

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAMOEDRA JAYA GIRI NUSA

I Putu Eka Krisna Santika Wira Anantha¹, Agus Wahyudi Salasa Gama², Ni Putu Yeni Astiti³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarawati Denpasar
Email: ekaanantha14@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in a company in accordance with the authority and responsibility of each in an effort to achieve organizational goals legally, not against the law and not against morals and ethics. Employee performance is a work result that an employee wants to achieve in a particular job in order to realize a successful job. This study aims to test and obtain empirical evidence on the effect of motivation, work discipline, and workload on the performance of employees of PT Samoedra Jaya Giri Nusa, using a sample of 50 employees. The sampling technique used in this research is saturated sampling technique. Data collection was done through interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using Statistical Package Social Science (SPSS) version 25. The results showed that motivation, work discipline, and workload had a positive and simultaneous effect on the performance of employees of PT Samoedra Jaya Giri Nusa.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Workload, Employee Performance

PENDAHULUAN

Banyak organisasi mengakui bahwa kualitas kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu kesuksesan mereka (Astuti, *et al.*, 2021). Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara SDM berkualitas, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

SDM berkualitas merupakan dasar dari kinerja karyawan yang baik. SDM berkualitas adalah individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan mereka dengan efektif (Sudiby, *et al.*, 2021). Tanpa SDM berkualitas, organisasi mungkin menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan mereka.

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan mereka (Silaen, *et al.*, 2021). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, fokus, dan produktif dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti pengakuan,

insentif finansial, atau kepuasan pribadi dari pencapaian tujuan kerja (Falah, 2020).

Comeaux (2017) menegaskan pentingnya perusahaan dalam mempekerjakan karyawan yang tepat dan termotivasi, serta mengurangi masalah absensi yang berlebihan. Analet (2016) mencatat bahwa hilangnya motivasi kerja karyawan dapat mengakibatkan kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan, seringnya keterlambatan, dan peningkatan penggunaan alasan sakit yang berlebihan. Kondisi motivasi kerja karyawan dapat diperiksa melalui tabel kehadiran dan tabel keterlambatan karyawan berikut :

Tabel 1.1 Presentase Kehadiran Karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa

Keterangan	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Alpa	0,04%	0,31%	0,18%
Izin/Sakit	2,90%	1,68%	0,57%

Periode 2020-2022

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa selama periode tahun 2020 hingga 2022 mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Meskipun fluktuasi ini

tidak terlalu ekstrem, masih terdapat variasi yang perlu diperhatikan. Selain itu, data menunjukkan bahwa tingkat karyawan yang alpa atau absen tanpa keterangan tetap berada pada angka yang rendah, yaitu di bawah 1%. Ini adalah hal yang positif, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik (Laporan Kehadiran PT Samoedra Jaya Giri Nusa, 2023).

Di sisi lain terdapat tingkat keterlambatan sebesar 18% yang melebihi toleransi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Besarnya presentase ini dapat mencerminkan adanya permasalahan dalam motivasi dan disiplin kerja karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas dan hasil kerja. Menurut Lusri dan Siagian (2017), ada hubungan positif antara motivasi karyawan dan kinerjanya. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan. Oleh karena itu, masalah motivasi yang muncul dalam data tersebut perlu diteliti lebih lanjut.

Disiplin kerja juga merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan kemauan untuk mengikuti prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ketidaksiplinan dalam hal waktu, seperti keterlambatan masuk kerja dapat mengganggu efisiensi operasional perusahaan. Hal ini juga dapat memberikan dampak negatif pada kinerja keseluruhan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi dan kinerja karyawan (Lusri dan Siagian, 2017). Selain itu, penelitian juga telah menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja dapat memengaruhi produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan (Widuri, 2020). Namun, belum ada penelitian yang secara khusus menggabungkan kedua faktor ini dalam konteks PT Samoedra Jaya Giri Nusa.

Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja

yang baik memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, khususnya guru, dengan potensi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, disiplin yang rendah akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang dapat berfungsi sebagai penghambat yang memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2019).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat beban kerja yang mereka tanggung. Sholihah (2019) menjelaskan bahwa beban kerja mengacu pada tekanan yang muncul sebagai tanggapan terhadap kesulitan dalam penyesuaian diri, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik itu berupa perbedaan individual atau faktor psikologis yang timbul sebagai akibat dari tuntutan eksternal dalam lingkungan, situasi, atau peristiwa yang mengharuskan individu untuk menghadapi banyak tuntutan psikologis atau fisik. Beban kerja karyawan cenderung meningkat ketika mereka terlibat dalam pekerjaan lembur.

Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk menyelidiki faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Samoedra Jaya Giri Nusa, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor pelayaran dengan fokus pada jalur penyeberangan antara Bali, Lombok, dan Nusa. Perusahaan ini memiliki sekitar 50 karyawan yang bekerja dalam dua *shift*, yaitu pada *shift* pagi dan *shift* malam. Situasi perusahaan yang dihadapi, dengan target yang fluktuatif dan persaingan ketat di industri penyeberangan, seringkali memberikan tekanan kepada karyawan, terutama dalam hal beban kerja dan motivasi.

Motivasi dan beban kerja adalah dua faktor utama yang tidak dapat dipisahkan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Motivasi mengacu pada dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan tujuan tertentu. Tingkat motivasi yang tinggi seringkali berhubungan dengan kinerja karyawan yang optimal. Namun, dalam konteks

lingkungan kerja yang memiliki target fluktuatif dan persaingan ketat seperti yang dihadapi oleh PT Samoedra Jaya, faktor beban kerja juga memiliki peran yang signifikan. Beban kerja yang berlebihan atau tidak terduga dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan, membatasi waktu istirahat mereka, dan akhirnya memengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

Salah satu permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini adalah tekanan yang memaksa karyawan untuk mencari penumpang tambahan guna mencapai target yang telah ditetapkan. Persaingan dengan perusahaan penyeberangan lain yang juga berupaya mendapatkan muatan menjadi salah satu hambatan dalam upaya mencapai target pencapaian. Kondisi seperti ini mengindikasikan bahwa manajemen sumber daya manusia yang kurang optimal dapat berdampak pada motivasi dan beban kerja karyawan (Sutrisno, 2019). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan (*gap*) yang masih ada dengan fokus pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan beban kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa?

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan merupakan model individu yang ingin memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuannya (Misbahuddin, 2018). Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali individu memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), maka individu tersebut akan terus mendesak sampai tujuannya tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2009). *Goal Setting Theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja).

Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku seseorang diatur oleh ide dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini dapat memengaruhi tindakannya dan konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan, bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja (Dwipayana, *et al.*, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pengkoordinasian pekerjaan melalui orang lain agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Secara umum manajemen merupakan proses khusus dengan memanfaatkan ilmu dan seni yaitu terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), pengawasan (*controlling*). Sumber daya manusia

merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (Noverina, *et al.*, 2020).

Menurut Astuti, *et al.* (2021) kemampuan organisasi untuk melakukan tugasnya dengan baik tergantung pada mutu sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. SDM adalah bagian penting dalam produktivitas kinerja sebuah perusahaan. Hal demikian terjadi tidak hanya di kelompok *profit based organization*, tetapi juga pada organisasi nirlaba dan bahkan pemerintah.

Manajemen sumber daya manusia yang baik akan mengarah pada kinerja yang memenuhi harapan dan tujuan organisasi pemerintah berdasarkan undang-undang yang berlaku. Astuti, *et al.* (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang baik juga akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Pada organisasi pemerintahan, kualitas sumber daya manusia dalam manajemen pemerintahan tidak hanya mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri, tetapi juga masyarakat secara keseluruhan. Berdasarkan uraian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kesatuan dalam keberhasilan sebuah organisasi sesuai visi dan misi perusahaan.

Kinerja Karyawan

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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam pekerjaan tertentu guna mewujudkan suatu keberhasilan pekerjaannya (Budiyanto, *et al.*, 2020). Indikator yang digunakan dalam

mengukur kinerja karyawan yaitu (Budiyanto, *et al.*, 2020):

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kreatifitas
4. Kerja sama lingkungan
5. Komitmen

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul untuk melakukan aktivitas tertentu yang mendorong dirinya untuk melakukan hal itu (Sudiby, 2021). 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 (Dwipayana, *et al.*, 2022). Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja yaitu (Silaen, *et al.*, 2021):

1. Balas jasa
2. Fasilitas kerja
3. Kondisi pekerjaan
4. Pengembangan Pekerjaan
5. Pengakuan dari atasan
6. Prestasi Kerja

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Indikator yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja yaitu (Agustini, 2019:104):

1. Tingkat kehadiran
2. Taat peraturan
3. Kesadaran diri
4. Tanggung jawab

Beban Kerja

Beban kerja identik dengan tekanan atau penekan. Beban kerja sama halnya dengan suatu tekanan yang timbul dimana seseorang melakukan pekerjaannya. Menurut Noverina dan Sanrosa (2020) beban kerja mengandung konsep

"penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia". Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya suatu tugas dipandang ringan (*underload*) jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat menjadi sebuah tekanan bagi seseorang sebagai reaksi karena sulit dalam penyesuaian diri, yang disebabkan adanya perbedaan setiap individu atau psikologisnya. Indikator yang digunakan dalam mengukur beban kerja yaitu (Harini *et al.*, 2018):

1. Kondisi pekerjaan
2. Pencapaian target
3. Penggunaan waktu kerja
4. Standar pekerjaan
5. Kecepatan bekerja
6. Kenyamanan pekerjaan
7. Ketepatan waktu

HIPOTESIS

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dalam pembuatan hipotesis bersumber dari kajian teoritis dan penelitian sebelumnya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₄ : Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem, Padang Bai, Manggis- Bali. Objek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Samoedra Jaya Giri Nusa, yaitu sejumlah 50 orang. Teknik

pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh. Sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 50 sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, beban kerja, terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

1. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (r) > 0,3. Hasil uji validitas instrumen disajikan pada Tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.7
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	Motivasi (X1)	X1.1	0,748	Valid
		X1.2	0,446	Valid
		X1.3	0,424	Valid
		X1.4	0,681	Valid
		X1.5	0,776	Valid
		X1.6	0,865	Valid
2	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,391	Valid
		X2.2	0,301	Valid
		X2.3	0,432	Valid
		X2.4	0,562	Valid
		X2.5	0,401	Valid
		X2.6	0,506	Valid
		X2.7	0,538	Valid
		X2.8	0,575	Valid
3	Beban Kerja (X3)	X3.1	0,547	Valid
		X3.2	0,654	Valid
		X3.3	0,424	Valid
		X3.4	0,371	Valid
		X3.5	0,502	Valid
		X3.6	0,447	Valid
		X3.7	0,635	Valid
		X3.8	0,565	Valid
		X3.9	0,440	Valid
		X3.10	0,630	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,511	Valid
		Y.2	0,577	Valid
		Y.3	0,485	Valid
		Y.4	0,615	Valid
		Y.5	0,654	Valid
		Y.6	0,417	Valid

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel motivasi, disiplin kerja, beban 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

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian dan kekuatan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Reliabel berarti seberapa besar suatu pengukuran dapat dipercaya. Nilai suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2016:47). Hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 5.2

Tabel 5.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Motivasi (X1)	0,710	6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,702	8	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,715	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,703	6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 3)

Pada Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa instrumen penelitian yaitu variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan pada kuesioner tersebut reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Kriteria pengambilan keputusan adalah variable penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki Tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05). Berdasarkan Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	0,711	1,407
X2	0,630	1,588
X3	0,834	1,198

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 4)

Hasil uji multikolinearitas antar variabel bebas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel Motivasi sebesar 1,407, Disiplin Kerja sebesar 1,588, dan Beban Kerja sebesar 1,198. Selain itu, nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 yaitu pada variabel Motivasi sebesar 0,711, Disiplin Kerja sebesar 0,630, dan Beban Kerja sebesar 0,834. Dengan demikian dapat disimpulkan antara variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 5.5
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.112	1.743		-.064	.949
X1	.007	.043	.028	.165	.870
X2	.069	.059	.209	1.157	.253
X3	-.039	.029	-.209	-1.335	.188

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 6)

Pada Tabel 5.5 terlihat bahwa nilai sig. dari masing-masing variable lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

3. Analisis Linear Berganda

Pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri mengenai Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut

Tabel 5.6
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,347	3,070		,439	,663
X1	,296	,076	,411	3,878	,000
X2	,321	,105	,345	3,066	,004
X3	,138	,052	,260	2,662	,011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 4)

Dari hasil regresi linier berganda yang ditunjukkan pada Tabel 5.12 di atas, dapat dituliskan ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,411X_1 + 0,345X_2 + 0,260X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Motivasi (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,411, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila motivasi yang dimiliki seorang karyawan meningkat dengan anggapan variabel disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) konstan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.
- Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,345, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja seorang karyawan meningkat dengan anggapan variabel motivasi (X1), dan beban kerja (X3) konstan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.
- Beban Kerja (X3) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,260, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan dengan anggapan variabel

motivasi (X1), dan disiplin kerja (X2) konstan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,633	,609	1,09426

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) atau r square adalah sebesar 0,633 yang berarti bahwa 63,3% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja sedangkan sisanya 37,7% disebabkan oleh faktor lain di luar model penelitian.

5. Uji F

Tabel 5.8
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	94,919	3	31,640	26,423	,000 ^b
Residual	55,081	46	1,197		
Total	150,000	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 4)

Hasil uji Fit Model pada Tabel 5.8 menunjukkan bahwa nilai sig yaitu sebesar 0,000 berada di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan adalah layak dan memenuhi Goodness of Fit. Berdasarkan hasil uji F juga dapat kita lihat bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa.

6. Uji t

Tabel 5.9
Hasil Uji Statistik t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	1,347	3,070		,439	,663
X1	,296	,076	,411	3,878	,000
X2	,321	,105	,345	3,066	,004
X3	,138	,052	,260	2,662	,011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 4)

Berdasarkan hasil uji statistik t pada Tabel 5.9 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa.

Hasil uji statistik t pada variabel motivasi menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa. Sehingga hipotesis 1 yang diajukan diterima artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa

Hasil uji statistik t pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa. Sehingga hipotesis 2 yang diajukan diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa.

3) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa

Hasil uji statistik t pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa. Sehingga hipotesis 3 yang diajukan diterima artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa

Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh variabel motivasi menunjukkan hasil positif sehingga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, Hasil penelitian ini mendukung publikasi penelitian Dwipayana, et al., (2022), Taman (2018), Manurung dan Tanjung (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa

Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh disiplin kerja menunjukkan hasil positif sehingga disiplin kerja dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Pemimpin menggunakan disiplin kerja sebagai sarana berkomunikasi dengan bawahan mereka dalam upaya untuk mempengaruhi perilaku karyawan pada pekerjaan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap hasil kerja karena ketika karyawan mampu mematuhi peraturan yang ditetapkan sebuah perusahaan atau organisasi, karyawan akan menghasilkan hasil kerja yang baik.

Sehingga berdasarkan data yang ada dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung publikasi penelitian Taman (2018), Manurung dan Tanjung (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa

Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh variabel beban kerja menunjukkan hasil positif sehingga beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja identik dengan tekanan atau penekan. Beban kerja sama halnya dengan suatu tekanan yang timbul ketika seseorang melakukan pekerjaannya. Beban kerja dapat menjadi sebuah tekanan bagi seseorang sebagai reaksi karena sulit dalam penyesuaian diri, yang disebabkan adanya perbedaan setiap individu atau psikologisnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin sesuai beban kerja seorang karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang ada dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja dengan kinerja karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa. Hasil penelitian ini mendukung publikasi penelitian Sinaga dan Sihombing (2021), Permata dan Rachmansyah (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa

Berdasarkan hasil Uji F pada analisis data menunjukkan nilai sig.

0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti variabel motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini dapat memengaruhi tindakannya dan konsekuensi kinerjanya. Perilaku seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karena ketika karyawan memiliki motivasi yang kuat, maka motivasi tersebut akan membuatnya berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap hasil kerja karena ketika karyawan mampu mematuhi peraturan yang ditetapkan sebuah perusahaan atau organisasi, karyawan akan menghasilkan hasil kerja yang baik. Beban kerja harus diperhatikan oleh Perusahaan karena beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi, disiplin kerja, dan semakin sesuai beban kerja seorang karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan data yang ada dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja dengan kinerja karyawan PT Samoedra Jaya Giri Nusa. Hasil penelitian ini mendukung publikasi penelitian Dwipayana, et al., (2022) yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa. Hal ini akan menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan yang bekerja pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa. Hal ini akan menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan yang bekerja pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa. Hal ini akan menunjukkan bahwa semakin sesuai beban kerja seorang karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa.
- Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa. Hal ini akan menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

- Bagi pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi karyawan dan direksi perusahaan sebagai sumber tambahan informasi dalam melaksanakan peningkatan kinerja karyawan. Pemilik perusahaan diharapkan lebih

memperhatikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja.

- Penelitian ini masih memiliki keterbatasan sehingga masih perlu untuk disempurnakan. Penelitian ini hanya meneliti pada PT Samoedra Jaya Giri Nusa, sehingga penelitian selanjutnya dapat membandingkan antara satu Perusahaan dengan Perusahaan lainnya, atau melakukan penelitian pada dinas-dinas tertentu.
- Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti: pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan pengetahuan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Husni., Ahmad Nazir, Anggada Bayu Seta, Denok Sunarsi. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Amanah Ummah Kantor Pusat di Bogor. *Jurnal Perkusi Universitas Pamulang*, vol. 3 No. 1.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Astuti, et. al. 2021. Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada IndiHome PT. Telekomunikasi Indonesia. *Prosiding Psikologi Indonesia*. <http://dx.doi.org/10.29313/v0i0.28365>. Volume 7, No. 2, Tahun 2021 ISSN 2460-6448
- Dwipayana, I Made Gaby Surya., I Wayan Mendra, Ni Luh Gede Putu Purnawati. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Pada Perusahaan Sunsri House of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Mahahasaraswati Denpasar*, vol. 3 No. 3: EMAS. E-ISSN : 2774-3020.
- Karlina, Dewi Agustin. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Jaya Makmur Sejahtera. Skripsi
- Kellin, & Wasiman, W. 2023. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusa Jaya Indofast. *ECo-Buss*, 6(1), 79–91. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i1.647>.
- Kusumaningsih, Dewi., dan Selamat Riauwanto. 2021. Analisis Motivasi, Disiplin, dan Beban Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaeten Kebumen. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, Vol.1, No.2, Desember 2021, 439 – 456, ISSN 2808-1617.
- Manurung, N., & Tanjung, H. 2021. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 75-89
- Marayasa, I Nyoman., dan Anggi Faradila. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif (JEE) Universitas Pamulang*, Vol 2, No.1.
- Misbahuddin, M., Mursalim, M., & Su'un, M. 2018. Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap Audit Judgment pada Inspektorat Derah Provinsi Sulawesi Selatan. *Seiko: Journal of Management & Business*, 1(2), 91-116.
- Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 177-186.
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Pengurus Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19-34.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16-30.
- Taman, A. A. P. F. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Mina Bahari Cabang Pamekasan. Skripsi