**2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Dari Pendapat Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa Metode Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner via Google Form dengan alamat situs sebagai berikut :

<https://forms.gle/KfgyeyF3tRUiS61S9>

**2.5 Teknik Analisis**

Skala likert yang digunakan untuk menghasilkan data kuantitatif dalam penelitian ini berarti harus berdasarkan angka, maka penelitian ini memberi bobot 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan bobot 5 untuk jawaban sangat setuju, dan hasil penelitian akan diolah dengan berpatokan pada tabel skala likert yang telah ditentukan, berikut dibawah ini adalah tabel lengkap untuk memberi angka atau bobot pada setiap jawaban yang diberikan responden:

Tabel 1: Skala Linkert

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Singkatan | Keterangan | Bobot |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| N | Netral | 3 |
| S | Setuju | 4 |
| SS | Sangat Setuju | 5 |

**2.6 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Cabang Indomarco Adi Prima Samarinda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| JenisKelamin | Jumlah | Jumlah |
| Laki-Laki | 49 | 76,6% |
| Perempuan | 15 | 23,4% |
| Total | 64 | 100% |

responden perempuan lebih kecil daripada responden laki-laki. Hal ini terlihat dari jumlah responden wanita yang berjumlah 15 orang atau 23,4% sedangkan responden laki-laki sebanyak 49 orang atau 76,6%.

**2.7 Responden Berdasarkan Usia**

### Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Usia | 1. Jumlah | 1. Persentase |
| 1. 21-30 | 1. 29 | 1. 45,3 % |
| 1. 31-40 | 1. 18 | 1. 28,1 % |
| 1. 41-50 | 1. 11 | 1. 17,2 % |
| 1. >50 | 1. 6 | 1. 9,4 % |
| 1. Total | 1. 64 | 1. 100 % |

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di PT Indomarco Adi Prima cabang Samarinda yang berumur pada range 21 – 30 tahun lebih banyak dengan jumlah 29 orang (45,3 %), dan usia 31 – 20 tahun jumlahnya 18 orang (28,1 %), pada usia 41 – 50 tahun berjumlah 11 orang (17,2%), sedangkan usia >50 tahun jumlahnya 6 orang (9,4%).

**2.8 Uji Instrumen**

### Tabel 3 Uji Validitas Variabel Beban kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Item | Korelasi (rhitung) | Rtabel | Keterangan |
| Item 1 | 0.667 | 0.246 | Valid |
| Item 2 | 0.708 | 0.246 | Valid |
| Item 3 | 0.670 | 0.246 | Valid |
| Item 4 | 0.793 | 0.246 | Valid |
| Item 5 | 0.826 | 0.246 | Valid |

### Tabel 4 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Item | Korelasi (rhitung) | Rtabel | Keterangan |
| Item 6 | 0.755 | 0.246 | Valid |
| Item 7 | 0.698 | 0.246 | Valid |
| Item 8 | 0.766 | 0.246 | Valid |
| Item 9 | 0.806 | 0.246 | Valid |
| Item 10 | 0.565 | 0.246 | Valid |

### Tabel 5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No Item | Korelasi (rhitung) | Rtabel | Keterangan |
| Item 11 | 0.690 | 0.246 | Valid |
| Item 12 | 0.747 | 0.246 | Valid |
| Item 13 | 0.721 | 0.246 | Valid |
| Item 14 | 0.618 | 0.246 | Valid |
| Item 15 | 0.668 | 0.246 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa semua pertanyaan valid dengan rhitung > rtabel. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Beban kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) layak untuk digunakan sebab nilai rhitung > 0, 246 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

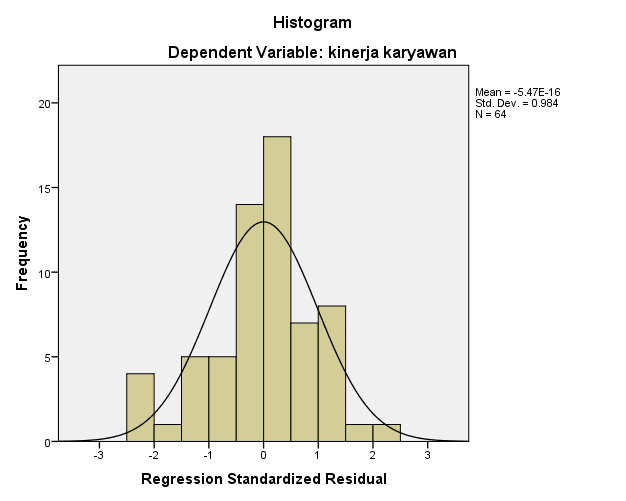
**2.9 Uji Reabilitas**

### Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel

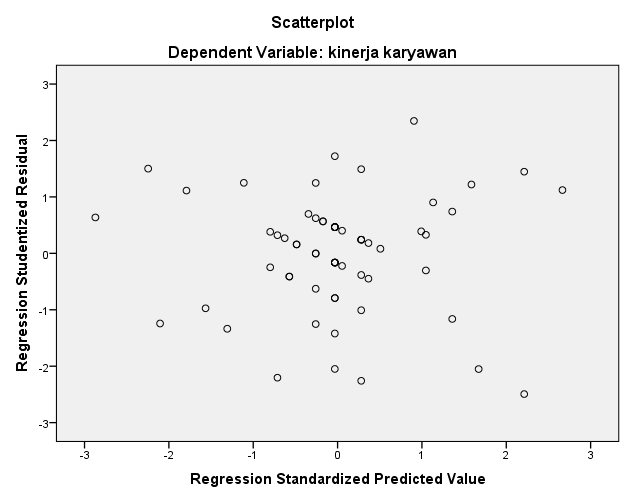
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | *Cronbach's Alpha* | Keterangan |
| Beban kerja | 0,783 | Reliabel |
| Disiplin | 0,764 | Reliabel |
| Kinerja | 0,714 | Reliabel |

variabel **beban** kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,783 diikuti oleh variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,764 serta variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,714 Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha > 0,6 atau lebih besar dari pada0,6.

**2.10 Uji Normalitas**

Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng kana atau kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

**2.11 Uji Heteroskeditas**



grafik histogram dan kurva normal P-P Plot. Jika pada grafik penyebaran datanya mengikuti pola garis diagonal, maka penyebaran datanya normal

**2.12 Uji Multikolonierieritas**

### Tabel 7 Uji Multikolonieritas

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | 1.(Constant) | 8.063 | 2.346 |  | 3.437 | .001 |  |  |
| x1 | .353 | .162 | .325 | 2.181 | .033 | .489 | 2.046 |
| x2 | .256 | .127 | .301 | 2.015 | .048 | .489 | 2.046 |
| nilai VIF berada < 10 dan toleransi lebih dari 0,1 maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadinya multikulonieritas | | | | | | | | |

**2.13 Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 8 Hasil regresi linier berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8.063 | 2.346 |  | 3.437 | 0.001 |
| beban kerja | 0.256 | 0.127 | 0.301 | 2.015 | 0.048 |
| disiplin | 0.353 | 0.162 | 0.325 | 2.181 | 0.033 |

Y = 8.063 + 0,256 X1+ 0,353 X2 + e

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta = 8,063 artinya apabila variabel Beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar 8,063.
2. B1 = +0,256 artinya kinerja karyawan dan beban kerja memeiliki hubungan yang searah dengan peningkatan 1% pada beban kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,256.
3. B2 = +0,353 artinya kinerja karyawan dan disiplin memeiliki hubungan yang searah dengan peningkatan 1% pada disiplin maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,353.

**2.14 Uji Signifikan Simultan (uji statiskik F)**

Uji F

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 80.483 | 2 | 40.241 | 15.450 | .000b |
| Residual | 158.877 | 61 | 2.605 |  |  |
| Total | 239.359 | 63 |  |  |  |

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Beban kerja dan Disiplin kerja secara simulatan terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 < 0,005 dan nilai Fhitung 15.450 Ftabel 3,14 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti dapat pengaruh Beban kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

**2.15 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji statistik T)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8.063 | 2.346 |  | 3.437 | .001 |
| beban kerja | .256 | .127 | .301 | 2.015 | .048 |
| disiplin | .353 | .162 | .325 | 2.181 | .033 |

Berdasarkan hasil Uji T pada diatas maka dapat dilihat nilai t hitungnya adalah (X1) 2,015 dan (X2) 2,181 dengan Nilai T tabel 1,669 dengan df = 64-2 = 62 Serta nilai signifikan (X1) yaitu 0,048 lebih kecil dari 0,05 dan nilai signifikansi (X2) 0,033 lebih kecil dari 0,05.

H1: Diketahui nilai signifikan positif dari variabel Beban kerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 0,048 < 0,050 dan nilai Thitung 2,015 > Ttabel 1,669 sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima** yang berarti terdapat pengaruh positif Beban kerja terhadap Kinerja karyawan.

H2: Diketahui nilai signifikan positif dari variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 0,033 < 0,050 dan nilai Thitung 2,181 > Ttabel 1,669 sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima** yang berarti terhadap pengaruh positif antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

**2.16 Uji Koefisiensi Determinasi (Uji R)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .580a | .336 | .314 | 1.61386 |

Terdapat hubungan kuat yang terjadi antar variabel karena nilai determinasi R adalah 0,580 berada pada interval ≥0,5 – 0,75 Sugiyono (2012)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R square terbesar 0,336 yang berarti hubungan Beban kerja dan Disiplin kerja dengan Kinerja kerja sebesar 33,6% dan sedangkan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dipenelitian ini.

**3. HASIL DAN DISKUSI**

Berdasarkan analisis data terkait jenis kelamin diketahui dari 64 responden, responden perempuan lebih kecil daripada responden laki-laki. Hal ini terlihat dari jumlah responden wanita yang berjumlah 15 orang atau 23,4% sedangkan responden laki-laki sebanyak 49 orang atau 76,6%.

Disamping jenis responden berdasarkan analisis data umur karyawan menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di PT Indomarco Adi Prima yang berumur pada range 21 – 30 tahun lebih banyak dengan jumlah 29 orang (45,3 %), dan usia 31 – 20 tahun jumlahnya 18 orang (28,1 %), pada usia 41 – 50 tahun berjumlah 11 orang (17,2%), sedangkan usia >50 tahun jumlahnya 6 orang (9,4%).

Beban kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima. Beban kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima dan juga akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan tersebut. Kinerjakaryawan yang terampil tercipta atas dasar pengalaman yang dimiliki oleh karyawan,yang berdampak pada kualitas dan kuantitas diri untuk melaksanakan tugas yang di berikan oleh PT. Indomarco Adi Prima.

**4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda maka pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima. Hal ini membuktikan bahwa nilai thitung sebesar 2,015 dengan signifikan 0,048 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% (α = 0,05) dan derajat kebebasan df = n-k = 64-2=62 diperoleh nilai ttabel sebesar 1,998, maka 2,015 > 1,998. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan Ho di tolak.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima. Hal ini membuktikan bahwa nilai thitung sebesar 2,181 dengan tingkat signifikan 0,033 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% (α = 0,05) dan derajat kebebasan df = n-k = 64-2=62 diperoleh nilai ttabel sebesar 1,998, maka 2,181 > 1,998. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan Ho di tolak.

3. Terdapat pengaruh antara Beban kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Adi Prima. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 15,450 dengan tingkat signifikan 0,000 dengan menggunakan ftabel menggunakan ftabel = (k ; n-k), (2 ; 62) diperoleh nilai Ftabel sebesar 0.318, maka 15,450 > 0,318. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan Ho di tolak.

**REFERENSI**

Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(1). https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22531

Çelik, A., Yaman, H., Turan, S., Kara, A., Kara, F., Zhu, B., Qu, X., Tao, Y., Zhu, Z., Dhokia, V., Nassehi, A., Newman, S. T., Zheng, L., Neville, A., Gledhill, A., Johnston, D., Zhang, H., Xu, J. J., Wang, G., … Dutta, D. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Journal Of Materials Processing Technology, 1(1), 1–8. Http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Cirp.2016.06.001%0ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252%0Ahttp://dx.doi.o

Dhelvia, R. (2019). *The Influence Workload and Competence on Employee Performance in PT X Finance*. *225*(Icobest), 135–138. https://doi.org/10.2991/icobest-18.2018.30

Herawati, P., Minarsih, M. M., & Malik, D. (1975). Analysis Of Influence Of Work Load, Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation Employee Performance (Study on the Service Sub Department of PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang) Pandini. *The Journal of the Kyushu Dental Society*, *29*(2), 162. https://doi.org/10.2504/kds.29.162\_2

Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 111. https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274

Onsardi, O., & Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *62*(1), 172–180. https://doi.org/10.31219/osf.io/tfbve

Pawirosumarto, S., & Iriani, D. (2018). The influence of work stress, working cost, compensation and work discipline on employee’ productivity. *International Journal of Economics and Business Administration*, *6*(4), 62–75. https://doi.org/10.35808/ijeba/175

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. https://doi.org/10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27

Sudarsih, & Supriyadi. (2019). The Role of Workload and Work Discipline in Improving Job Satisfaction and Performance of Outsourcing Employees. *International Journal of Scientific Research and Management*, *7*(10). https://doi.org/10.18535/ijsrm/v7i10.em03

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Sunarsi, D., Akbar, I. R., Rozi, A., Khoiri, A., & Salam, R. (2021). *Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office*. 1–7.