

## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SUNSRI HOUSE OF JEWELRY CELUK, SUKAWATI, GIANYAR

I Made Gaby Surya Dwipayana<sup>1</sup>, I Wayan Mendra<sup>2</sup>, Ni Luh Gede Putu Purnawati<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>dwipayanasurya2309@gmail.com

### Abstrak

Permasalahan kinerja karyawan diketahui pada indikator kuantitas kerja, di mana terjadi penurunan kinerja karyawan berdasarkan data target dan realisasi pendapatan perusahaan pada tahun 2020. Permasalahan yang terkait dengan motivasi yakni, balas jasa yang belum sesuai dengan upah minimum Kabupaten Gianyar. Permasalahan terkait disiplin kerja diketahui tingkat kehadiran karyawan yang masih belum memenuhi target perusahaan. Permasalahan terkait beban kerja diketahui waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak memadai dikarenakan tingkat kesulitan dari pekerjaan tersebut membutuhkan waktu yang lebih panjang dari waktu yang diberikan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. Penelitian ini dilakukan di Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar dengan menggunakan sampel dan populasi sebanyak 35 orang karyawan Sunsri House Of Jewelry. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh atau metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS *version 23.0 for Window*. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sunsri House Of Jewelry. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sunsri House Of Jewelry. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sunsri House Of Jewelry.

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

### Abstract

*Employee performance problems are known in the work quantity indicator, where there is a decrease in employee performance based on target data and the company's revenue realization in 2020. Problems related to motivation are remuneration that is not in accordance with the Gianyar Regency minimum wage. Problems related to work discipline are known to the level of employee attendance that still does not meet the company's target. The problem related to workload is that the time given to complete a job is not adequate because the level of difficulty of the work requires a longer time than the time given by the company. This study aims to determine the effect of motivation, work discipline and workload on employee performance at Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. This research was conducted at Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar using a sample and a population of 35 employees of Sunsri House Of Jewelry. The sampling technique used in this research is the saturated sampling method or the census method. Data was collected through observation, interviews, questionnaires and documentation. The data*

*analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using the SPSS version 23.0 for Window program. Based on the results of the analysis, this study shows that motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at the Sunsri House Of Jewelry company. Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance at the Sunsri House Of Jewelry company. Partial workload has a negative and significant effect on employee performance at the Sunsri House Of Jewelry company.*

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

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menurut Afandi, (2018:83). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir, (2016:182).

Berdasarkan hasil observasi pada Sunsri House Of Jewelry, permasalahan kinerja karyawan diketahui pada indikator kuantitas, dimana terjadi penurunan kinerja karyawan berdasarkan data target dan realisasi pendapatan perusahaan tahun 2020. Dimana pendapatan perusahaan tertinggi di tahun 2020 terletak pada bulan Januari, sedangkan pendapatan perusahaan terendah terjadi pada bulan September sampai November.

Motivasi adalah dorongan untuk mengarahkan karyawan agar mau bekerja dan berusaha dengan giat sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi dapat dijadikan pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2012:141), motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi

sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi Sunyoto (2015).

Permasalahan terkait Motivasi terletak pada indikator balas jasa, hasil wawancara menunjukkan bahwa balas jasa yang belum sesuai dengan upah minimum Kabupaten Gianyar sebesar Rp.2.627.000 sedangkan balas jasa yang diberikan kepada karyawan Sunsri House Of Jewelry sebesar Rp.2.100.000. Jumlah karyawan yang tidak mendapatkan balas jasa sesuai dengan upah minimum Kabupaten Gianyar sebanyak 20 orang terbagi dari beberapa departemen seperti departemen casting

sebanyak 10 orang, departemen wax carver sebanyak 5 orang dan departemen plating sebanyak 5 orang. Hal ini yang mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Penelitian yang dilakukan Juniantara, (2015) Dan Gilang, (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ismawati, (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Di era globalisasi saat ini banyak persaingan yang ketat diantara perusahaan perusahaan maupun organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya.

Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah di tetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya. Sedangkan (Widayaningtyas, 2016) disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Permasalahan terkait disiplin kerja terletak pada indikator frekuensi kehadiran. Berdasarkan tabel Tingkat Absensi Karyawan Sunsri House Of Jewelry dapat dijelaskan hasil observasi yang dilakukan terlihat bahwa tingkat absensi karyawan Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Periode Januari sampai dengan Desember 2020 cenderung berfluktuasi dimana rata-rata tingkat absensi pegawai sebesar 3,34 persen. Apabila dilihat dari jumlah karyawan maka tingkat absensi tergolong tinggi karena jumlah karyawan pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry adalah sebanyak 35 orang tidak termasuk pemimpin perusahaan. Menurut Dipa (2018:6) tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen, diatas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi. sehingga dengan demikian sangat perlu dapat perhatian dari pihak perusahaan. Dengan tingkat absensi 3,34 persen ini diketahui tingkat absensi karyawan pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry adalah tergolong tinggi.

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda Suwanto, S. (2019) dan Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nelizulfa (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan selain motivasi dan disiplin kerja, yaitu beban kerja. Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap orang, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (Workload Analysis) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja

meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Hasibuan 2015:85).

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. (Meshkati dalam Tarwaka 2015:104). Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

(Hart dan Staveland dalam Tarwaka 2015:106) Beban kerja yang terlalu berat akan berdampak terjadinya ketidak efisienan kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat individu karyawan menjadi jenuh terhadap tugas mereka yang dianggap terlalu ringan dan tidak menantang. Situasi ini akan membuat individu merasa kompetensi atau keahliannya kurang diperhitungkan oleh atasan.

Permasalahan terkait beban kerja terletak pada indikator beban waktu, hasil wawancara menunjukkan bahwa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak memadai dikarenakan tingkat kesulitan dari pekerjaan tersebut membutuhkan waktu yang lebih panjang dari waktu yang diberikan perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Beberapa penelitian mengenai beban kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda Adityawarman (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sinaga (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Sunsri House Of Jewelry.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sunsri House Of Jewelry.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Sunsri House Of Jewelry.

## II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1. *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

### 2.2. Kinerja

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 dengan moral dan etika. Penelitian dari Dharmanegara (2017) menggunakan indikator kinerja sebagai berikut:

- a) Kuantitas.
- b) Kualitas.
- c) Ketepatan waktu.
- d) Kemampuan kerjasama.
- e) Kemandirian.

**2.3. Motivasi**

Winardi(2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

- a) Balas Jasa
- b) Kondisi kerja
- c) Fasilitas Kerja
- d) Prestasi Kerja

**2.4. Disiplin Kerja**

Gusti (2012) disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana setiap individu melaksanakan peraturan yang berlaku dengan semestinya serta tidak adanya pelanggaran terhadap peraturan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Siswanto (2018:356), indikator disiplin kerja dibagi 5 yaitu:

- a) Frekuensi kehadiran
- b) Tingkat kewaspadaan karyawan
- c) Ketaatan pada standar kerja
- d) Ketaatan pada peraturan kerja
- e) Etika kerja

**2.5. Beban Kerja**

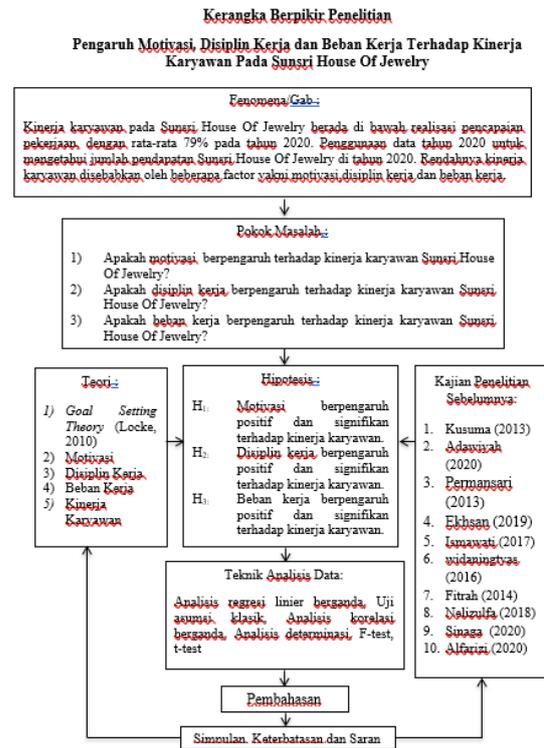
Menurut Munandar (2014:20) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Menurut Menurut Munandar (2014:23) :

- a) Beban Fisik
- b) Beban Mental
- c) Beban Waktu

**2.6. Hipotesis**

Adapun kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

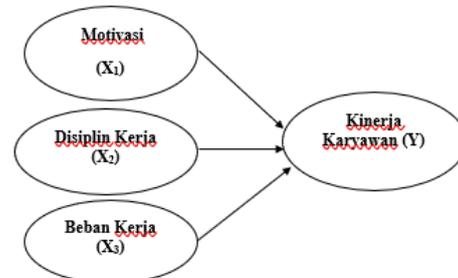
**Gambar 1**



Sumber : Hasil Penelitian Penelitian

**Gambar 2**

**Model Penelitian**  
Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sunsri House Of Jewelry



Sumber : Hasil pemikiran penelitian

**Hipotesis**

H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**III. METODE PENELITIAN**

**3.1. Metode Penentuan Sampel**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan Sunsri House Of Jewelry,

yang beralamatkan di Desa Celuk, Sukawati, Gianyar, Bali. Adapun yang menjadi obyek penelitian di Sunsri House Of Jewelry adalah Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan Sunsri House Of Jewelry. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan populasinya kurang dari 100, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Sunsri house Of Jewelry.

### 3.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linier berganda. Permasalahan yang harus dijawab adalah variabel bebas (kepemimpinan, stres kerja, konflik kerja) berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Persamaan umum regresi linier berganda menurut Sugiyono (2014) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Bilangan Konstan
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Stres Kerja
- X<sub>3</sub> = Konflik Kerja
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi X<sub>2</sub>
- b<sub>3</sub> = Koefisien regresi X<sub>3</sub>
- e<sub>i</sub> = Error term

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas, disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan, stres kerja konflik kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel yakni kepemimpinan, stres kerja, konflik kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### 4.2. Hasil dan Pembahasan

#### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui berubahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	3,748	4,800		0,781	0,441
Motivasi	0,421	0,172	0,222	2,446	0,020
Disiplin Kerja	0,746	0,145	0,596	5,148	0,000
Beban Kerja	-0,603	0,192	-0,359	-3,137	0,004
R					0,877
R Square					0,769
Adjusted R Square					0,746
F Statistic					34,363
Signifikansi Uji F					0,000

Sumber: Lampiran 6

Dari hasil Tabel 5.1 diperoleh nilai *a* = 3,748; nilai *b*<sub>1</sub> = 0,421; nilai *b*<sub>2</sub> = 746 dan nilai *b*<sub>3</sub> = -0,603, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 3,748 + 0,421X_1 + 0,746 X_2 - 0,603X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh motivasi (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan beban kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

*a* = 3,748, hal ini berarti apabila variable motivasi (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan beban kerja (X<sub>3</sub>), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau

*constant* maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 3,748.

$b_1 = 0,421$  motivasi menunjukkan arah positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik motivasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

$b_2 = 746$ , disiplin kerja menunjukkan arah positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

$b_3 = -0,603$ , beban kerja menunjukkan arah negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, jika perusahaan mampu pemimpin mampu menyesuaikan kondisi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## 2) Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,135 > 0,05$  sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b) Uji Multikolinearitas

Dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (motivasi, disiplin kerja dan beban kerja)  $> 0,10$  dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### c) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (motivasi, disiplin kerja dan beban kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,815; 0,748 dan 0,275 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## 3) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,877. Besarnya nilai R 0,877 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara motivasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar.

## 4) Analisis Determinasi

Pada Tabel 1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,746. Hal ini berarti motivasi, disiplin kerja dan beban kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar sebesar 74,6% sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## 5) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan motivasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

## 6) Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar diuraikan sebagai berikut:

### 1) Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,222 dengan nilai signifikan sebesar 0,020 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati,

Gianyar. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

## 2) Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,596 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

## 3) Variabel Beban Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel beban kerja ( $X_3$ ) menunjukkan arah negatif sebesar -0,359 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka beban kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

### 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. Hal ini didukung oleh teori Wursanto (2015) menyatakan motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi, agar

memberikan adil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Pentingnya motivasi menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Kurniawan (2017), Ariska (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. Hal ini didukung oleh teori Hasibuan, (2015:193) menyatakan Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja merupakan sikap yang diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Purwanti (2020), Rubyanne (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel beban kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. Hal ini didukung oleh teori Munandar (2014:20) menyatakan beban kerja ialah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Reinhard (2017), Rahman (2018) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## V. PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perusahan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar.
- 3) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perusahan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar.

### 5.2 Keterbatasan dan Saran

#### 1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu motivasi, beban kerja dan beban kerja.
- b) Penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan Sunsri House Of Jewelry.

#### 2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- a) Diharapkan pimpinan Sunsri House Of Jewelry agar memberikan gaji atau upah yang layak untuk karyawan sesuai dengan hasil kerja karyawan dan Upah Minimum Regional Kabupaten Gianyar.
- b) Diharapkan pimpinan Sunsri House Of Jewelry menindak tegas karyawan yang masuk tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan dan memberikan teguran pada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP perusahaan.
- c) Diharapkan pimpinan Sunsri House Of Jewelry agar mempertimbangkan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, jangan sampai pekerjaan yang diberikan melampaui jam kerja karyawan yang seharusnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggita. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol. 3, No. 7, pp. 1-17.
- Ariska. 2018 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aumbai Kasembada Banyumas. *Bachelor thesis*. Universitas Muhamadyah Purwokerto.
- Adityawarman. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol.6, No.1, pp. 34-44.
- Ahmad. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*, Vol. 01, No. 02.
- Alfarizi. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Agung Cemerlang Tegal. *thesis*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Bachtiar. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. *Management analysis journal*, Vol.1, No.1, pp.1-6.
- Dessler. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi 14*. Jakarta:Salemba Empat.
- Damayanti. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe-jurnal pendidikan ekonomi*, Vol 2, No 1, pp.1-21.
- Dharmanegara. 2017. *Penganggaran Perusahaan: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. *Jurnal Universitas Sam Ratulangi*.
- Ekhsan. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No.1, pp. 1-13.
- Fitrah. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember. *Skripsi*. Program Studi Ilmu Adminitrasi Bisnis Jurusan Ilmu Adminitrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo. *thesis*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gilang. 2014. Pengaruh Motivasi terhadap

- Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol 5, No 3, pp.200-213.
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismawati. 2017. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso. *jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol. 6, No.3.
- Juniantara. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol.4, No.9, pp.611-628.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kurniawan. 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.6 No.3.
- Kusuma. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *thesis*. Universitas Negeri Semarang.
- Kurniawan. 2016. Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Faktor Motivasi Pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP III Cirebon, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol.8. No.2.
- Locke. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance. E-Journal SDM*, Vol.3, No.2, pp.157-189.
- Lunenburg. 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. Sam Houston State University. *International Journal of Management, Business, and Administration*, Vol. 14, No.1, pp. 1-6.
- Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Muskamal. 2010. Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II LAN Makassar, KKSDA: Makassar. *Jurnal Manajemen*, Vol.6, No.9, pp. 1-37.
- Munandar. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Maulana. 2015. Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal Universitas Negeri Semarang*, Vol.1, No.21, pp. 1-49.
- Nova Ellyzar. 2017, Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpk Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol.1, No.1, pp. 35-45.
- Nelizulfa. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Vol.6, No.2, pp.1-63.
- Purwanti. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Pemoderasi. *Jurnal Universitas Mercu Buana Jakarta. JURNAL DIMENSI*, Vol.9, No.3, pp. 574-597.
- Purnami. 2021. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Investama. *VALUES*, Vol.2, No.3, pp. 728-736.
- Permansari. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, Vol.2, No.2, pp. 1-9.
- Reinhard. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Binsis dan Akuntansi*, Vol 5, No.2, pp.1-11.
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT. Intan Sejati.
- Rahman. 2018. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di IGD RSUD SYEKH YUSUF KAB.GOWA . *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, Vol.13, No.1, pp.36-39.
- Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.6. No.4. pp.19-27.
- Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rosyidah. 2015. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada Universitas Merdeka Malang. *Undergraduate thesis*.

Universitas Islam Negeri  
Maulana Malik Ibrahim.

- Rubyanne. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Textile Kasrie Pandaan. *thesis*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya. Malang.
- Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. *Jurnal Socioscientia*, Vol.6, No.1, pp. 1-44.
- Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Siswanto. 2017. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Suwanto, S. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol.3, No.1, pp.16-23.
- Sani. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uin Malang: Maliki Press.
- Sinaga. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol.6, No.1, pp. 34-44.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Prenadamedia Group.

- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Widayaningtyas. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*. Vol.5, No.5, pp. 527-537.