



## Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan CV. Matahari Megah Mandiri Sukoharjo

Taswa Saila Al Fiqhiyyah<sup>1\*</sup>, Sutarno<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta<sup>1,2</sup>

\*Email Korespondensi: [taswasaila@gmail.com](mailto:taswasaila@gmail.com)

Diterima: 19-09-2024 | Disetujui: 20-09-2024 | Diterbitkan: 21-09-2024

### ABSTRACT

*Employee performance is very important to pay attention to because performance is one of the determinants in achieving company performance in an effort to achieve company goals. The phenomenon of decreasing employee performance occurred at CV Matahari Megah Mandiri which was thought to be influenced by high workloads and poor work discipline. This research was conducted to analyze whether there is a significant influence of workload and work discipline on the performance of CV Matahari Megah Mandiri employees. The population in this study was all 33 employees of CV Matahari Megah Mandiri, so the sampling technique used was a saturated sample. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination test. The results of the validity test show that all the overall variable question items are declared valid after removing question items Y.2 and Y.7, the reliability test shows that the questionnaire items are reliable. The classical assumption test shows that all variables pass the test. Multiple linear regression analysis shows that all variables have a positive effect with the equation  $Y = 8.521 + 0.312X_1 + 0.232X_2 + e$ . The t test shows that workload does not have a significant effect on employee performance, while work discipline has a significant effect on employee performance at CV Matahari Megah Mandiri. The F test obtained that the research model used was correct, and the coefficient of determination test obtained that the workload and work discipline variables were able to explain the effect on employee performance of 33.5%.*

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

### ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Fenomena mengenai penurunan kinerja karyawan terjadi pada CV Matahari Megah Mandiri yang diduga dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang kurang baik. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan beban kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan CV Matahari Megah Mandiri. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Matahari Megah Mandiri yang berjumlah 33 karyawan sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil uji validitas menunjukkan semua item pertanyaan variabel keseluruhan dinyatakan valid setelah membuang item pertanyaan Y.2 dan Y.7, uji reliabilitas menunjukkan item kuesioner reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan semua variabel lolos uji. Analisis regresi linier berganda menunjukkan keseluruhan variabel berpengaruh positif dengan persamaan  $Y = 8,521 + 0,312X_1 + 0,232X_2 + e$ . Uji t menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Matahari Megah Mandiri. Uji F diperoleh model penelitian yang digunakan sudah tepat, serta uji koefisien determinasi diperoleh variabel beban kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 33,5%.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Beban Kerja, Disiplin Kerja.

#### Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Saila Al Fiqhiyyah, T., & Sutarno. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan CV. Matahari Megah Mandiri Sukoharjo. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 581-603. <https://doi.org/10.62710/dh4s6504>

## PENDAHULUAN

Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini, yang kemudian dikemukakan oleh Mary Parker Follet (Handoko, 2014: 8), mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan perusahaan melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Fenomena persaingan bisnis yang marak terjadi saat ini, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi perusahaan untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan perusahaan multinasional yang efektif melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen SDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena bisnis internasional. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah muncul dalam perkembangan dan persaingan bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat diselesaikan dan dikelola oleh manusia, sehingga muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci pertumbuhan perusahaan internasional yaitu melalui *the right people in the right place at the right time* (Greenberg & Baron, 2013: 17).

Karyawan selalu dituntut untuk memenuhi tanggung jawab akan pekerjaannya, tanggung jawab dan pekerjaan setiap karyawan pasti berbeda-beda sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan saat akan masuk bekerja. Tentu dengan pekerjaan tiap hari di perusahaan dan juga hidup bersosial di luar perusahaan akan membuat memunculkan masalah yang menimbulkan kinerja dari karyawan tersebut menurun. Adanya persaingan global saat ini perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil di bidangnya dan juga karyawan yang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan perusahaan dengan optimal. Suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting untuk menjalankan roda perusahaan mencapai tujuannya, meski banyak sumber daya, fasilitas dan prasarana lainnya, tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tersebut tidak bisa berjalan dengan baik. Tidak hanya itu sumber daya manusia termasuk aspek penggerak dan penentu jalannya sebuah perusahaan dalam menggapai keberhasilan dan tujuan perusahaan Menurut Hasibuan (2017: 4) “perusahaan adalah perkumpulan yang formal dan terstruktur dari orang-orang yang bekerja sama melakukan kegiatan guna mencapai tujuan”. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dampak positif akan dirasakan perusahaan dengan meningkatnya kinerja karyawan, oleh sebab itu manajemen harus mampu mempelajari sikap serta perilaku karyawan dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dengan maksimal.

Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan. Upaya guna mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, tentunya perlu faktor yang mendukung agar kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Efektivitas dan efisiensi, Otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif (Sutrisno, 2017: 77).

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Sutrisno (2017: 76) “kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seorang diharapkan bisa berperan serta berperilaku sesuai dengan tugas yang sudah dibebankan kepadanya dan kuantitas, mutu serta waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas”.

Keterkaitan dengan kinerja diperoleh perusahaan yang mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dinilai tidak baik. CV. Matahari Megah Mandiri merupakan perusahaan di bidang distributor *sparepart* motor yang menjadi objek penelitian sekaligus perusahaan dengan permasalahan kinerja karyawan. CV Matahari Megah Mandiri berdiri sejak 19 Oktober 1998 yang berkantoran di Jl. Paris 2, Madegono, Kec. Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Perusahaan ini hanya melayani pembelian berjumlah besar. Sistem penjualan produk pada CV Matahari Megah Mandiri biasanya melalui para *sales* yang tersebar di pulau Jawa. *Sales* yang bertugas mencari toko ataupun konsumen yang akan melakukan pembelian partai besar, setelah orderan mencapai sepakat. Tugas *sales* setelahnya adalah memberi informasi jumlah pembelian kepada admin, kemudian admin memberi informasi tersebut ke kepala gudang yang bertanggung jawab terhadap barang-barang yang akan dijual. Barang yang sudah siap kirim, akan dibuatkan nota oleh admin untuk bukti pembelian konsumen, dan barang siap dikirim. Sistem pembayaran biasanya menggunakan pembayaran tempo yang diangsur per bulan oleh konsumen.

Berikut didapatkan hasil kuesioner tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang sudah diisi langsung oleh karyawan CV. Matahari Megah Mandiri yang berjumlah 33 orang:

**Tabel 1**  
**Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

INDIKATOR	YA	TIDAK
<b>Beban Kerja</b>		
1. Atasan tidak sering meminta saya untuk kerja di luar jam kerja/lembur	28%	72%
2. Perusahaan tidak menerapkan sistem <i>rolling</i> yang mengharuskan saya bekerja tidak sesuai <i>jobdesk</i>	40%	60%
3. Atasan memberikan deadline/tenggat waktu yang fleksibel untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	30%	70%
<b>Disiplin Kerja</b>		
1. Saya selalu hadir ke kantor tepat waktu	22%	78%
2. Saya kembali ke kantor tepat waktu setelah menyelesaikan tugas dan jam istirahat saya	18%	82%

Sumber: Kuesioner dengan karyawan CV. Matahari Megah Mandiri.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Matahari Megah Mandiri. Peneliti menyebar kuesioner pada seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang dan dapat diketahui faktor yang menjadi masalah di perusahaan distributor *sparepart* motor tersebut. Terlihat dari tabel berdasarkan indikator yang diadopsi dari beberapa teori dari Kasmir (2016: 189), Septina & Harini (2018) dan Handoko (2014: 135) menunjukkan kebanyakan karyawan mengalami masalah pada Beban Kerja dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi kinerja para karyawan. Tentu hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan karena tujuan yang diinginkan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja dari seluruh karyawan di perusahaan tersebut.

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Matahari Megah Mandiri. Menurut Koesoemowidjojo (2017:22) “beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan di mana merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit perusahaan dalam waktu yang ditentukan”. Beban kerja sangat berarti untuk suatu perusahaan di mana pemberian beban kerja yang efektif dapat memberikan informasi pada perusahaan dalam mengetahui sejauh mana karyawannya bisa diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Perolehan hasil dari kuesioner faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ditemukan 2 faktor yang menjadi masalah yaitu; beban kerja dan disiplin kerja. Peneliti menyertakan hasil kuesioner indikator dari 2 faktor yang bermasalah tersebut, yang sudah diisi langsung oleh seluruh karyawan CV. Matahari Megah Mandiri dengan total jumlah 33 orang sebagai berikut.

**Tabel 2**  
**Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

INDIKATOR	YA	TIDAK
<b>Beban Kerja</b>		
1. Perusahaan melakukan <i>rolling</i> pekerjaan sehingga mengharuskan saya memahami keahlian dalam bekerja lebih banyak	75%	15%
2. Perusahaan sering memberikan lembur kepada saya	88%	12%
3. Saya sangat memahami pekerjaan yang dibebankan kepada saya	88%	12%
4. Perusahaan menetapkan target kerja pada setiap karyawan	62%	38%
5. Perusahaan terlalu banyak menetapkan target pekerjaan bagi saya	12%	88%
6. Saya merasa keberatan atas pekerjaan <i>rolling</i> yang mengharuskan saya menambah keahlian, pemahaman, dan pengetahuan di luar pekerjaan yang saya pahami.	88%	12%

Sumber: Kuesioner dengan karyawan CV. Matahari Megah Mandiri

Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara yang dilakukan peneliti di CV. Matahari Megah Mandiri, beban kerja yang ditanggung karyawan dan disiplin kerja yang terjadi antar karyawan masih

-----  
*Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan  
CV. Matahari Megah Mandiri Sukoharjo  
(Saila Al Fiqhiyyah, et al.)*

belum cukup baik. Beban kerja yang dialami oleh karyawan CV. Matahari Megah Mandiri salah satunya yaitu dilakukannya *rolling* pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk menambah keahlian, pemahaman, dan pengetahuan di luar pekerjaan yang karyawan pahami.

Perusahaan seharusnya melakukan pengukuran beban kerja sehingga karyawan dapat bekerja sesuai kemampuan terbaik yang dimiliki. Perusahaan harus mempertimbangkan beban kerja yang akan diberikan kepada karyawannya dan perusahaan harus menganalisis beban kerja yang dialami oleh karyawannya agar dapat membantu mengurangi stress dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan, serta beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan (Qoyyimah et al., 2020).

Inkonsistensi hasil penelitian mengenai beban kerja oleh Prasetia dan Ariyanto (2024), Aisah (2023), serta Marleni, Sujana, dan Novarini (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Arista (2021) dengan Syardiansyah dan Rahman (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Matahari Megah Mandiri Sukoharjo selain beban kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting untuk meraih kinerja yang lebih baik. Menurut Affandi (2018: 1) “disiplin merupakan sesuatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengganti suatu sikap dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan pemahaman serta kesediaan untuk menaati seluruh peraturan industri dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sutrisno (2017: 89) menyatakan bahwa “disiplin karyawan merupakan sikap seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang terdapat di suatu perusahaan, atau disiplin adalah perilaku, tingkah laku, serta perbuatan yang cocok dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”. Survei pra penelitian didapatkan permasalahan disiplin kerja yang buruk.

Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan mentaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena akan menghasilkan mutu pekerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Wairooy, 2017: 21). Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi. Inkonsistensi hasil penelitian mengenai disiplin kerja oleh Prasetia dan Ariyanto (2024), Aisah (2023), serta Kurniawan (2023) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Raymond, Siregar, Putri, Indrawan dan Simanjuntak (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian masalah dan inkonsistensi hasil penelitian di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan CV. Matahari Megah Mandiri Sukoharjo”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survei mengenai beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di CV. Matahari Megah Mandiri. Alasan dipilihnya CV Matahari Megah Mandiri

-----  
*Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan  
CV. Matahari Megah Mandiri Sukoharjo  
(Saila Al Fiqhiyyah, et al.)*

karena adanya permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan adanya permasalahan pada beban kerja dan disiplin kerja karyawan di CV Matahari Megah Mandiri.

### **Jenis Data dan Sumber Data**

#### 1. Jenis data

##### Kuantitatif

“Jenis data yang digunakan penelitian saat ini bersifat kuantitatif. Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka maupun data kualitatif yang diangkakan” (Sugiyono, 2016: 14). Data dari kuantitatif pada penelitian ini merupakan jawaban kuesioner dari responden tentang Beban kerja, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan.

#### 2. Sumber data

##### a. Data Primer

“Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri secara langsung oleh peneliti, melalui observasi, wawancara, atau kuesioner” (Sugiyono, 2016: 137), data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjeknya. Penggunaan data primer pada penelitian ini pada jawaban kuesioner dan data perusahaan CV Matahari Megah Mandiri.

##### b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016: 225) mengemukakan bahwa “data sekunder adalah sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen”. Sumber data sekunder pada penelitian ini adalah informasi dan gambaran perusahaan CV Matahari Megah Mandiri.

### **Populasi dan Sampel**

#### 1. Populasi

“Populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik eksklusif yang ditetapkan sang peneliti untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2016: 80). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di CV. Matahari Megah Mandiri. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 33 orang karyawan di CV. Matahari Megah Mandiri, maka peneliti akan mengambil seluruh populasi untuk penelitian sekarang.

#### 2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel pada penelitian ini berjumlah 33 karyawan CV Matahari Megah Mandiri Sukoharjo yang diambil dari total populasi menggunakan teknik *sampling* adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016: 124), “*sampling* jenuh merupakan teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian”.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan kepada para karyawan di CV. Matahari Megah Mandiri, Sukoharjo. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini merupakan pernyataan positif yang mana diberikan skala tertinggi pada opsi jawaban “sangat setuju”. Pemberian skor pada angket yang disebarakan kepada responden didasarkan pada kriteria skala Likert, yaitu memberikan penilaian atas jawaban responden dengan klasifikasi:

- a. Jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 5
  - b. Jawaban S (Setuju) diberi skor 4
  - c. Jawaban CS (Cukup Setuju) diberi skor 3
  - d. Jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 2
  - e. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1
2. Observasi  
Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung kepada para karyawan CV. Matahari Megah Mandiri di Sukoharjo yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
3. Studi Pustaka  
Merupakan teknik pengumpulan data guna memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, meliputi jurnal penelitian, buku-buku maupun surat kabar.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang diupayakan agar mencapai hasil analisis yang diharapkan, maka dalam menganalisis data digunakan serangkaian analisis antara lain:

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan dalam menggambarkan atau menganalisis hasil dari penelitian, tetapi tidak digunakan untuk menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2016:147). Analisis ini diperlukan untuk melakukan pengujian asumsi klasik untuk menghasilkan hasil yang lebih akurat. Analisis deskriptif dapat berupa tabel yang didapat dari pengelompokan di mana didasarkan pada keterangan kualitatif yang diperoleh dari data penyebaran kuesioner. Analisis deskriptif dapat dibedakan menjadi dua, antara lain:

a. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif karakteristik responden yaitu mendeskripsikan responden ke dalam beberapa karakteristik. Penelitian ini karakteristik responden dapat dibedakan menjadi beberapa karakter antara lain usia, jenis kelamin, jabatan, dan divisi kerja.

b. Analisis Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Kuesioner

Analisis deskriptif jawaban responden terhadap kuesioner yaitu mendeskripsikan jawaban atau tanggapan yang telah diberikan responden ke dalam pernyataan kuesioner yang selanjutnya akan diujikan dengan pengujian statistik deskriptif berupa nilai rata-rata, maksimum, minimum, modus, dan median yang selanjutnya akan dilakukan pembahasan yang lebih mendalam. Nilai rata-rata yang didapatkan dari perhitungan uji statistik deskriptif atas jawaban responden nantinya dapat dikategorikan menurut kriteria. Kriteria yang dimaksudkan oleh Umar (2014: 130) sebagai berikut.

**Tabel 3**  
**Kriteria Skor Tanggapan Responden**

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kriteria</b>
> 4,50	Sangat Baik/Sangat Tinggi
3,50 < x ≤ 4,50	Baik/Tinggi
2,50 < x ≤ 3,50	Sedang
1,50 < x ≤ 2,50	Rendah
≤ 1,50	Sangat Rendah

Sumber: Umar (2014: 130)

## 2. Analisis Induktif

Analisis induktif adalah suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan atau menjadi hipotesis yang nantinya mampu ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2016: 333). Analisis induktif pada penelitian ini dilakukan dengan analisis sebagai berikut.

### a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen (beban kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) (Ghozali, 2018: 95). Menurut Ghozali (2018: 95) persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Beban Kerja
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Beban Kerja
- b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Disiplin Kerja
- e = Error

### b. Uji t

Analisis Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Beban Kerja dan Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri. Langkah untuk melakukan Uji t adalah sebagai berikut:

#### 1) Menentukan H<sub>0</sub> dan H<sub>a</sub>

H<sub>0</sub>: β<sub>i</sub>= 0 Ada pengaruh tidak signifikan antara Beban kerja dan Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja.

H<sub>a</sub>: β≠0 Ada pengaruh antara Beban kerja dan Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja.

#### 2) Tingkat Literasi (*Level of significance*) (*a* = 0,05)

Menemukan tingkat literasi, yaitu *a* = 0,05 atau 5%.

#### 3) Menentukan Kriteria Pengujian yaitu:

H<sub>0</sub> diterima jika *p value* ≥ 0,05.

H<sub>a</sub> ditolak jika *p value* < 0,05.

- 4) Kesimpulan  
Apabila  $p\text{ value} \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu pun sebaliknya jika  $p\text{ value} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- c. Uji F Ketepatan Model  
Menurut Ghozali (2018: 98) uji statistik F digunakan untuk mengetahui ketepatan model variabel independen secara keseluruhan yang dimasukkan ke dalam model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pada pengujian ini dapat dilihat dari nilai signifikansi atau  $p\text{-value} < 0,05$ . Ada beberapa langkah-langkah untuk melakukan uji t sebagai berikut:
  - 1)  $H_0$  dan  $H_a$   
 $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ , maka variabel independen keseluruhan yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang dimasukkan ke dalam model tidak tepat untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).  
 $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  maka variabel independen keseluruhan yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang dimasukkan ke dalam model sudah tepat untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
  - 2) Tingkat Literasi (*Level of Significance*) ( $\alpha$ ) = 0,05.  
Menemukan tingkat Beban Kerja dan Disiplin Kerja yaitu  $\alpha = 0,05$  atau 5%.
  - 3) Menemukan Kriteria Pengujian yaitu:  
 $H_0$  diterima jika  $p\text{ value} \geq 0,05$ .  
 $H_a$  ditolak jika  $p\text{ value} < 0,05$ .
  - 4) Kesimpulan  
Nilai  $p\text{ value} \geq 0,05$  maka variabel independen keseluruhan yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang dimasukkan ke dalam model tidak tepat untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri, sedangkan jika  $p\text{ value} < 0,05$  maka variabel independen keseluruhan yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang dimasukkan ke dalam model sudah tepat untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri.
- d. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )  
Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan tentang variasi variabel terikat. Untuk regresi linier berganda menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square* yaitu antara 0 sampai 1. Nilai  $R^2 = 0$ , artinya variabel independen tidak memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen, sedangkan nilai  $R^2 = 1$ , artinya variabel independen secara sepenuhnya memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan CV. Matahari Megah Mandiri, Sukoharjo yang berjumlah 33 orang. Data yang digunakan pada kuesioner ini merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu para karyawan CV. Matahari Megah Mandiri. Kantor CV. Matahari Megah Mandiri terletak di Jl. Paris 2, Madegono, Kec. Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah.

Perusahaan ini bergerak pada bidang distributor *sparepart* motor, di dalam perusahaan ada beberapa divisi dan jabatan untuk memastikan karyawan bekerja sesuai keahlian dan *jobdesc* yang sudah disepakati. Berikut adalah jabatan dengan tugas dan tanggung jawabnya,

1. *Sales* tugasnya yaitu kunjungan ke toko pelanggan dan menerima pesanan.
2. *Driver* tugasnya yaitu mendampingi *sales* untuk kunjungan ke toko yang tersebar didalam kota maupun dalam kota dan juga mengantar barang pesanan ke toko pelanggan.
3. Kepala gudang tugasnya adalah mengecek barang pengiriman dari pabrik apakah sesuai dengan yang dipesan atau tidak.
4. Bagian *Packing* tugasnya yaitu adalah membungkus barang pesanan pelanggan dari gudang perusahaan.
5. *Quality control* tugasnya yaitu memastikan kembali barang yang masuk dan barang keluar sesuai dengan pesanan.
6. Bagian keuangan tugasnya adalah bertanggung jawab atas keuangan seperti kas kecil, kas besar perusahaan dan barang retur di perusahaan.
7. Bagian administrasi tugasnya adalah bertanggung jawab pada nota pesanan pelanggan yang dikirim oleh *sales*, juga nota yang keluar yang dibutuhkan untuk pengiriman barang, dan nota tagihan ke pelanggan yang sudah jatuh tempo.

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan guna mengukur sah atau tidaknya instrumen dalam kuesioner penelitian. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode *Pearson Moment Product* yaitu suatu metode uji validitas dengan kriteria suatu data dikatakan valid jika nilai signifikansi atau  $p$  value  $< 0,05$ .

- a. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

**Tabel 4**

**Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja**

Item Kuesioner	$\rho$ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,005	$\alpha = 0,05$	<i>Valid</i>
X1.2	0,002	$\alpha = 0,05$	<i>Valid</i>
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	<i>Valid</i>
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	<i>Valid</i>
X1.5	0,001	$\alpha = 0,05$	<i>Valid</i>
X1.6	0,005	$\alpha = 0,05$	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan uji validitas pada variabel beban kerja didapatkan bahwa item kuesioner dari X1.1 sampai dengan X1.6 memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga item pernyataan kuesioner beban kerja secara keseluruhan dapat dikatakan sah atau *valid*.

b. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Item Kuesioner	$\rho$ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,005	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.10	0,007	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.11	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.12	0,006	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.13	0,001	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.14	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.15	0,003	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.16	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan uji validitas pada variabel disiplin kerja didapatkan bahwa item kuesioner dari X2.1 sampai dengan X2.16 memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga item pernyataan kuesioner beban kerja secara keseluruhan dapat dikatakan sah atau *valid*.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item Kuesioner	$\rho$ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,009	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,056	$\alpha = 0,05$	Tidak Valid
Y.3	0,013	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,007	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,003	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,070	$\alpha = 0,05$	Tidak Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan uji validitas pada variabel kinerja karyawan didapatkan bahwa kuesioner Y.2 nilai signifikansi sebesar  $0,56 > 0,05$  sehingga item kuesioner dinyatakan tidak valid dan dihilangkan karena pada indikator kondisi pekerjaan sudah dapat diwakilkan oleh kuesioner Y.1, selain itu Y.7 diperoleh nilai signifikansi  $0,070 > 0,05$  artinya item kuesioner tidak valid dan dihilangkan karena pada indikator efektivitas telah diwakilkan pada item pertanyaan Y.8. Selain itu kuesioner Y.1, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.8, Y.9 dan Y.10 memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga item pernyataan kuesioner dinyatakan sah atau *valid*.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan guna menguji apakah *instrument* yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang. Data dikatakan lolos uji reliabilitas bila nilai dari *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,619	$> 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,887	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,658	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan uji reliabilitas pada variabel beban kerja didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,619 > 0,60$ , disiplin kerja sebesar  $0,887 > 0,60$ , serta kinerja karyawan sebesar  $0,658 > 0,60$  sehingga seluruh item kuesioner dari variabel keseluruhan dikatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan guna memastikan apakah data yang diperoleh layak atau tidak layak untuk dilanjutkan pengujian berikutnya. Uji asumsi klasik menjadi ketentuan sebelum dilakukan analisis regresi, agar regresi dapat memberikan estimasi yang tepat/ tidak menyimpang.

### 1. Uji Multikolinearitas

Suatu data dapat dinyatakan lolos uji multikolinearitas jika tidak terjadi multikolinearitas dengan pertimbangan kriteria nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$ , tetapi jika nilai *tolerance* variabel *independent*  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka dapat dikatakan tidak lolos uji multikolinearitas.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Beban Kerja	0,689	1,452
	Disiplin Kerja	0,689	1,452

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Bersumber dari hasil uji multikolinearitas di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel beban kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,689 > 0,10$ , dan disiplin kerja ( $X_2$ ) senilai  $0,689 > 0,10$ . Nilai VIF untuk variabel beban kerja ( $X_1$ ) sejumlah  $1,452 < 10$ , dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terbilang  $1,452 < 10$  sehingga semua variabel dikatakan lolos uji multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas.

## 2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan metode uji *Runs Test*. Dikatakan lolos uji autokorelasi jika tidak terjadi autokorelasi atau bebas autokorelasi dengan kriteria nilai signifikansi  $> 0,05$ .

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	0,37926
Cases < Test Value	16
Cases $\geq$ Test Value	17
Total Cases	33
Number of Runs	16
Z	-0,349
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,727
a. Median	

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Bersumber dari hasil uji autokorelasi di atas dapat dikatakan bila variabel  $X_1$  (Beban Kerja),  $X_2$  (Disiplin Kerja) tidak terjadi autokorelasi atau lolos uji autokorelasi dengan nilai signifikansi  $0,727 > 0,05$ .

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki syarat di mana model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji *Glejser* untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas adalah besar nilai signifikansi  $> 0,05$ .

**Tabel I**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,119	3,546		0,316	0,755
Beban Kerja	-0,005	0,159	-0,007	-0,031	0,976
Disiplin Kerja	0,018	0,052	0,075	0,342	0,735

a. Dependent Variable: ABSRES\_1

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas di atas didapatkan variabel  $X_1$  (Beban Kerja) mempunyai nilai signifikansi  $0,976 > 0,05$ , dan variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) dengan nilai signifikansi  $0,735 > 0,05$  artinya kedua variabel dapat dinyatakan lolos uji heteroskedastiditas.

#### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah nilai residu terdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode uji *Kormogolov Smirnov* dengan tolak ukur lolos uji jika nilai signifikansi  $> 0,05$ .

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,81223645
Most Extreme Differences	Absolute	0,141
	Positive	0,063
	Negative	-0,141
Test Statistic		0,141
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,093 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Bersumber dari uji normalitas di atas bisa disimpulkan bila nilai residual variabel  $X_1$  (Beban Kerja), dan  $X_2$  (Disiplin Kerja) terdistribusi normal atau lolos uji normalitas dengan angka signifikansi  $0,093 > 0,05$ .

#### Analisis Induktif

Analisis induktif adalah suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan atau menjadi hipotesis yang nantinya mampu ditarik sebuah Kesimpulan (Sugiyono, 2016: 333).

##### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier beganda dimaksudkan untuk mengetahui arah dan seberapa massif pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 84). Persamaan dari model regresi ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- $X_1$  : Variabel Beban Kerja
- $X_2$  : Variabel Disiplin Kerja

$b_1- b_3$  : Koefisien Regresi  $X_1, X_2$  menunjukkan besarnya pengaruh  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$   
 $e$  : *Standard Error*

**Tabel II**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,521	5,789		1,472	0,151
	Beban Kerja	0,312	0,259	0,209	1,205	0,238
	Disiplin Kerja	0,232	0,085	0,472	2,717	0,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Persamaan regresi pada penelitian ini dapat diformulakan sebagai berikut.

$$Y = 8,521 + 0,312X_1 + 0,232X_2 + e$$

Analisis regresi pada persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

$a = 8,521$  (positif)

artinya jika  $X_1$  (beban kerja), dan  $X_2$  (disiplin kerja) konstan, maka  $Y$  (kinerja karyawan) adalah positif.

$b_1 = 0,312$  (Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan)

artinya jika beban kerja meningkat maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan anggapan variabel  $X_2$  (disiplin kerja) konstan.

$b_2 = 0,232$  (Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan)

artinya jika disiplin kerja meningkat maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan anggapan variabel  $X_1$  (beban kerja) konstan.

## 2. Uji t

Uji t dimaksudkan guna mengkaji secara parsial signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam pengujian ini didasarkan pada nilai  $\beta \neq 0$ , maka ditemukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, lalu  $H_0$  diterima jika  $p\text{-value} > 0,05$ , sedangkan  $H_a$  diterima jika  $p\text{-value} < 0,05$ .

**Tabel III**  
**Hasil Uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8,521	5,789		1,472	0,151
Beban Kerja	0,312	0,259	0,209	1,205	0,238
Disiplin Kerja	0,232	0,085	0,472	2,717	0,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

a. Uji t variabel X<sub>1</sub> (Beban Kerja)

Didapatkan angka signifikansi sebesar 0,238 > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, artinya beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Kesimpulan: H<sub>1</sub> yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya.

b. Uji t variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja)

Didapatkan angka signifikansi sebesar 0,011 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan: H<sub>2</sub> yang memaparkan bila disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri Sukoharjo terbukti kebenarannya.

### 3. Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji F dimaksudkan guna menilai apakah model pengaruh variabel X<sub>1</sub> (beban kerja), dan X<sub>2</sub> (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dipastikan tepat. Kriteria pengujian yaitu H<sub>0</sub> diterima jika nilai signifikansi > 0,05 sedangkan H<sub>a</sub> diterima jika nilai signifikansi < 0,05. Model dapat dikatakan tepat jika nilai signifikansi yang diperoleh < 0,05.

**Tabel 15**  
**Hasil Uji F (Ketepatan Model)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152,983	2	76,492	9,067	0,001 <sup>b</sup>
	Residual	253,078	30	8,436		
	Total	406,061	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas diketahui bila nilai F hitung sebesar 9,067 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya, model pengaruh X1 (beban kerja), dan X2 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dikatakan sudah tepat.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dimaksudkan guna melihat besaran kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,614 <sup>a</sup>	0,377	0,335	2,90447
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) pada model ini diketahui sebesar 0,335 artinya variabel X<sub>1</sub> (beban kerja), dan X<sub>2</sub> (disiplin kerja) mampu menjelaskan pengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 33,5%. Sisanya (100% - 33,5%) = 66,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri, Sukoharjo sehingga H<sub>1</sub> tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian juga menunjukkan arah hubungan beban kerja positif di mana semakin sesuai waktu kerja pada CV Matahari Megah Mandiri dengan SOP, maka semakin mampu karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara individu. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Syardiansyah & Rahman (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Pemandagri No. 12 (2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit perusahaan dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008: 44). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi variabel beban kerja menunjukkan arah positif yang berarti jika beban kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Arah hubungan yang positif ini memungkinkan karyawan CV. Matahari Megah Mandiri menilai beban kerja sebagai dorongan dalam meningkatkan kinerja, misalnya saja pada posisi *sales* apabila beban kerja ditambahkan seperti target penjualan ditambah, memungkinkan bagi *sales* untuk meningkatkan kinerjanya pula yang mana disebabkan adanya beberapa faktor lain seperti adanya bonus apabila mencapai target yang ditetapkan, terlebih pada analisis deskriptif jawaban responden diperoleh pula nilai yang tinggi pada pernyataan target yang harus dicapai telah dipaparkan dengan jelas oleh atasan sehingga tidak menimbulkan efek kebingungan bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang ditetapkan. Tak hanya itu, beban kerja yang meningkat memungkinkan pula dijadikan dorongan berupa semangat bagi

karyawan di mana jika bekerja tanpa adanya beban kerja yang ditanggung akan menurunkan kinerja yang dihasilkan karena kecenderungan karyawan yang bingung atas pekerjaan apa yang nantinya akan dikerjakan pada periode tertentu. Disimpulkan bahwa beban kerja yang memiliki arah yang positif ini memungkinkan berdasarkan penilaian masing-masing karyawan di CV. Matahari Megah Mandiri di mana karyawan memandang beban kerja secara personal dalam mewujudkan kinerja yang ditetapkan perusahaan sehingga alasan beban kerja diperoleh hasil yang positif tidak dapat diketahui secara pasti dan menjadi salah satu keterbatasan bagi peneliti.

Upaya yang dapat dilakukan agar variabel beban kerja meningkatkan kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri, Sukoharjo, maka sebaiknya Perusahaan semakin meningkatkan penggunaan waktu kerja sehingga waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan semakin cukup, dan juga menyesuaikan kondisi karyawan dengan cara pekerjaan yang diberikan atasan selalu sesuai dengan kemampuan karyawan.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis didapatkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri, Sukoharjo, sehingga  $H_2$  terbukti kebenarannya. Hasil penelitian juga menunjukkan arah hubungan positif disiplin kerja dengan kinerja di mana semakin bekerja sesuai waktu yang ditetapkan karena pimpinan melakukan hal yang sama, maka semakin meningkat pula kemampuan karyawan bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Prasetia dan Ariyanto (2024), Aisah (2023), Kurniawan (2023), serta Marleni, Sujana dan Novarini yang memaparkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017: 193), karyawan dengan kinerja yang baik digambarkan akan terlihat dari disiplin kerjanya, hal tersebut yang mendorong gairah kerja dan semangat kerja (Hasibuan, 2017: 193).

Hasil penelitian didapat bahwa karyawan memaparkan pada jawaban kuesioner didapatkan nilai rerata pengujian deskriptif memperoleh nilai 4,15 yang dapat dikatakan tinggi. Adanya pernyataan “Saya berusaha bekerja sesuai waktu yang ditetapkan karena pimpinan CV Matahari Megah Mandiri melakukan hal yang sama” dengan nilai rerata sangat tinggi. Menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri tergolong tinggi. Disimpulkan bahwa pemimpin perusahaan juga berangkat sesuai waktu yang ditetapkan, sehingga karyawan juga menjadi lebih semangat untuk mematuhi aturan perusahaan. Adanya pernyataan “Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan” dengan nilai rerata tinggi. Menunjukkan bahwa karyawan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan tanpa adanya paksaan dari pihak lain, tentunya ini juga akan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Upaya yang dapat dilakukan agar variabel disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Matahari Megah Mandiri, yaitu meningkatkan sanksi hukum sehingga karyawan semakin jarang tidak masuk kerja secara berturut-turut agar tidak terkena sanksi hukum oleh perusahaan.

## KESIMPULAN

### *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, sehingga dapat ditarik kesimpulan, antara lain:

1. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri, Sukoharjo, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri tidak terbukti kebenarannya.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri. Artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri akan meningkat, sehingga hipotesis 2 terbukti kebenarannya.

### *Keterbatasan*

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian yang dicapai, meliputi:

1. Keterbatasan penelitian ini hanya terfokus pada salah satu Perusahaan yang menjadi objek penelitian dengan jumlah responden yang terbatas hanya dengan 33 responden sehingga memungkinkan belum terwakilnya setiap pertanyaan setiap responden.
2. Dalam pengisian kuesioner ada kemungkinan terdapat responden yang mungkin kurang memahami maksud dari pernyataan yang ada di dalam kuesioner yang mengakibatkan jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan kondisi yang dialami responden.
3. Variabel yang digunakan sebagai *predictor* yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel beban kerja dan disiplin kerja, sehingga faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan belum bisa diketahui secara pasti.

### *Saran*

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dipaparkan dari hasil penelitian, peneliti mengembangkan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, diantaranya:

1. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian sehingga tidak berfokus pada salah satu objek agar didapatkan analisis yang memperlihatkan perbandingan dengan baik. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk menambahkan jumlah responden agar lebih mampu mewakili setiap pertanyaan per variabel. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti kembali variabel Beban Kerja yang memperoleh hasil tidak signifikan agar memperoleh hasil yang sebenarnya, selain itu penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan penambahan faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, stress kerja, komitmen, kompensasi, dan sebagainya.
2. Bagi CV. Matahari Megah Mandiri di Sukoharjo agar menjadikan penelitian ini sebagai masukan demi perbaikan pengelolaan karyawan ke arah yang lebih baik. Upaya yang dapat dilakukan agar kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri, Sukoharjo meningkat, maka CV. Matahari Megah Mandiri sebaiknya dilakukan upaya sebagai berikut.
  - a. Upaya yang dapat dilakukan agar kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri meningkat, maka CV. Matahari Megah Mandiri di Sukoharjo, sebaiknya pimpinan hendaknya memberikan pelatihan

kepada karyawan sebelum memulai bekerja, memberikan wewenang kepada karyawan dalam melakukan sesuatu agar mencapai tujuan perusahaan, memperhatikan kebutuhan karyawan untuk memudahkan dalam mengerjakan pekerjaannya, dan juga memepertahankan keharmonisan dan kekompakan dalam perusahaan agar karyawan merasa nyaman dan betah untuk melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut.

- b. Upaya yang dapat dilakukan agar variabel beban kerja meningkatkan kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri, sebaiknya lebih meningkatkan penggunaan waktu kerja sehingga waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan diberikan waktu semakin cukup, dan sebaiknya karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan *job description* supaya hasil kerjanya maksimal dan tepat waktu.
- c. Upaya yang dapat dilakukan agar variabel disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan CV. Matahari Megah Mandiri, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan dalam menegakkan kedisiplinan karyawan dengan cara melakukan pengawasan absensi karyawan, menegur dan memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan seperti tidak masuk beberapa hari secara berturut-turut atau mungkin karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Aisah, S. N. 2023. "Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang". *Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18—25. <https://doi.org/10.46510/jami.v4i1.138>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. 2020. "Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480—493.
- Arista, M. S. 2021. "Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sisi Jati Bening di Gresik". *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 718—735. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i10.578>
- Bangun, Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Barthos, Basir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Dina, E., & Safrizal, H. B. A. 2022. "Peran Keadilan Perusahaan dalam Membangun Komitmen Perusahaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan". *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2(3), 326—331.
- Fahmi, Irham. 2017. *Perilaku Perusahaan*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Ed. 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenberg, J. & R. A. Baron. 2013. *Behavior in Organization*. Pearson Education. New Jersey.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hartono, W., & Kusuma, M. 2020. "Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sembilan Pilar Utama". *Ekombis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205—214.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kementerian Dalam Negeri RI. 2008. Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja. <http://kemendagri.go.id>
- Khasanah, N. 2016. “Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Palembang”. *JOM Fisip*, 5(3), 1689—1699.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktik Menyusun Analisis Beban Kerja*. Penebar Suadaya. Jakarta.
- Kurniawan, R. 2023. “Analysis of Workload, Competence and Workplace Discipline Effects on Employee Performance”. *Produktif: Jurnal Kepegawaian dan Perusahaan*, 2(1), 30—40.  
<https://doi.org/10.37481/jko.v2i1.84>
- Mahawati, Eni et al. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marleni, I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. 2022. “Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera”. *Values*, 3(3), 781—791.
- Martini, L. K. B., & Sitiari. 2018. “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mahogany Mumbul Bali”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 5(1), 41—45.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 2. Alfabeta. Bandung.
- Mondy, R. Wayne. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Padli, Hairul Anwar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Poliban Press. Banjarmasin.
- Praselia, I., & Ariyanto, B. 2024. “Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Discipline and Workload on Employee Performance at PT Inticosmetic Lestari Jakarta”. *Management Research and Business Journal*, 1(2), 34—47.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. 2020. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun”. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11—21.
- Raymond, Siregar, S. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa”. *Jursima: Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen*, 11(1), 129—133.
- Rivai, V. & Basri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Ed. 1. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Perusahaan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rolos J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. 2018. “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19—27.
- Septina, A. & Harini, S. 2018. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. HJG (Han UI Jaya Garmen)”. *Jurnal Sosial Humaniora*, 9(1), 34—47.  
<https://doi.org/10.30997/jsh.v9i1.1377>
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *MSDM: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta. Bandung.

- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Syardiansah & Rahman, M. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(1), 149—167.
- Tarwaka. 2017. *Manajemen dan Implementasi Keselamatan Kerja “Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja”*. Harapan Press. Surakarta.
- Terry, George R. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Bina Aksara. Jakarta.
- Wairooy, A. 2017. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Tbk. Pemasaran Wilayah VII Makassar”. *Jurnal Administrasi*, 4(1), 21—33.  
<https://doi.org/10.26858/JA.VA11.3442>
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. 2019. “Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Indospice di Manado”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 7(4), 4787—4797.