

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo di Kota Batam

Mardiati¹✉ Suhardi²

¹*Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam*

²*Dosen Program Studi Magister Manajemen, Universitas Putera Batam*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sales pada PT Citra Mandiri Distribusindo di Kota Batam. karyawan departemen sales yakni supervisor manager sales, supervisor sales, sesko dan sales. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik kuantitatif dan sampel yang digunakan sebanyak 108 responden dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Teknik analisis menggunakan uji statistik deskriptif, kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik berupa normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas, uji pengaruh yakni uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi serta uji hipotesis yang berupa uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda untuk variabel beban kerja berpengaruh sebesar 0,632 atau 63,2% terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,246 atau 24,6% terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 0,679 atau 67,9% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, variabel beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sales pada PT Citra Mandiri Distribusindo di Kota Batam sebesar 0,607 atau 60,7%. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh lah kesimpulan bahwa variabel beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan departemen sales pada PT Citra Mandiri Distribusindo di Kota Batam

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

Abstract

This research aims to determine the influence of workload, work discipline, work motivation on the performance of sales department employees at PT Citra Mandiri Distribusindo in Batam City. Sales department employees namely sales manager supervisor, sales supervisor, sales manager and sales manager. The sample in this study used a saturated sampling technique. This research was conducted using quantitative techniques and the sample used was 108 respondents with a data collection method by distributing questionnaires. The analysis technique uses descriptive statistical tests, data quality in the form of validity and reliability tests, classic assumption tests in the form of normality, multicollinearity and heteroscedasticity, influence tests namely multiple linear regression tests and coefficient of determination tests and hypothesis tests in the form of t tests and f tests. Based on the results of multiple linear regression analysis tests, the workload variable has an effect of 0.632 or 63.2% on employee performance, the work discipline variable has an effect of 0.246 or 24.6% on employee performance, the work motivation variable has an effect of 0.679 or 67.9% on employee

performance. Based on the results of the coefficient of determination test, the variables workload, work discipline, work motivation on the performance of sales department employees at PT Citra Mandiri Distribusindo in Batam City were 0.607 or 60.7%. Based on the hypothesis test, it was concluded that the variables workload, work discipline, work motivation had a partial and simultaneous effect on the performance of sales department employees at PT Citra Mandiri Distribusindo in Batam City.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Work Motivation, The Performance of Employees.*

Copyright (c) 2024 Mardiaty

✉ Corresponding author :

Email Address : pb200910258@upbatam.ac.id

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia bisa berpengaruh bagi perusahaan jika ingin mencapai tujuan visi dan misinya. Jika sebuah perusahaan tanpa sumber daya manusia yang bijak, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Setiap perusahaan tentunya ingin memilih sumber daya manusia yang berkualitas untuk didayagunakan dalam perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan. (Suhardi, 2016)

Menurut (Huda 2020: 1); (Suhardi, 2018), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan performa terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk bisa berkontribusi bagi pencapaian kinerja organisasi sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja atau pegawai yang berusaha keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Namun sumber daya manusia juga merupakan faktor yang penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem.

Menurut (Yuniarti et al. 2021: 15); (Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, 2018), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan sehingga mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di perusahaan tersebut

Kemudian kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya beban kerja. Penelitian menurut (Harini et al., 2018) dalam (Budiasa, 2021, p. 5), menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada. Sehingga beban kerja merupakan frekuensi rata-rata aktivitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Dalam PT. Citra Mandiri Distribusindo melihat data target sales tersebut pencapaian target sales mengalami naik turun dalam setiap bulannya, hal ini menjadi sebuah beban kerja pada karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. (Eden & Suhardi, 2021; Silitonga & Suhardi, 2020) Pengertian disiplin kerja menurut Mangkuprawira (2011) dalam (Febriansah 2018: 125), adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam PT. Citra Mandiri Distribusindo melihat data kehadiran karyawan

angka keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan masih mempunyai persentase yang tinggi, hal ini membuktikan bahwa karyawan perusahaan masih kurang disiplin.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut (Rezeki et al. 2021: 163) ; (Maharani & Suhardi, 2020), motivasi kerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan perilakunya yang bekerja lebih lambat sehingga target pekerjaan tidak tercapai, menghabiskan lebih banyak waktunya dengan berselancar daring (online), tidak fokus pada pekerjaan mereka, mengganggu bahkan membuat konflik dengan karyawan lainnya, melemparkan tanggung jawab kepada karyawan lainnya, dan lain sebagainya.

Tabel 1. Data Pencapaian Target Sales PT Citra Mandiri Distribusindo Periode Juni 2022 sampai dengan Mei 2023

No.	Bulan	Target Sales	Penjualan Sales	%
1	Juni 2022	Rp 550.000.000,-	Rp 351.875.898,-	64,0%
2	Juli 2022	Rp 550.000.000,-	Rp 288.481.208,-	52,5%
3	Agustus 2022	Rp 580.000.000,-	Rp 274.124.110,-	47,3%
4	September 2022	Rp 600.000.000,-	Rp 588.901.248,-	98,2%
5	Oktober 2022	Rp 590.000.000,-	Rp 614.829.066,-	104,2%
6	November 2022	Rp 610.000.000,-	Rp 330.791.841,-	54,2%
7	Desember 2022	Rp 620.000.000,-	Rp 420.412.910,-	67,8%
8	Januari 2023	Rp 590.000.000,-	Rp 600.889.129,-	101,8%
9	Februari 2023	Rp 575.000.000,-	Rp 312.840.241,-	54,4%
10	Maret 2023	Rp 615.000.000,-	Rp 551.284.128,-	89,6%
11	April 2023	Rp 620.000.000,-	Rp 411.480.009,-	66,4%
12	Mei 2023	Rp 630.000.000,-	Rp 582.084.712,-	92,4%

Berdasarkan data Tabel 1 dapat dilihat bahwa pencapaian sales mengalami naik dan turun setiap bulannya. Selain itu, bisa dilihat dari tabel pencapaian sales dari bulan Juni 2022 hingga bulan Mei 2023 hampir setiap bulan pencapaian sales tidak menempuh 100% dari target yang diberikan. Hal tersebut membuktikan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Dari data target sales tersebut dapat dilihat bahwa target yang diberikan perusahaan kepada sales hampir mengalami kenaikan setiap bulannya. Hal tersebut menjadi sebuah beban kerja pada karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo. Selain dari target yang terus meningkat setiap bulannya, sales pada PT Citra Mandiri Distribusindo juga dibebankan dengan pembagian kerja yang tidak merata. Seperti dengan sales sebanyak 63 orang tetapi setiap sales diwajibkan untuk menjual lebih dari 1 jenis produk, hal tersebut menjadi sebuah beban kerja yang dihadapi oleh masing-masing sales dikarenakan tidak dapat berfokus pada 1 produk yang dijual.

Kedisiplinan pada PT Citra Mandiri Distribusindo masih menjadi sebuah permasalahan pada perusahaan tersebut. Permasalahan kedisiplinan pada PT tersebut terbukti dari absensi dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Dimana karyawan sering terlambat masuk kerja pada jam masuk yang telah ditentukan oleh perusahaan serta sering tidak melakukan absensi setelah tiba di kantor. Selain itu, karyawan pada perusahaan tersebut sering tidak hadir atau tidak melakukan absen serta tidak memberikan surat izin ataupun pemberitahuan tidak masuk kerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Terbukti pada Tabel 2 di bawah, yang terkait data absensi pada PT Citra Mandiri Distribusindo sejak 1 tahun terakhir dari bulan Juni 2022 hingga bulan Mei 2023. Dan dari data tersebut

menunjukkan tingginya persentase keterlambatan karyawan yang menjadi sebuah permasalahan kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo
Periode Juni 2022 sampai dengan Mei 2023

Tahun	Bulan	Karyawan	Keterlambatan <15 Menit	Keterlambatan >15 Menit	Absen	Persentase Ketidaksiplinan
2022	Juni	108	16	7	3	24,1%
	Juli	108	21	9	6	33,3%
	Agustus	108	10	6	4	18,5%
	September	108	19	11	9	36,1%
	Oktober	108	24	10	5	36,1%
	November	108	17	9	2	25,9%
	Desember	108	19	8	10	34,3%
2023	Januari	108	15	10	7	29,6%
	Februari	108	20	12	5	34,3%
	Maret	108	23	5	8	33,3%
	April	108	27	11	4	38,9%
	Mei	108	16	14	7	34,3%

Terlihat pada Tabel 2 di atas, bahwa angka keterlambatan karyawan masih tinggi dan angka ketidakhadiran juga masih tinggi. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo masih kurang disiplin, dikarenakan tidak menaati peraturan perusahaan yang seharusnya masuk kerja pada pukul 08.00 WIB.

Selain itu PT. Citra Mandiri Distribusindo memiliki permasalahan motivasi kerja terhadap karyawannya. Salah satu masalahnya adalah mengenai reward yang diberikan kepada sales. Reward memberikan hiburan atau motivasi yang cukup besar terhadap karyawan. Reward disini berupa insentif uang yang diberikan kepada sales yang mencapai target

Tabel 3. Data Target dan Insetif Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo Periode Juni 2022 sampai dengan Mei 2023

No.	Pencapaian Target	Insetif
1	112%	Rp 900.000,-
2	100%	Rp 680.000,-
3	85%	Rp 440.000,-

Bisa terlihat pada Tabel 3 bahwa insentif yang diberikan kepada sales masih rendah. Dengan pemberian *reward* insentif yang rendah tentunya membuat setiap sales menjadi tidak semangat dalam mengejar target yang diberikan. Hal tersebut juga terbukti dari pencapaian sales yang rata-rata tidak mencapai target yang diberikan kepada perusahaan.

METODOLOGI

Penelitian yang sedang dijalankan menggunakan jenis penelitian yang berupa penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini ialah seluruh jumlah populasi departemen sales yang bekerja pada PT. Citra Mandiri Distribusindo yang tercatat pada periode Juni 2022 sampai dengan Mei 2023 dengan jumlah karyawan yang ada di PT. Citra Mandiri Distribusindo terdiri dari 108 responden. Program analisis data menggunakan SPSS Versi 26. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang berupa *non probability sampling*. Sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan kuesioner. Skala likert ialah skala yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dengan memberikan skor pada setiap pertanyaan dalam daftar tersebut, ini secara tidak langsung memungkinkan pengukuran sikap, pendapat, dan pandangan seseorang atau sekelompok orang terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4. Data Posisi Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo Periode Juni 2022 sampai dengan Mei 2023

No.	Jabatan Departemen Sales	Jumlah
1	Supervisor Manager Sales	4
2	Supervisor Sales	16
3	Sesko	25
4	Sales	63
Total Karyawan Departemen Sales		108

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas Data

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{1.1}$	0,814	0,361	Valid
$X_{1.2}$	0,847	0,361	Valid
$X_{1.3}$	0,930	0,361	Valid
$X_{1.4}$	0,864	0,361	Valid
$X_{1.5}$	0,821	0,361	Valid
$X_{1.6}$	0,930	0,361	Valid
$X_{2.1}$	0,590	0,361	Valid
$X_{2.2}$	0,711	0,361	Valid
$X_{2.3}$	0,921	0,361	Valid
$X_{2.4}$	0,879	0,361	Valid
$X_{2.5}$	0,803	0,361	Valid
$X_{2.6}$	0,921	0,361	Valid
$X_{2.7}$	0,921	0,361	Valid
$X_{2.8}$	0,879	0,361	Valid
$X_{3.1}$	0,816	0,361	Valid
$X_{3.2}$	0,809	0,361	Valid
$X_{3.3}$	0,914	0,361	Valid

X _{3.4}	0,849	0,361	Valid
X _{3.5}	0,838	0,361	Valid
X _{3.6}	0,914	0,361	Valid
Y _{1.1}	0,795	0,361	Valid
Y _{1.2}	0,742	0,361	Valid
Y _{1.3}	0,822	0,361	Valid
Y _{1.4}	0,918	0,361	Valid
Y _{1.5}	0,758	0,361	Valid
Y _{1.6}	0,820	0,361	Valid
Y _{1.7}	0,795	0,361	Valid
Y _{1.8}	0,742	0,361	Valid
Y _{1.9}	0,822	0,361	Valid
Y _{1.10}	0,918	0,361	Valid
Y _{1.11}	0,758	0,361	Valid
Y _{1.12}	0,820	0,361	Valid

Dari hasil perhitungan pada Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} senilai 0,361. Maka, dapat disarikan bahwa semua pernyataan mengenai variabel beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja kerja dianggap valid, dan semua elemen pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

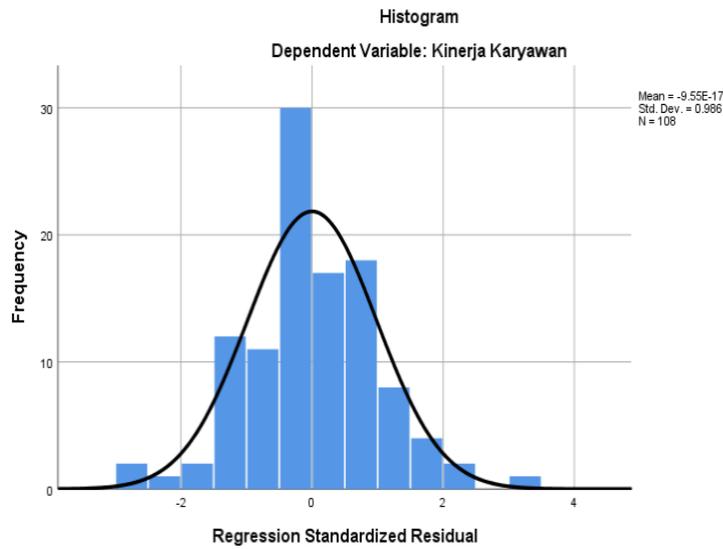
Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Beban Kerja (X ₁)	0,932	6
Disiplin Kerja (X ₂)	0,938	8
Motivasi Kerja (X ₃)	0,921	6
Kinerja Karyawan (Y)	0,948	12

Berdasarkan Tabel 6, hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel beban kerja dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha pada variabel beban kerja memiliki nilai lebih dari 0,6, yaitu sebesar 0,932, variabel disiplin kerja memiliki nilai lebih dari 0,6, yaitu sebesar 0,938, variabel motivasi kerja memiliki nilai lebih dari 0,6, yaitu sebesar 0,921, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai lebih dari 0,6, yaitu sebesar 0,948 memberikan bukti bahwa instrumen beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dianggap reliabel atau memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Uji
Hasil Uji

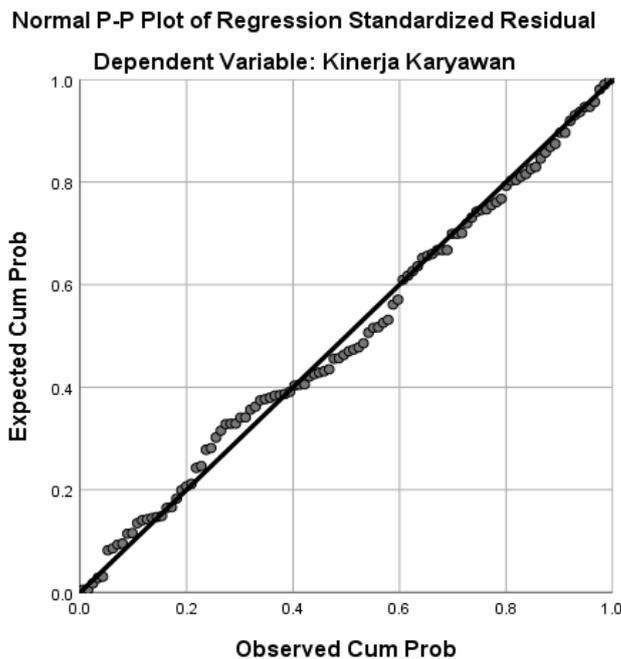


Asumsi Klasik
Normalitas

Gambar 1.
Normalitas

Gambar 1,
histogram
berdistribusi
grafik di atas
serta

pengujian
Regression
akan
sebagaimana
di bawah ini.



Hasil Pengujian
(Histogram)

Berdasarkan
hasil analisa normalitas
menggunakan grafik
diketahui bahwa data
dengan normal, dimana
melenceng ke kanan
menyerupai lonceng.

Berikutnya,
Normal *P-P Plot of
Standardized Residual*
dipresentasikan
terlihat pada Gambar 2

Gambar 2. Hasil Pengujian *Normal P-P Plot*

Berdasarkan hasil analisa normalitas menggunakan diagram *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* diketahui bahwa model regresi berdistribusi normal, dikarenakan titik-titik menyebar secara acak di sekitar dan mengikuti arah garis diagonalnya.

Selain menerapkan analisis histogram dan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, pengujian normalitas juga dapat dilakukan menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, sebagaimana yang tercantum dalam Tabel 10 berikut :

Tabel 7. Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,43240396
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,052
	Negative	-,057
Test Statistic		,057
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.		

Dalam Tabel 7 telah ditampilkan dengan jelas bahwa model regresi pendistribusiannya normal dikarenakan nilai *sig two-tailed* memiliki angka di atas 0,05 yakni sebesar 0,200.

Hasil Uji Heterokedastisitas

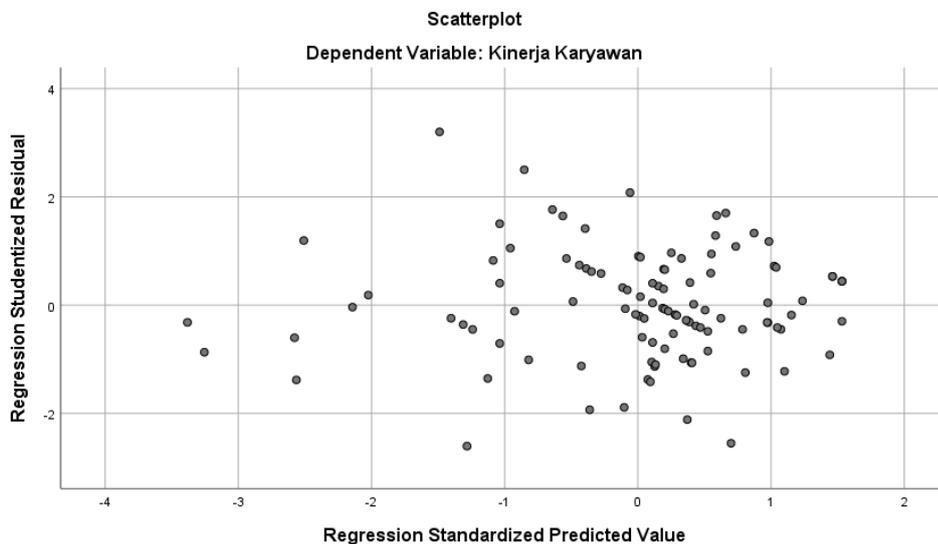
Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Seperti yang tergambar pada gambar di atas, titik-titik dengan penyebaran acak di kedua sisi nilai 0 pada sumbu Y tidak membentuk pola teratur. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada kecenderungan heteroskedastisitas dalam hasil pengujian.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X_1)	0,222	4,496
Disiplin Kerja (X_2)	0,467	2,142



Motivasi Kerja (X_3)	0,203	4,915
--------------------------	-------	-------

Telah diperoleh hasil dari multikolinearitas dalam Tabel 8 dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel yakni beban kerja di angka 4,496, disiplin kerja di angka 2,142 dan motivasi kerja di angka 4,915 yakni dengan keseluruhan nilai berada di bawah angka 10. Sedangkan nilai *tolerance* beban kerja pada angka 0,222, disiplin kerja di angka 0,467 dan motivasi kerja di angka 0,203 yakni keseluruhan nilai berada di atas 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel terbebas dari multikolinearitas.

**Uji Pengaruh
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Table 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	8,444	3,123		2,704	,008
	Beban Kerja	,632	,269	,302	2,348	,021
	Disiplin Kerja	,246	,121	,180	2,030	,045
	Motivasi Kerja	,679	,250	,364	2,714	,008

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Berasal dari Tabel 9 yang tertera di atas, persamaan matematika untuk regresi linear berganda dapat diungkapkan sebagai berikut:

$$Y = 8,444 + 0,632 (X_1) + 0,246 (X_2) + 0,679 (X_3)$$

Mengacu pada persamaan regresi di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh adalah 8,444. Ini mengindikasikan bahwa ketika variabel beban kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) memiliki nilai 0, nilai variabel keputusan berinvestasi (Y) akan menjadi 8,444.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,632 yang memperlihatkan bahwa dengan kenaikan sebesar 1 poin atau 0,632 mampu meningkatkan tingkat kinerja karyawan sebesar 63,2% apabila variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah. Korelasi positif antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja karyawan ditandai dengan adanya koefisien variabel beban kerja bertanda positif. Dengan kata, peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,246 yang memperlihatkan bahwa dengan kenaikan sebesar 1 poin atau 0,246 variabel disiplin kerja mampu meningkatkan tingkat kinerja karyawan sebesar 24,6% jika variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah. Korelasi positif antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan ditandai dengan adanya koefisien variabel disiplin kerja bertanda positif. Dengan kata lain meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,679 yang memperlihatkan bahwa dengan kenaikan sebesar 1 poin atau 0,679 variabel motivasi kerja mampu meningkatkan tingkat kinerja karyawan sebesar 67,9% jika variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah. Korelasi positif antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan ditandai dengan adanya koefisien variabel motivasi kerja bertanda positif. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang meningkat akan menunjukkan peningkatan dalam kinerjanya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Table 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the

				Estimate
1		,786 ^a	,618	,607
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Dari data *output* Tabel 10 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai determinasi (R²) yang diperoleh adalah sebesar 0,607. Artinya, sekitar 60,7% dari kinerja karyawan sales di PT Citra Mandiri Distribusindo dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃). Sementara itu, sekitar 39,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	8,444	3,123		2,704	,008
	Beban Kerja	,632	,269	,302	2,348	,021
	Disiplin Kerja	,246	,121	,180	2,030	,045
	Motivasi Kerja	,679	,250	,364	2,714	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 11 di atas, hasil uji T (Parsial) dari variabel Beban Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X₁) dengan $t_{hitung} 2,348 > t_{tabel} 1,983$ (df = n - k = 108 - 4 = 104) dan signya $0,021 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial indikator Beban Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Disiplin Kerja (X₂) dengan $t_{hitung} 2,030 > t_{tabel} 1,983$ (df = n - k = 108 - 4 = 104) dan signya $0,045 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Motivasi Kerja (X₃) dengan $t_{hitung} 2,714 > t_{tabel} 1,983$ (df = n - k = 108 - 4 = 104) dan signya $0,008 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5118,285	3	1706,095	56,191	,000 ^b
	Residual	3157,678	104	30,362		
	Total	8275,963	107			

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

Bersumberkan hasil pengolahan data dengan SPSS pada Tabel 12 di atas, diperoleh bahwa beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja menghasilkan $f_{hitung} 56,191 > f_{tabel} 2,69$ dengan nilai signya sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, ketiganya secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung $t_{hitung} 2,348 > t_{tabel} 1,983$ dan $0,021 < 0,05$ yang menyatakan variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Hasil penelitian yang serupa didapatkan dalam penelitian (Neksen et al., 2021), (Affini & Perkasa, 2021) dan (Yanti et al., 2023), bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,030 yang lebih besar dari $t_{tabel} 1,983$ dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,045 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo. Hasil penelitian sejalan dengan temuan yang terdapat dalam studi yang dilakukan oleh (Syardiansah & Rahman, 2022) Dalam hasil penelitian ini, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pati Sari di Aceh Tamiang. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang serupa yakni (Affini & Perkasa, 2021), (Afandi & Bahri, 2020) dan (Muhaimin, 2021).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t, ditemukan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,714, yang melebihi nilai t_{tabel} sebesar 1,983 dengan signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo. Hasil penelitian yang serupa didapatkan dalam penelitian (Farisi et al., 2020) dalam hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara, begitu juga dengan penelitian (Firwish & Suhardi, 2020), (Affini & Perkasa, 2021), (Afandi & Bahri, 2020), (Prastyo & Santoso, 2022) dan (Wau & Purwanto, 2021).

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F dengan nilai $f_{hitung} 56,191 > f_{tabel} 2,69$ dengan nilai signya sebesar $0,000 < 0,05$. yang menyatakan bahwa bahwa Beban Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Hasil penelitian serupa oleh (Affini & Perkasa, 2021) dan (Harefa & Saputra, 2023) bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

SIMPULAN

Didasari dengan perolehan penelitian serta seluruh penjelasan yang sudah dijabarkan, kemudian disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.
4. Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.

Referensi

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Affini, D. N., & Perkasa, D. H. (2021). *Relationship Model Of Workload, Work Motivation, and Work Discipline On The Performance Of Sharia Banking Employees in Jakarta*. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 754–771. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom (ed.); p. 79).
- Eden, & Suhardi. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di Kota Batam*. *Ekuivalensi (Jurnal Ekonomi Bisnis)*, 7(1), 99–112.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Febriansah, R. E. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. P. Septi Budi Sartika (ed.)).
- Firwish, S., & Suhardi. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Graha Dwi Perkasa*.
- Harefa, O., & Saputra, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sanwa Engineering Batam*.
- Huda, N. (2020). *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan)* (S. J. Insani (ed.); p. 1).
- Maharani, S., & Suhardi. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Palm Springs Golf Country Club*. *Aksara Public*, 4(1), 184–196.
- Muhaimin, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciptamega Infra Sarana Di Jakarta*.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera*.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur*.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, E. A., Afriza, Ansori, Sumarni, Nurjaya, Wardhana, A., Basalamah, I., Adriana, N. P., Ismail, J. K., Napitupulu, M., Irianti, & Rasyid, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (M. M. Harini Fajar Ningrum (ed.)).
- Silitonga, H., & Suhardi. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infineon Technologies Batam*. *Triangle*, 1(2), 275–287.
- Suhardi. (2016). *Pengantar Ekonomi Mikro* (I. A. Brahmasari, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Gava Media.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya* (A. Eliyana, Ed.; 1st ed.). Gava Media.
- Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, I. A. B. (2018). *The Effect Of Competence, Compensation Of Organizational Citizenship Behavior And Performance Of Employees In Life Insurance Companies In Batam City*. *Archives of Business Research*, 6(10), 295–307.
- Syardiansah, & Rahman, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Wau, J., & Purwanto. (2021). *The Effect Of Career Development, Work Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance*.

Yanti, R., Roswaty, & Emilda. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang*.

Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., & Riswandi, P. (2021). *Kinerja Karyawan* (E. Jaelani (ed.); Elan Jaela, p. 307).