

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SANKEN ARGADWIDJA DEPARTEMEN PRODUKSI DISPENSER KABUPATEN TANGERANG

Nur Vicky Ayu Sari¹, Hamdi Supriadi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ vickyayusari1@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² hamdisupriadi11@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of workload and work discipline on employee performance at PT. Sanken Argadwidja Tangerang Regency dispenser production partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. Respondents in this study amounted to 50 people. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression test, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The results of this study are that Workload has a significant effect on employee performance with a determination value of 50% and in the hypothesis test the T value is obtained $4.064 > \text{table } 1.677$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Work Discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 28.6% with the hypothesis test obtaining a t value of $4.387 > T \text{ table } 1.677$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Workload and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 24,100 + 0.459 X1 + 0.0459 X2$. The correlation value is 0,615 which means that the independent variable with the dependent variable has a strong relationship. The coefficient of determination value is 37.7%. The hypothesis test obtained an Fcount value of 14.262 > Fable 3.09, this is reinforced by a Pvalue of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted.

Keywords: Workload, discipline, employee performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanken Argadwidja kabupaten tangerang produksi dispenser secara parsial dan simultan. Metode yang digunakam adalah metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini yaitu Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai deteminasi sebesar 50% dan pada uji hipotesis diperoleh nilai T hitung $4.064 > \text{tabel } 1.677$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisiensi determinasi sebesar 28,6% dengan uji hipotesis memperoleh nilai thitung $4.387 > T \text{ tabel } 1.677$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 24.100 + 0,459 X1 + 0,0459 X2$. Nilai korelasi sebesar 0,615 yang artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung $14,262 > \text{Fabel } 3.09$, hal ini diperkuat dengan nilai Pvalue $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh

signifikan secara simultan antara beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sanken Argadwidja produksi dispenser Kabupaten Tangerang.

Kata kunci : Beban kerja, disiplin, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Penggunaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam kebutuhan organisasi yang dimana penggunaan sumber daya manusia merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan organisasi (Iskandar, 2018). Tantangan terbesar bagi sektor tenaga kerja ialah berkualitas sumber daya manusia maka dari itu kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan untuk terlaksananya kinerja yang baik. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentunya di perlukan untuk mengelola proses operasional di dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam perencanaan, pengelolaan, pembentuk dan penempatan karyawan di dalam perusahaan (Diah et al., 2021). Pengelolaan Sumber daya manusia selain memberikan gaji yang sesuai tetapi juga harus memperhatikan beban kerja yang di emban dan harus memperhatikan disiplin kerja yang di terapkan (Syafira, 2023).

Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Untuk dapat bersaing, banyak perusahaan yang mulai menaruh perhatian pada pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Dengan demikian, departemen sumber daya manusia dapat menjadi aset yang dapat merangsang pertumbuhan dan kinerja organisasi sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan (Putra Minarso & Ulfatun Najicha, 2022).

PT Sanken adalah perusahaan elektronik rumah tangga lokal yang sudah

didirikan sejak tahun 1996, berbasis di Jakarta, Republik Indonesia. PT. Sanken menyediakan peralatan rumah tangga dinantikan yang sangat, modern, inovatif danberteknologi maju. Sanken berada di garis depan teknologi, mulai dari produk industri terkemuka seperti dispenser air higienis, mesin cuci yang kuat dan tahan lama, serta pemanas air tenaga surya dengan efisiensi tinggi untuk memuaskan setiap pengguna.

Seluruh produk diproduksi di pabrik Sanken yang tersebar seluas 12 hektardi Curug Banten, Jawa Barat. PT Sanken Argadwidja Departemen Dispenser terdapat 50 Karyawan. Distribusi produk Sanken juga telah mencapai tingkatnasiona dengan 24 cabang di seluruh nusantara. Tim yang didedikasikan untuk mengelola setiap cabang merupakan landasan dari misi Sanken untuk menyediakanproduk terbaik dan layanan paling andal kepada seluruh konsumen, pengecer, distributor, bahkan seluruh institusi di Indonesia (Sanken, 2024).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja menurut Tarwaka (2014:106) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar (balance). Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (under capacity) (Putri Adhistry et al., 2023).

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kinerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenagakerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik danpsikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karenaterlalu lelah (Aditya & Widjaja, 2016). Beban Kerja yang di teliti penulis selama observasi adalah Kurangnya Man Power dan Barang (part import) sehingga menyebabkan terjadinya Beban kerja terhadap karyawannya. Agar sebuah organisasi beroperasi secara efisien dan efektif, maka organisasi atau

perusahaan harus mengetahui beban kerja pegawainya.

Berikut deskripsi beban kerja PT. Sanken pada bagian produksi Dispenser

Tabel 1.1 Data Beban Kerja PT. Sanken Argadwidja Departemen produksi dispenser Kabupaten Tangerang

No	Aktivitas	Durasi Aktivitas	Frekuensi aktivitas			Cycle Time	Beban Kerja %
			Target	Waktu	Tercapas		
1	Saplay part	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
2	Sub assy cold tank dan hot tank (ie cold)	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
3	Pemasangan sibe plate L & R	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
4	Pemasangan wire assy (ie cold)	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
5	Sub assy from panel (Keran Hot, Normal, cold dan PCB display	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
6	Pemasangan front panel ke unit	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
7	Pemasangan PCB controller dan PCB ic cold	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
8	Pemasangan soket dan konektor wire PCB ke wire assy dan power cord	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
9	Pemasangan top cover assy water sensor dan swich on off	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
10	Water suplay test performant	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
11	Test performance uji	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
	• Elektrical test					48 Detik	80%
	• Kebocoran air					48 Detik	80%
	• Debit air					48 Detik	80%
	• Suhu hot dan cold					48 Detik	80%
12	Vacuum water clean (tank dan keran)	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
13	Pemasangan all sticker petunjuk penggunaan	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
14	Pemasangan cover back	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
15	Pemasangan Atribut dan decorative	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
16	Labelling dan kelengkapan garasi	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
17	Test watt meter dan clean body (Final inspection)	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
18	Scan barcode produksi dan barcode gudang	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
19	Packaging proses	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
20	Quality control outgoing	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%
21	Finish Stock finish good	60 detik	600 Unit	1 Hari	480 Unit	48 Detik	80%

Berdasarkan pengamatan dan pra penelitian pada data diatas dapat dilihat bahwa fenomena terkait beban kerja pegawai yang terjadi pada PT. Sanken Argadwidja kab Tangerang ini adalah adanya kekurangan karyawan yang profesional (

Man Power), belum terbiasa dengan jalan kerja mesin line, dan waktukerja yang minim/deadline pada situasi tertentu. Pada Pt. Sanken juga pembagian tugas fungsi dan tugas pokok tidak sesuai dengan job desk dan kadang terbagi berdasarkan senioritas dimana pegawai baru cenderung tinggi beban kerjanya. Danjuga menunggu barang import (part import) maka terjadinya penambahan durasi beban kerja yang tidak bisa optimal akibatnya terjadinya penurunan target kinerja karyawan.

Beban kerja yng tinggi dapat meningkatkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuhsehingga akan menurunkan kinerja (Santoso ddk, 2022). Dalam suatu organisasi dapat mencapai tujuan dengan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Adakalanya pengetahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terjadinya tindakan indisipliner (Harmawati et al., 2022). Mengingat hal tersebut, manajemen perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapatkan disiplin dan kinerja yang tinggi (Untari, 2018).

Disiplin merupakan alat penggerak pegawai agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan baik. Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu komponen yang penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam mengupayakan peningkatan disiplin kerja setiap organisasi selalu membenahi segala permasalahan yang ada. Selain itu organisasi juga perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Afianto & Utami, 2017).

Tabel 1. 2 Absensi Karyawan PT Sanken Argadwidja Departemen produksi dispenser Kab Tangerang Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan		
		Izin	Sakit	Alfa
2020	50	9	7	14
2021	50	10	8	2
2022	50	12	5	1
Total		31	20	16

Sumber: PT Sanken Argadwidja Tahun 2024

Berdasarkan data tabel 1.2 hasil data absensi karyawan pada PT. Sanken Argadwidja kabupaten Tangerang periode 2020-2022 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang izin sebanyak 31 orang, karyawan yang izin paling banyak pada tahun 2022 yaitu sebanyak 12 orang, total karyawan izin paling sedikit pada tahun 2020 yaitu sebanyak 9 orang. Jumlah karyawan yang sakit sebanyak 20 orang, Karyawan yang sakit paling banyak pada tahun 2021 yaitu sebanyak 8 orang, dan yang paling sedikit pada tahun 2022 yaitu sebanyak 5 orang. Jumlah karyawan yang alfa sebanyak 16 orang, karyawan yang alfa paling banyak pada tahun 2020 yaitu sebanyak 14 orang dan yang paling sedikit pada tahun 2022 yaitu sebanyak 1 orang.

Berdasarkan hasil data absensi diatas Kriteria izin berjumlah paling banyak yaitu 31 orang. Dari permasalahan ini absensi berdampak pada kinerja karyawan yang belum optimal.

Menurut Kasmir (2019:184), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku profesional yang diperoleh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama jangka waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai berkaitan langsung dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif pada tingkat individu, organisasi, dan kolektif. Sumber daya manusia sangat menentukan pengelolaan yang ada, artinya hasil yang diharapkan tercapai bila orang mempunyai kekuatan dan keterampilan yang memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan organisasi (EKA WIJAYA & Fauji, 2021).

Kinerja karyawan dapat diukur menggunakan pencapaian target yang sudah ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah diinginkan, produktivitas, kualitas hasil kerja dan kemampuan bekerja dalam tim. Berikut data pencapaian kinerja pada PT. Sanken bagian produksi dispenser (Sihombing & Batoebara, 2019).

Tabel 1. 3 target kinerja produksi dispenser PT. Sanken Argadwidja 2020-2022

No	Tahun	Target Pencapaian	Realisasi	Persentase	Penjelasan	Keterangan
1.	2020	170.000	120.697	100% 80,5%	90-100	Tidak Tercapai
2.	2021	170.000	108.127	100% 72,1%	80-90	Tidak Tercapai
3.	2022	170.000	123.203	100% 82,1%	70-80	Tidak Tercapai

Sumber : PT Sanken Argadwidja Tahun 2024

Berdasarkan hasil kinerja tabel 1.3 Tahun 2020-2022 diatas, Dari data tersebut terjadi Fluktuasi target pencapaian produksi di PT. Sanken Argadwidja Kabupaten Tangerang. Dimana jumlah total hasil produksi tertinggi berada di tahun 2022 sebesar 123.203 unit, Sementara total produksi yang terendah terjadi pada tahun 2021 sebesar 108.127 unit. Berdasarkan hasil wawancara penulis yang dilakukan dengan manajer PT. Sanken Argadwidja Kabupaten Tangerang masalah kinerja karyawan ternyata masih belum mencapai yang diharapkan oleh perusahaan, apalagi semenjak adanya covid 19 yang menyebabkan pencapaian target kinerja karyawan di PT. Sanken Argadwidja Kabupaten Tangerang sangat menurun. Hal ini dibuktikan dengan data kinerja karyawan yang penulis dapatkan ketika melakukan observasi di PT. Sanken Argadwidja Kabupaten Tangerang yang mengacu kepada Kinerja karyawan tersebut.

Organisasi atau perusahaan membutuhkan pegawai yang dapat bekerja lebih baik, cepat dan tepat, oleh karena itu kita memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja (prestasi kerja) yang tinggi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Hasibuan, 2019) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Firmansyah (Firmansyah et al., 2018) Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Manajemen dapat diartikan sebagai sistem kerja, maksudnya adalah bahwa di dalam setiap aktivitas suatu organisasi perlu memiliki kerjasama harmonis, melalui

prosedur kerja. Untuk mencapai keharmonisan kerja maka seluruh tenaga

kerja perlu memiliki dorongan untuk bekerja, bersama dan koordinasi. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi di dalam melakukan aktifitas kerja diperlukan kerjasama antara karyawan, maka di suatu perusahaan diperlukan manajemen agar bias berjalan sesuai dengan harapan

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder

Menurut Suwatno, dalam Sitompul & Simamora (2021 : 143) “beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu unruk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi”.

Menurut Rubiarti Nadia (2018:7) “beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap Perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”. Menurut Vanchapo (2020:1) “beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu”.

Menurut Hasibuan (2019:193) “Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Perusahaan dari norma-norma sosial yang berlaku”.

Sedangkan menurut Priyono (2016) disiplin yang baik yaitu disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran bahwa dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin

dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dalam kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan pada moral dan etika. Dari pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang mengajukan tingkat keabsahan dan validan suatu alat ukur atau instrument penelitian. Uji Validitas bertujuan untuk mengukur apa yang ingin diukur atau alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran Kembali pada subyek penelitian yang sama, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran, atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu

b. Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut memenuhi asumsi-asumsi dasar. Dalam penelitian ini menggunakan 4 uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji auto korelasi

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independent memiliki distribusi (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent (Ghozali, 2016).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Ghozali, 2016).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya)

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Siregar (2013:284) "Regresi adalah salah satu alat yang digunakan dalam memprediksi permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masalah atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent) adalah menggunakan regresi linier". Regresi linier ini terbagi kedalam dua kategori yaitu, regresi linier sederhana dan regresi linier berganda

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2015:202) "yang dimaksud dengan korelasi pearson product moment adalah untuk mencari arah dan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dan data berbentuk interval dan rasio"

e. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013:97) "Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen". Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu

f. Uji Hipotesis

Uji hipotesis diperlukan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2014:275) "Pengertian hipotesis adalah Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan". Demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Kode Instrumen	R hitung	R tabel	Ket
1.	Beban Kerja (X1)	X1.1	0,512	0,278	Valid
2.		X1.2	0,589	0,278	Valid
3.		X1.3	0,528	0,278	Valid
4.		X1.4	0,342	0,278	Valid
5.		X1.5	0,611	0,278	Valid
6.		X1.6	0,440	0,278	Valid
7.		X1.7	0,517	0,278	Valid
8.		X1.8	0,453	0,278	Valid
9.		X1.9	0,681	0,278	Valid
10.		X1.10	0,590	0,278	Valid
11.	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,559	0,278	Valid
12.		X2.2	0,380	0,278	Valid
13.		X2.3	0,462	0,278	Valid
14.		X2.4	0,381	0,278	Valid
15.		X2.5	0,598	0,278	Valid
16.		X2.6	0,370	0,278	Valid
17.		X2.7	0,466	0,278	Valid
18.		X2.8	0,611	0,278	Valid
19.		X2.9	0,743	0,278	Valid
20.		X2.10	0,567	0,278	Valid
21.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,491	0,278	Valid
22.		Y.2	0,538	0,278	Valid
23.		Y.3	0,386	0,278	Valid
24.		Y.4	0,474	0,278	Valid
25.		Y.5	0,509	0,278	Valid
26.		Y.6	0,476	0,278	Valid
27.		Y.7	0,409	0,278	Valid
28.		Y.8	0,441	0,278	Valid
29.		Y.9	0,490	0,278	Valid
30.		Y.10	0,553	0,278	Valid

Sumber : Pengolahan Data 2024

Hasil uji validitas yang berkaitan dengan Beban Kerja, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan yang diproses dengan SPSS versi 26 secara keseluruhan adalah valid, sesuai dengan output yang dihasilkan dari data tersebut diatas. Karena nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari nilai r tabel (0,278). Hal ini juga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada instrument dalam penelitian dapat dipercaya

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.608	10

Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Hasil Uji reliabilitas untuk variabel Beban Kerja diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah 0,608. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrument kuesioner pada variabel tersebut reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha > 0,50. Dengan kata lain seluruh instrument pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian dapat dipercaya dan handal

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	10

Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Pada uji reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja diatas memperoleh hasil Cronbach's Alpha > 0,693 . Hal ini menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha > 0,50 dimana keseluruhan instrument kuesioner dalam variabel ini dikatakan reliabel. Artinya seluruh pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian dapat dipercaya

Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	10

Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan diatas memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,619. Ini menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha > 0,50 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument kuesioner tersebut reliabel. Dengan demikian, semua instrument yang ada dan digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dapat dipercaya dan handal

c. Uji Normalitas

Pada tabel One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test diatas menunjukkan bahwan H0 diterima karena diketahui nilai probabilitas (sig) 0,200 > 0,05 yang artinya model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

Tabel 4. 12 Output Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13089118
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.068
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefers Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Error	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
		B	Std.	Beta					
1	(Constant)	16.556	3.227			3.167	.003		
	Beban Kerja	.298	.113	.356		2.628	.012	.809	1.237
	Disiplin Kerja	.333	.110	.383		3.031	.004	.809	1.237

Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja adalah $0,809 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,237 < 10$, Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam penelitian ini karena nilai Tolerance diatas $0,10$ dan nilai VIF dibawah 10

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glesjer

Model	Error	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.436	3.053			.144	.886
	Beban Kerja	-.028	.066	-.069		-.427	.671
	Disiplin Kerja	-.057	.064	-.144		-.893	.376

a. Dependent Variable: sbs_ges

Berdasarkan hasil uji glesjer diatas, pada variabel Beban Kerja (X1) menunjukan probabilitas signifikansi (sig) sebesar $0,671$ dan probabilitas signifikansi (sig) untuk variabel Disiplin Kerja (X2) ialah sebesar $0,376$ dimana peroleh kedua nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari .. maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda terjadinya gejala heteroskedastisitas pada model regresi

f. Uji Autokorealsi

Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.351	2.17576	2.118

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

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, diketahui bahwa DW sebesar 2.118 terletak diantara nilai du dan $(4 - du)$ sebesar 1.628 dan

2.371 ($du > DW < 4-du$), maka disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang dipergunakan dalam penelitian ini

g. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 16 Uji Regresi Linear Sederhana Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Error	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.627	4.867			5.060	.000
	Beban Kerja	.448	.110	.506		4.064	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Dari tabel 4.16 diatas, menghasilkan persamaan regresinya yaitu $Y = 24.627 + 0,448 X1$ Dimana nilai konstan (a) memiliki nilai positif sebesar 24.637 yang menunjukan besarnya kinerja 24.627 apabila beban kerja adalah nol. Dan nilai koefisien regresi (b1) sebesar $0,448$ artinya terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja. Jika kompetensi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar $0,448$ atau 44%

Tabel 4. 17 Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Error	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.100	4.629			5.206	.000
	Disiplin Kerja	.459	.105	.535		4.387	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Dari tabel 4.17 diatas, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 24.100 + 0,459 X2$. Dimana nilai konstan (a) memiliki nilai positif sebesar 24.100 yang menunjukan besarnya kinerja 24.100 apabila disiplin kerja adalah nol. Dan nilai koefisien regresi (b2) sebesar $0,459$ artinya terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja. Jika disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar $0,459$ atau 45% .

Tabel 4.18 Hasil Ujian Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.556	5.227		3.167	.003
	Beban Kerja	.298	.113	.336	2.628	.012
	Disiplin Kerja	.333	.110	.388	3.031	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Berdasarkan hasil output diatas, maka dapat diukur besarnya nilai parameter persamaan regresinya. Adapun persamaan koefisien regresi linear berganda $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$. Dengan menggunakan SPSS 26 hasil pengolahan data menunjukkan bahwa $Y = 16.556 + 0,298 X_1 + 0,333 X_2$, persamaan ini berarti Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari persamaan regresi diatas maka dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai Constant (a) memiliki nilai positif sebesar 16.556. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 16.556 jika seluruh variabel yang meliputi Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai 0 persen atau tidak ada perubahan
- 2) Untuk variabel Beban Kerja (X_1) koefisien (b_1) memiliki nilai 0,298. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kinerja akan meningkat sebesar 0,298. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kinerja akan meningkat sebanyak 1% di PT. Sanken Argadwidja departemen dispenser Kabupaten Tangerang. Hal ini menandakan bahwa Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien (b_2) untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar 0,333. Nilai ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat juga sebesar 0,333 atau 3,33% yang berarti pada PT. Sanken Argadwidja departemen dispenser Kabupaten Tangerang Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

h. Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.19 Hasil Koefisien Korelasi Komputer (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Beban Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.506**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Nilai koefisien korelasi ialah 0,506 dengan kisaran 0,400-599 diperoleh dari table Correlation diatas. Hal ini menjelaskan adanya korelasi yang sedang antara variabel Beban Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.20 Hasil Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.535**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.535**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) bersifat sedang, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi 0,535 ditemukan pada kisaran 0, 400-0,599 pada table Correlation diatas.

Dari tabel Model Summary 4.21 dapat diketahui nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,615 dengan kisaran 0,600-0,799. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.21 Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Change Statistics						
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.615 ^a	.378	.351	2.17576	.378	14.362	2	47	.000

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

Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

i. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Beban Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.241	2.35403

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai R Square (koefisien determinasi) yang diperoleh adalah sebesar 0,506 artinya variabel Beban Kerja (X₁) memiliki pengaruh sebesar 50% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar (100%-50%) = 50% dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 4.23 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.286	.271	2.30575

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,286 atau 28,6% dan sisa sebesar (100%-28,6%) = 71,4 % dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 4.24 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Berganda.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.351	2.17576

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

Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Dari hasil table pengujian diatas, dapat diketahui bahwa R Square (koefisien determinasi) adalah 0,351. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memiliki pengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 35,1 %, sedangkan sisanya sebesar (100%-35,1%) = 64,9 % dipengaruhi oleh variabel lain

j. Uji Hipotesisi

Tabel 4.25 Hasil Output Hipotesis Beban Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.627	4.867		5.060	.000
	Beban Kerja	.448	.110	.506	4.064	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Melihat dari tabel *Coefficients^a* diatas menunjukkan bahwa nilai sig 0,000 < 0,05 atau nilai $t_{hitung} 4.064 > t_{tabel} 1,677$ Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X₁) pada PT. Sanken Argadwidja departemen dispenser berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.26 Hasil Output Hipotesis Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.100	4.629		5.206	.000
	Disiplin Kerja	.459	.105	.535	4.387	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Pada table *Coefficients^a* dapat dilihat nilai sig 0,00 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} 4.387 > t_{tabel} 1,677$, maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X₂) pada PT. Sanken Argadwidja departemen dispenser berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.27 Hasil Output Hipotesis Uji F antara Beban Kerja (X₁) Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.026	2	67.513	14.262	.000 ^b
	Residual	222.494	47	4.734		
	Total	357.520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Variabel Beban Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sanken Argadwidja departemen dispenser, sebagaimana dapat disimpulkan

berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas. Nilai sig untuk pengaruh simultan Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ atau $f_{hitung} 14,262 > f_{tabel} 3,19$ Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima

5. KESIMPULAN

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Beban Kerja pada PT. Sanken Argadwidja Departemen produksi dispenser Kabupaten Tangerang (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 4,064 > t_{tabel} 1,677$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi $Y = 24.100 + 0,459 X_1$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, Selain itu, nilai R (koefisien korelasi) yang dihasilkan sebesar 0,459 berada pada rentang 0,400-0,599 dengan tingkat hubungan sedang, hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan berkontribusi sebesar 50% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 50% dipengaruhi oleh variabel lain
- b. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan, diketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sanken Argadwidja Departemen produksi dispenser Kabupaten Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 4,387 > t_{tabel} 1,677$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi yang diperoleh ialah $Y = 24.100 + 0,459 X_2$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Selain itu, nilai R (koefisien korelasi) yang dihasilkan sebesar 0,535 berada pada rentang 0,400-0,599 dengan tingkat hubungan sedang, hal ini menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan koefisien determinasi menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X_2) berkontribusi sebesar 28,6 % terhadap

- c. Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 71,4% dipengaruhi oleh variabel lain
- c. Kinerja Karyawan (Y) pada PT, Sanken Argadwidja Departemen Produksi dispenser Kabupaten Tangerang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan, sesuai hasil pengolahan data melalui Uji F, dimana nilai $F_{hitung} 14,262 > f_{tabel} 3,9$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa menunjukkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin kuat dampak yang diberikan oleh kedua variabel bebas tersebut, maka semakin kuat pula pengaruh yang diberikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanken Argadwidja Departemen produksi Dispenser Kabupaten Tangerang. Persamaan regresi linear berganda diketahui $Y = 16.556 + 0,298 X_1 + 0,333 X_2$ persamaan ini dapat disimpulkan bahwa terpengaruh positif Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,615 berada diantara 0,600-0,799 yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta berkontribusi sebesar 37,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 62,2 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sutrisno, Edy. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [2] Santoso, Muhammad Rendi, And Sri Widodo. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta." Jurnal Ilmiah M-Progress 12.1 (2022).
- [3] Aditya, E., & Widjaja, D. C. (2016). Analisis Beban Kerja (Workload) Dan Kinerja Karyawan Housekeeping Di Hotel X, Surabaya. Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa, 4(2).
- [4] Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi

- Marketing Pt. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 50(6).
- [5] Aftori, R., Saguni, F., & Ruslin. (2021). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan Perspektif Stephen P. Robbins*. Uin Datokarama Palu.
- [6] Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (Sdm) Unggul Dalam Tatanan Normal Baru Bagi Pelaku Umkm Di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal Of Sriwijaya Community Services*, 2(1). <https://doi.org/10.29259/jscs.v2i1.32>
- [7] Eka Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal Of Law, Administration, And Social Science*, 1(2). <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- [8] Firmansyah, T., Supriyanto, A., & Timan, A. (2018). Efektivitas Pemanfaatan Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Di Sma Laboratorium. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(3). <https://doi.org/10.17977/um025v2i32018p179>
- [9] Harmawati, E., Farida, U., & Santoso, A. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. *Isoquant : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1). <https://doi.org/10.24269/iso.v6i1.1134>
- [10] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. In Bumi Aksara (Issue 1).
- [11] Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1). <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- [12] Putra Minarso, I., & Ulfatun Najicha, F. (2022). Upaya Memperkuat Persatuan Dan Kesatuan Untuk Melawan Globalisasi. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1).
- [13] Putri Adhistry, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- [14] Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*, 6.
- [15] Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1). <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.417>
- [16] Syafira, S. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Pengadilan Agama Cibadak). In Skripsi (Issue I).
- [17] Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kie Indonesia. *Cano Ekonomos*, 7(1).
- [18] Wibowo, (2016), *Manajemen Kinerja*, Edisi Ke Lima, Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [19] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada
- [20] Bintoro Dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- [21] Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [22] Sitompul Dan Simamora. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*. No. 2, Volume 2. 142-153.
- [23] Tjiptono, F; Chandra, G. (2017). Pemasaran Strategik: Mengupas Pemasaran Strategik, Branding Strategik, Customer Satisfaction, Strategi Kompetitif Hingga E-Marketing. In Andi Off Set (Edisi Kedu). C.V Andi Offset.
- [24] Ade Wahyudi. 2017. *Indonesia, Raksasa Teknologi Digital Asia*, <https://databoks.katadata.co.id/datablog/2017/01/24/indonesia-raksasateknologi-digital-asia>.