Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 7, Agustus 2023
E-ISSN: 2986-6340
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.8212081

Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cobra Dental Indonesia

Ermita Prastika[1], Ika Puji Saputri[2]
[1,2]Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara
Email: 11119043mahasiswa@undira.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan beban kerja (X3) merupakan variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Cobra Dental Indonesia yang berjumlah 81 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R2. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua (H2) menunjukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga (H3) menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis keempat (H4) Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Menurut (Ricky Rafsanjani, 2018) Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Lingkungan bisnis yang berubah semakin cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Setiap sumber daya manusia diharapkan dapat menjadi sumber dari keunggulan bersaing (*competitive advantage*) tersebut.

Agar sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) caranya adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Perusahaan harus belajar terus menerus melalui pemantauan lingkungan, memahami informasi, peka terhadap perkembangan teknologi, pengambilan keputusan, dan restrukturisasi agar dapat bersaing.

Menurut Singodimejo dalam (Puspitawati dan Anggadini 2019) Disiplin kerja merupakan peraturan yang seharusnya ditaati oleh karyawan yang berada dilingkungan kerja agar menunjang penyelesaian pekerjaan dan juga membentuk karyawan yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dimata masyarakat luas. menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kerelaan dan ketersediaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Perusahaan yang memiliki Sumber daya manusia harus memastikan bahwa setiap karyawannya mematuhi setiap. peraturan yang berlaku di perusahaan. Hal Itu ditunjukkan melalui ketentuan kedisiplinan yang harus dijalankan oleh para karyawan. Kedisiplinan mendukung terbentuknya kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian (Triansyah Agusti Waribuana, 2019) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai.

Menurut Kristiano, (2020: 70) Motivasi Kerja dalam meningkatkan upaya kinerja karyawan tentulah sangat dibutuhkan dalam dunia pekerjaan, karena dengan menetapkan target yang ada dan timbal balik yang akan dihasilkan apabila sebuah tujuan tercapai maka setiap orang akan memiliki motivasi untuk bekerja lebih giat lagi, yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil penelitian Triansyah Agusti Waribuana (2020) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Nabawi (2019) Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkatan tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).Dalam suatu pekerjaan tentu saja setiap pegawai memiliki beban kerja masing–masing sehingga menimbulkan kinerja yang tidak maksimal dalam setiap pekerjaanyang diberikan oleh instansi atau organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Triansyah Agusti Waribuana (2020) Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian (Lukito & Alriani, 2018) Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,203 yang berarti peningkatan pada beban kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas mengenai beban kerja dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi ataupun suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi sehingga menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja yang diharapkan. PT. Cobra Dental Indonesia merupakan perusahaan dibidang Alat kesehatan (ALKES) yaitu Distributor bahan dan alat kedokteran gigi yang merupakan kantor pusat di Jakarta yang berlokasi di Jln Warung Jati Barat No. 22C Pejaten, Pasar Minggu Jakarta Selatan 12640 saat ini perusahaan PT. Cobra Dental Indonesia berjumlah 41 toko cabang di seluruh indonesia, Visi perusahaan ini menjadi perusahaan penyedia bahan dan alat kedokteran gigi nomor satu dan mitra yang handal, terpercaya bagi seluruh dokter gigi di Indonesia. Permasalahan yang sering terjadi pada absensi karyawan pada saat jam kerja dan pulang dalam aspek disiplin kerja yang telah diterapkan masih dapat dikatakan tidak disiplin. Pihak manajemen perusahaan sudah menyediakan sebuah aplikasi untuk karyawan untuk absensi ,akan tetapi karyawan tidak sedikit untuk absensi pada saat jam kerja dan pulang yang harusnya sudah digunakan pada saat masuk masih ada karyawan jika ada yang telat datang dengan berbagai alasan ataupun tidak masuk karena alasan-alasan tertentu akan terlihat pada pihak HRD.

Pekerja yang mempunyai tingkat disiplin tinggi tidak membuat hal-hal seperti itu. Disiplin dapat memotivasi karyawan karena motivasi merupakan keinginan/hasrat dari seseorang itu sendiri untuk melakukan sebuah tindakan. Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama.Jadi apabila perusahaan menginginkan kinerja yang optimal tentukanlah bentuk disiplin yang cocok untuk memotivasi mereka dalam bekerja sehingga produktivitas dapat meningkat dan apabila perusahaan ingin karyawan untuk memaksimalkan pekerjaannya maka beban

kerja yang diberikan sebaiknya mengurangi beban kerja sesuai *job desk* masing-masing.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin Kerja

Edy Sutrisno (2017) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standart*". Dapat diartikandisiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020, hlm.58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Pengertian Beban Kerja

Menurut (Lukito & Alriani, 2018) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yangterlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian mengenai masalah yang akan dibahas, metode yang dipilih adalah metode penelitian survei, dimana di dalam metode penelitian ini informasi atau data yang dikumpulkan dari responden melalui kuesioner. Kuesioner sebagai instrumen penelitian merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab oleh responden dikarenakan masih dengan kondisi pandemi covid-19 maka penyebaran kuesioner dengan menggunakan sistem online dan offline.

Alasan memilih metode ini karena dalam penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode non probabilitas sampling, penelitian survei digunakan untuk maksud deskriptif, baik kualitatif maupun kuantitatif. Metode survei menurut Neuman W Lawrence dalam sugiyono (2018) metode penelitian survei adalah penelitian kuantitatif.

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan dimana waktu penelitian ini dimulai sejak bulan April-Juli 2023. Penulis memilih objek penelitian pada PT.Cobra Dental Indonesia Tempat dan kedudukan di Jln Warung Jati Barat No.22 C Pejaten –Pasar Minggu Jakarta Selatan 12640.

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kuesionerMenurut (Sekaran, 2017) mengemukakan bahwa "Desain penelitian merupakan rencana untuk pengumpulan, pengukuran dan analisis data berdasarkan pernyataan penelitian dari studi''. Sehingga, desain penelitian adalah pengumpulan data apa yang digunakan oleh peneliti dan data yang sebelum digunakan akan dilakukan dengan cara melakukan hipotesis penelitian hasil-hasil dari pengolahan data digunakan oleh penulis untuk penelitian yang sedang dilakukan oleh si penulis.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana para responden dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan yang bekerja di PT Cobra Dental Indonesia. Teknik pengambilan sampel pada perusahaan ini adalah dengan sampel jenuh dimana, karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan ini adalah sebagai sampel dimana karyawan dengan banyaknya kurang dari 100 orang yang berarti sampel yang diambil sebanyak populasi yaitu

sebanyak 81 orang. Dalam penelitian ini pula selain teknik pengambilan sampel penulis juga melakukan pengolahan datadengan cara statistik. Statistik dalam penelitian ini dibantu dengan alat bantu yaitupengolah data SPSS.

.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) Ghozali (2013:19). Hasil statistic deskriptif dapat ditampilkan pada tabel dibawah ini

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	81	15	30	25,32	3,293
Motivasi Kerja	81	16	30	25,31	3,036
Beban Kerja	81	22	40	31,21	3,920
Kinerja Karyawan	81	21	35	28,02	3,705
Valid N (listwise)	81				

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Pada uji statistic deskriptif diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Varibel Disiplin Kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 25,32 dengan standar deviasi 3,293 yang artinya nilai standar deviasi lebih besar dari nilai rata-rata (mean), artinya bahwa nilai Disiplin Kerja yang dimiliki masing-masing sampel bervariasi. Nilai maximum sebesar 30 sedangkan nilai minimum 15
2) Varibel Motivasi Kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 25,31 dengan standar deviasi 3,036 yang artinya nilai standar deviasi lebih besar dari nilai rata-rata (mean), artinya bahwa nilai Motivasi Kerja yang dimiliki masing-masing sampel bervariasi. Nilai maximum sebesar 30 sedangkan nilai minimum 16
3) Varibel Beban Kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 31,21 dengan standar deviasi 3,920 yang artinya nilai standar deviasi lebih besar dari nilai rata-rata (mean), artinya bahwa nilai Beban Kerja yang dimiliki masing-masing sampel bervariasi. Nilai maximum sebesar 40 sedangkan nilai minimum 22
4) Varibel Kinerja Karyawan mempunyai nilai rata-rata sebesar 28,02 dengan standar deviasi 3,705 yang artinya nilai standar deviasi lebih besar dari nilai rata-rata (mean), artinya bahwa nilai Kinerja Karyawan yang dimiliki masing-masing sampel bervariasi. Nilai maximum sebesar 35 sedangkan nilai minimum 21.

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dan juga untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, untuk suatu kuesioner dapat dikatakan Valid jika suatu pernyataan atau item pada kuesioner mampu mengungkap suatu yang akan diukur terhadap kuesioner tersebut. Dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Jika r hitung > dari r 50 tabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka indikator dari variable penelitian tersebut dapat dikatakan Valid. Nilai r table untuk n = 81 adalah sebesar 0.2847. Berikut ini adalah tabel uji validitas menggunakan aplikasi SPSS 26 :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R tabel	R hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.2847	0.494	Valid
	X1.2	0.2847	0.522	Valid
	X1.3	0.2847	0.537	Valid
	X1.4	0.2847	0.429	Valid
	X1.5	0.2847	0.477	Valid
	X1.6	0.2847	0.591	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.2847	0.481	Valid
	X2.2	0.2847	0.367	Valid
	X2.3	0.2847	0.449	Valid
	X2.4	0.2847	0.564	Valid
	X2.5	0.2847	0.568	Valid
	X2.6	0.2847	0.550	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0.2847	0.553	Valid
	X3.2	0.2847	0.670	Valid
	X3.3	0.2847	0.693	Valid
	X3.4	0.2847	0.720	Valid
	X3.5	0.2847	0.724	Valid
	X3.6	0.2847	0.784	Valid
	X3.7	0.2847	0.597	Valid
	X3.8	0.2847	0,188	Tidak Valid
Kinerja Kerja (Y)	Y.1	0.2847	0.629	Valid
	Y.2	0.2847	0.625	Valid
	Y.3	0.2847	0.645	Valid
	Y.4	0.2847	0.490	Valid
	Y.5	0.2847	0.643	Valid
	Y.6	0.2847	0.515	Valid
	Y.7	0.2847	0.622	Valid

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, seluruh nilai R hitung untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel dimana nilai R tabel untuk jumlah sampel (N=81) adalah sebesar 0,2847 sehingga seluruh item pernyataan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Indikator untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha, apabila nilai Cronbach Alpha > 0.6 menunjukkan instrumen yang digunakan reliable.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	81	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,917	26

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	102,46914	113,327	,435	,915
X02	102,58025	112,072	,456	,915
X03	102,62963	111,161	,476	,915
X04	102,49383	113,978	,377	,917
X05	102,44444	114,075	,428	,915
X06	102,43210	112,123	,533	,914
X07	102,59259	112,944	,437	,915
X08	102,13580	115,144	,326	,917
X09	102,62963	112,836	,398	,916
X10	102,34568	114,204	,540	,914
X11	102,74074	110,969	,488	,915
X12	102,61728	111,614	,518	,914
X13	102,82716	111,320	,506	,914
X14	102,61728	111,964	,645	,912
X15	102,56790	111,048	,684	,912
X16	102,66667	109,275	,679	,911
X17	102,69136	110,141	,688	,911
X18	102,79012	108,393	,774	,910
X19	102,86420	110,469	,568	,913
X21	102,69136	111,641	,582	,913
X22	102,60494	111,842	,586	,913
X23	102,70370	111,761	,599	,913
X24	102,56790	113,623	,457	,915
X25	102,67901	111,896	,610	,913
X26	103,02469	112,299	,439	,916
X27	102,80247	110,960	,563	,913

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Hasil olah data yang dilakukan mengunakan SPSS diatas bahwa *Cronbach's Alpha* dari maing-masing variabel sudah lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa realibilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus didistribusikan normal atau mendekati normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,08345749
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,055
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Gambar 4 Hasil Uji …..
Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov diatas menunjukkan bahwa nilai asymp. sig. (2-tilled) 0,200 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari signifikan 0,05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal dan layak digunakan untuk analisis linear berganda.

d. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF).

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,353	2,310		3,183	,002		
	Disiplin	-,119	,088	-,106	-	,183	,665	1,50

	Kerja				1,343			4
	Motivasi Kerja	-,151	,100	-,124	-1,501	,137	,606	1,651
	Bebas Kerja	,881	,076	,932	11,582	,000	,634	1,577
a. Dependent Variable: Kinerja Kerja Karyawan								

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel diatas,dapat dilihat bahwa nilai Tolerance dari setiap variabel independent memiliki hasil > 0,10 . Nilai Tolerance variabel Disiplin Kerja sebesar 0,0665,Motivasi Kerja sebesar 0,606, Beban Kerja sebesar 0,634. Kemudian nilai VIF dari setiap variabel independent memiliki hasil < 10. Nilai VIF Disiplin Kerja sebesar 1,504, Motivasi Kerja sebesar 1,651, Beban Kerja sebesar 1,577. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independent dalam model regresi.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik adalah jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau homokedastisitas. Adapun metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dengan probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan α = 5 % atau 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji Hetetoskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,259	1,453		2,931	,004
	Disiplin Kerja	-,036	,056	-,088	-,643	,522
	Motivasi Kerja	-,010	,063	-,022	-,154	,878
	Beban Kerja	-,049	,048	-,142	-1,019	,311
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji Heteroskedastisitas dengan mengunakan uji Glejser menunjukan hasil bahwa dari setiap variabel independent lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari hasil signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,522, Motivasi Kerja sebesar 0,878, Beban Kerja sebesar 0,311. Dapat disimpulkan bahwa dengan dilakukan uji Glejser, data dikatakan sudah terdistribusi normal atau tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

f. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara daua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,353	2,310		3,183	,002
	Disiplin Kerja	-,119	,088	-,106	-1,343	,183
	Motivasi Kerja	-,151	,100	-,124	-1,501	,137
	Beban Kerja	,881	,076	,932	11,582	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berikut ini model persamaan regresi linier berganda:

Y = 7,353 -0,119 .X1 -,0151.X2 + 0,881.X3 + e

Keterangan:

Y : Kesenjangan Anggaran (Budgetary Slack)

α : Konstanta

β1β2β3: Koefisien variabel bebas

X1 : Asimetri Informasi

X2 : Job Relevant Information

X3 : Efektivitas Pengendalian Anggaran

e : Variabel Pengganggu

Persamaan regresi liner berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Nilai Konstanta dalam model regresi liner adalah 7,353 menunjukan bahwa nilai variabel Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja adalah konstanta (tidak berubah), maka kinerja karyawan (Y) sebesar 7,353.
2) Nilai Koefisien regresi Disiplin kerja (X1) sebesar -0,119 menunjukan jika setiap peningkatan satu-satuan variabel Disiplin Kerja akan mengalami penurunan kinerja karyawan sebesar 0,119.
3) Nilai Koefisien regresi Motivasi kerja (X2) sebesar -0,151 menunjukan jika setiap peningkatan satu-satuan variabel Motivasi kerja akan mengalami penurunan kinerja karyawan sebesar 0,151.
4) Nilai Koefisien regresi Beban Kerja (X3) sebesar 0.881 menunjukan jika setiap peningkatan satu-satuan variabel Beban Kerja akan mengalami Peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,881.

g. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, berpengaruh terhadap variabel Y. Jika probabilities value > derajat keyakinan (0,05) maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika

probabilities value < derajat keyakinan (0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima., artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Signifikan Persial (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,353	2,310		3,183	,002
	Disiplin Kerja	-,119	,088	-,106	-1,343	,183
	Motivasi Kerja	-,151	,100	-,124	-1,501	,137
	Beban Kerja	,881	,076	,932	11,582	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil Uji t dapat disimpulkan hasil uji signifikansi sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukan bahwa variabel disiplin kerja menghasilkan t hitung sebesar -1,343 dan t tabel sebesar 1,99125 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar 0,183 lebih besar dari 0,05 atau 0,183> 0,05, H_0 diterima H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Keja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukan bahwa H_1 ditolak.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukan bahwa variabel Motivasi kerja menghasilkan t_{hitung} sebesar -1,501 dan t_{tabel} sebesar 1,99125 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar 0,137 lebih besar dari 0,05 atau 0,137 > 0,05, H_0 diterima H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Keja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukan bahwa H_2 ditolak.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukan bahwa variabel Beban Kerja menghasilkan t_{hitung} sebesar 11,582 dan t_{tabel} sebesar 1,99125 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05, H_0 ditolak H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Keja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukan bahwa H_3 diterima.

h. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikasi (α) 0.05 atau 5 %. Berdasarkan nilai signifikansi ini dapat diketahui apakah model regresi untuk pengujian hipotesa sudah baik/fit

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	750,687	3	250,229	55,484	,000[b]

	Residual	347,264	77	4,510		
	Total	1097,951	80			
a. Dependent Variable: Kinerja Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Bebas Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada uji F diketahui nilai F hitung 55,484, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

i. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 4. 9 Hail Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	**Adjusted R Square**	Std. Error of the Estimate
1	,827[a]	,684	**,671**	2,124
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Hasil pada tabel diatas menunjukan bahwa hasil koefisien determinasi (*Adjusted* R *Square*) sebesar 0,671 menunjukan 67,1% variasi pada variable Kinerja Karyawan mampu diterangkan oleh kedua variabel bebas (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja), sedangkan sisanya yang sebesar 32,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

KESIMPULAN

1. Variabel Beban Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar -1,343 sedangkan t tabel 1,99125, maka dapat diketahui t hitung > t tabel dan nilai signifikan 0,183 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cobra Dental Indonesia.. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tinggi atau rendahnya disiplin kerja pada karyawan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar -1,501 sedangkan t tabel 1,99125, maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan 0,137 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cobra Dental Indonesia. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tinggi atau rendahnya Motivasi kerja pada karyawan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Variabel Beban Kerja (X1) adalah sebesar 11,582 sedangkan t tabel 1,99125, maka dapat diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cobra Dental Indonesia. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Beban kerja pada karyawan semakin menurun kinerja pada karyawan. Beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidakseimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan.
4. Hasil pengujian pada uji F diketahui nilai F hitung 55,484, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara

simultan variabel Dispilin Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran atau rekomendasi yang dapat diberikan sehubungan dengan judul yaitu Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cobra Dental Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel atau mengambil variabel lain untuk mengukur kinerja karyawan.
2. Untuk perusahaan yaitu untuk memberikan Beban kerja yang sesuai dengan pekerjaan pada setiap karyawan PT.Cobra Dental Indonesia.

Referensi

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *4*(1), 47–62.

Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. (2018). *Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Perkebunan Nusantara Ix Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli Di Pt . Perkebunan Nusantara Ix Semarang) Kunti Nurul Aini Teguh Ariefiantoro Fakultas Ekonomi Universitas Semarang (Usm) Diter*. *16*(4), 141–156.

Almusaddar, A. A. S., Ramzan, S. R., & Raju, V. (2014). The Influence Of Knowledge, Satisfaction, And Motivation On Employee Performance Through Competence. *Journal Of Agricultural And Environmental Ethics*, *27*(4), 591–607.

Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International Nina*. *15*(1), 24–32.

Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sucofindo Cabang Bandung. *E-Proceeding Of Management*, *5*(2), 2770–2785. Https://Openlibrarypublications.Telkomuniversity.Ac.Id/Index.Php/Management/Article/View/6981/6880

Budirianti, B. L. R., Agusdin, & Surati. (2020). *The Influence Of Work Discipline , Motivation , Job Satisfaction And The Work Environment On The Performance Of Contract Employees*. 174–184.

Dewi, S. A., & M. Trihudiyatmanto. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Kaos Gl Dergisi*, *8*(75), 147–154. Https://Doi.Org/10.1016/J.Jnc.2020.125798%0ahttps://Doi.Org/10.1016/J.Smr.2020.02.002%0ahttp://Www.Ncbi.Nlm.Nih.Gov/Pubmed/810049%0ahttp://Doi.Wiley.Com/10.1002/Anie.197505391%0ahttp://Www.Sciencedirect.Com/Science/Article/Pii/B9780857090409500205%0ahttp:

Ek, K., & Mukuru, E. (N.D.). *Effect Of Motivation On Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*.

Ekundayo, O. A., & Babalola, J. A. (2018). *The Impact Of Motivation On Employee Performance In Selected Insurance Companies In Nigeria Oluwayomi Ayoade Ekundayo, Joseph Ayo Babalola University, Nigeria*. *2004*, 31–42.

Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Eba Journal: Journal Economics, Bussines And Accounting*, *5*(1), 11–21. Https://Doi.Org/10.32492/Eba.V5i1.706

Fatwa, R., & Chahyono, H. R. (2021). *Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan Analysis*. *4*(1), 58–69. Https://Doi.Org/10.35965/Jbm.V4i1.1188

Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). The Effect Of Career Development And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal Of Business And Social Science Research*, 25–35. Https://Doi.Org/10.47742/Ijbssr.V1n2p3

Iptian, R., & Efendi, R. (2020). *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance*. *2012*, 145–152.

Khairunnisa, Z. A., Bahri, S., & Effendy, S. (N.D.). *Effect Of Workload , Compensation , And Motivation On Employee Performance At Madani Medan General Hospital*. 10807–10813.

Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, *25*(45), 24–35.

Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (N.D.). *The Relationship Between Work Motivation , Work Discipline And Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogor City*. *02*, 1–16.

Muslih, & Hardani, R. T. Satya. (2022). Effect Of Work Environment And Workload On Employee Performance. *International Journal Of Economics, Social Science, Entrepreneurship And Technology (Ijeset)*, *1*(1), 23–35. Https://Doi.Org/10.55983/Ijeset.V1i1.24

Nabawi, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Smk Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, *11*(2), 136–145. Https://Doi.Org/10.52643/Jam.V11i2.1880

Neza, C., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. X. *Journal Of Management And Business Review*, *17*(1), 1–25. Https://Doi.Org/10.34149/Jmbr.V17i1.169

Octaviani, I. G. P. A. R., & Lestari, T. (N.D.). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumnas Regional Vi Surabaya (Study Kasus : Perumnas Regional Vi Surabaya)*. 310–328.

Pansla, R. A., & Manvi, K. I. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta*. *3*(17), 76–84.

Prayogi, M. A., & Taufik, M. (2019). *The Influence Of Communication And Work Discipline To Employee Performance*. *343*(Icas), 423–426.

Prof.Dr.H.Edy Sutrisno, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana.

Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). *Effect Of Leadership Style , Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Pt . Abc Makassar*. *8*(6), 67–71.

Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *5953 Jurnal Emba*, *7*(4), 5953–5962. Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/26576/26198

Rusmiati, E., Harjadi, D., & Fitriani, L. Karmela. (2021). *Analysis Of The Impact Of Risk And Workload On Motivation And Impact On Employee Performance*. *2021*(2), 386–398.

Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal Of Management And Business Review*, *16*(1), 87–109.

Https://Doi.Org/10.34149/Jmbr.V16i1.151

Sardjana, E. K., Sudarmo, & Suharto, D. G. (2018). *Effect Of Remuneration , Work Discipline , Motivation On Performance*. 136–150.

Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (Roger Bougie (Ed.); Edisi.6). Salemba Empat.

Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). *Effect Of Workload , Competency , And Career Development On Employee Performance With Organizational Commitment Intervening Variables*. *3*(1), 294–311.

Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai*. *4*(1), 87–102. Https://Doi.Org/10.37531/Yum.V11.76

Suherman, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi , Kompensasi , Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Lazuardi Global Islamic School*. *18*, 614–629.

Sulastri, & Onsardi. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan*. *21*(1), 1–9. Http://Journal.Um-Surabaya.Ac.Id/Index.Php/Jkm/Article/View/2203

Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, *1*(2), 101–114. Https://Doi.Org/10.51135/Publicpolicy.V1.I2.P101-114

Tamzil Yusuf, R. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Pembangunandaerah Kalimantan Timur Dan Kalimantan Utara(Bpd Kaltim Kaltara) Cabang Balikpapan*. *6*(1), 60–77.

Triansyah Agusti Waribuana. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Universitas Sumatera Utara*, 8–13. Http://Repository.Umsu.Ac.Id/Bitstream/123456789/5054/1/Skripsi Navira Lutfa Sustia.Pdf

Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence Of Discipline And Motivation On Employee Performance. *International Journal Of Economic, Technology And Social Sciencesinjects*, *1*(1), 61–69.

Wibowo, A. D. (2021). *The Influence Of Work Stress And Workload On Employee Performance Through The Work Environment At Samsat Makassar City*. 6276–6282.