

---

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Prima Usahatama Site Serang

Mila Rostianti<sup>1</sup>, Latif<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Pamulang

<sup>2</sup> manajemen, Universitas Pamulang

e-mail: <sup>1</sup>[rostiantimila06@gmail.com](mailto:rostiantimila06@gmail.com), <sup>2</sup>[dosen02867@unpam.ac.id](mailto:dosen02867@unpam.ac.id)

\*Corresponding author: [rostiantimila06@gmail.com](mailto:rostiantimila06@gmail.com)

---

### ABSTRAK

#### Informasi Artikel:

Terima: 28-04-2026

Revisi: 09-05-2026

Disetujui: 25-05-2026

Publish Online: 01-06-2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Multi Prima Usahatama Site Serang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, melibatkan 65 responden yang dipilih melalui teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan pengujian instrumen data, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Demikian pula, beban kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, dengan sebagian besar variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar disiplin kerja dan beban kerja yang diteliti dalam studi ini. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk terus mengoptimalkan manajemen disiplin dan mengatur beban kerja dengan lebih efektif untuk mencapai target perusahaan secara optimal.

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

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work discipline and workload on employee performance at PT Multi Prima Usahatama Site Serang. The research method used is descriptive with a quantitative approach, involving 65 respondents selected through random sampling techniques. Data were collected through questionnaires and analyzed using data instrument testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis to test the proposed hypotheses. The results of the study indicate that work discipline has a significant effect on improving employee performance. Similarly, workload is proven to have a significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline and workload together have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination obtained indicates that both independent variables have an important role in improving performance, with most variations in employee performance being influenced by factors other than work discipline and workload examined in this study. Based on these findings, the company is advised to continue optimizing discipline management and workload management more effectively to achieve company targets optimally.*

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

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan beban kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku, sedangkan beban kerja berkaitan dengan jumlah serta kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Pengelolaan kedua faktor tersebut menjadi sangat penting, khususnya pada perusahaan dengan karakteristik operasional yang dinamis dan berisiko tinggi. Fenomena global menunjukkan bahwa peningkatan tekanan kerja, perubahan sistem kerja, serta tuntutan produktivitas yang semakin tinggi berdampak pada fluktuasi kinerja karyawan. Secara nasional, kondisi serupa juga terjadi di Indonesia, di mana masih ditemukan permasalahan seperti keterlambatan kerja, ketidakhadiran karyawan, serta ketidaktercapaian target kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan beban kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dan perlu dikaji lebih mendalam.

Permasalahan tersebut juga terjadi pada PT Multi Prima Usahatama Site Serang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang logistik yang di dirikan pada tahun 2013 yang berlokasi di Jl. Serang-Jakarta, Sentul, Kecamatan Ciruas, Kabupaten Serang, Banten. Perusahaan memiliki 167 unit Dump truck dan memiliki 184 karyawan yang terdiri dari driver, mekanik, staf distribusi, kepala gudang, petugas keamanan dan cleaning servis. Berdasarkan data perusahaan, kinerja karyawan menunjukkan kondisi yang belum stabil, ditandai dengan tidak tercapainya target distribusi pada beberapa periode. Selain itu, masih ditemukan tingkat absensi yang fluktuatif serta pembagian beban kerja yang dirasakan belum optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya indikasi bahwa disiplin kerja dan beban kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

**Tabel 1. Kinerja Karyawan**

Bulan	Total Absensi	Target Ritase	Realisai	Selisih	Tingkat Disiplin (%)	Kinerja (Capaian %)
Jan	8	3.627	3.515	-112	95,65%	96,91%
Feb	2	3.276	3.276	0	98,91%	100%
Mar	3	5.177	5.177	0	98,37%	100%
Apr	2	4.175	4.175	0	98,91%	100%
Mei	5	5.177	5.177	0	97,28%	100%
Jun	4	5.010	5.010	0	97,83%	100%
Jul	5	5.177	5.177	0	97,28%	100%
Ags	4	5.177	5.177	0	97,83%	100%
Sep	3	5.010	5.010	0	98,37%	100%
Okt	5	5.177	5.177	0	97,28%	100%
Nov	8	5.010	4.900	-110	95,65%	97,80%
Des	10	5.177	4.927	-250	94,57%	95,17%

*Sumber: kepala distributor PT. Multi Prima Usahatama Site Serang tahun 2023*

Berdasarkan data pada tabel atas dapat dijelaskan bahwa tingkat disiplin dan kinerja karyawan selama periode Januari sampai Desember mengalami perubahan yang cenderung

stabil, meskipun pada beberapa bulan terlihat adanya penurunan capaian. Pada bulan Januari, jumlah absensi sebanyak 8 kali. Realisasi ritase sebesar 3.515 dari target 3.627, sehingga terdapat selisih -112 ritase. Tingkat disiplin pada bulan ini sebesar 95,65% dan capaian kinerja sebesar 96,91%. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingginya jumlah absensi berdampak pada tidak tercapainya target ritase secara optimal. Pada periode Februari hingga Oktober kinerja menunjukkan kondisi yang lebih baik dan stabil. Pada bulan tersebut, realisasi ritase mampu memenuhi target yang telah ditetapkan tanpa selisih. Tingkat disiplin sebesar 97% - 99%, dengan capaian kinerja mencapai 100%. Rendahnya jumlah absensi yaitu 2-5 kali, berkontribusi terhadap tercapainya target kerja secara optimal. Namun, pada bulan November dan Desember kembali terjadi penurunan. Di bulan November, absensi meningkat menjadi 8 kali dengan selisih -110 ritase dari target. Tingkat disiplin turun menjadi 95,65% dan kinerja menjadi 97,80%. Penurunan yang lebih besar terlihat pada bulan Desember, dengan absensi mencapai 10 kali, realisasi 4.927 dari target 5.177 dengan selisih -250, tingkat disiplin 94,57%, serta capaian kinerja 95,17%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kecenderungan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Ketika tingkat disiplin tinggi dan absensi rendah, target kerja dapat dicapai sepenuhnya. Sebaliknya, meningkatnya jumlah absensi berdampak pada menurunnya pencapaian kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memegang peranan penting dalam menjaga konsistensi dan keberhasilan pencapaian target perusahaan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi, di mana sebagian penelitian menemukan pengaruh yang signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Selain itu, sebagian besar penelitian masih mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah dan lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur dan perbankan. Berdasarkan uraian tersebut, research gap dalam penelitian ini terletak pada keterbatasan penelitian sebelumnya yang masih mengkaji disiplin kerja dan beban kerja secara parsial serta minimnya penelitian pada sektor logistik dengan karakteristik operasional yang dinamis dan berisiko tinggi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model analisis untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) pada beberapa aspek. Secara teoritis, penelitian ini mengintegrasikan konsep disiplin kerja dan beban kerja dalam satu model untuk menjelaskan kinerja karyawan. Secara empiris, penelitian ini memberikan bukti baru pada sektor logistik, khususnya pada PT Multi Prima Usahatama Site Serang yang memiliki karakteristik operasional yang berbeda dari sektor lainnya. Secara metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antar variabel. Secara variabel, penelitian ini menekankan kontribusi simultan disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Secara kontekstual, penelitian ini dilakukan pada lingkungan kerja dengan tekanan operasional tinggi. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan disiplin kerja dan beban kerja. Selain itu, secara kontradiktif, penelitian ini berupaya mengklarifikasi perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kedua variabel terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Prima Usahatama Site Serang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

---

## LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Disiplin Kerja

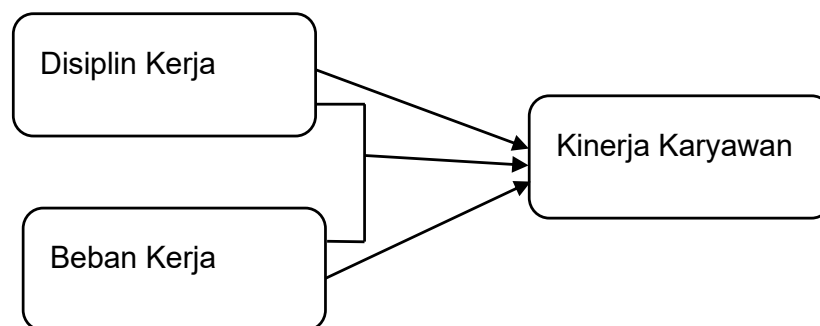
Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati seluruh aturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Rivai (2021:825), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan. Menurut Sinambela (2022:335), disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan terus-menerus sesuai aturan yang berlaku tanpa melanggar ketentuan organisasi. Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja menurut Menurut Hasibuan (2021:194) meliputi: (1). Kehadiran, (2). Ketaatan pada peraturan kerja, (3). Ketaatan pada standar kerja, (4). Tingkat kewaspadaan Etika kerja, (5). Etika kerja.

### Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut Budiasa (2021:30), beban kerja adalah persepsi pekerja mengenai sekumpulan aktivitas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu serta kemampuan pekerja dalam menghadapi tuntutan pekerjaan tersebut. Menurut Vanchapo (2021:1), beban kerja merupakan proses kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh pekerja sesuai target waktu yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini indikator Beban kerja menurut Menurut Tarawaka (2021:131) meliputi: (1). Beban waktu (time load), (2). Beban usaha mental (mental effort load), (3). Beban tekanan psikologis (psychological stress load).

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2022:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins & Judge (2021:687), kinerja merupakan hasil yang dicapai individu berdasarkan kemampuan, motivasi, dan kesempatan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam penelitian ini indikator kinerja karyawan menurut Robbins & Judge (2021:260) meliputi: (1). Kualitas kerja, (2). Kuantitas Kerja (3). Ketepatan waktu, (4). Efektivitas, (5). Kemandirian.



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

Sumber: Peneliti 2025

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan, standar kerja, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2020:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga target perusahaan dapat tercapai secara optimal. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nanda Harry Mardika (2022:45) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Arjuna dan Perkasa (2025:67) juga membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Prima Usahatama Site Serang.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020:1), beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arjuna dan Perkasa (2025:70) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Siti Nur Aisah (2023:54) juga menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap penurunan maupun peningkatan kinerja karyawan tergantung pada tingkat kesesuaian beban kerja yang diberikan perusahaan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Prima Usahatama Site Serang.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi juga oleh kombinasi berbagai faktor internal maupun eksternal dalam organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja sesuai aturan dan target perusahaan, sedangkan beban kerja yang sesuai akan membantu karyawan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kombinasi antara disiplin kerja yang baik dan pengelolaan beban kerja yang tepat akan menciptakan produktivitas kerja yang optimal. Menurut Edy Sutrisno (2020:6), manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks ini, disiplin kerja dan beban kerja menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Hartono dan Kusuma (2020:88) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Keban, Kurniawan, dan

Transilvanus (2023:102) juga membuktikan bahwa kombinasi disiplin kerja dan beban kerja memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Prima Usahatama Site Serang.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan dua metode statistik deskriptif dan statistik inferensial. metode penelitian kuantitatif sering disebut metode penelitian Naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode etnografi. Menurut sugiyono (2019:16-17) "Metode kuantitatif adalah metode penelitian berbasis positivisme, menggunakan sampel atau populasi tertentu, instrumen penelitian, dan analisis statistik untuk menggambarkan dan menguji hipotesis". Menurut Sugiyono (2019:206) Statistik deskriptif digunakan untuk mengkaji data dengan merinci informasi yang diperoleh tanpa bertujuan untuk menarik kesimpulan atau generalisasi yang lebih luas. Menurut Sugiyono (2019: 207), statistik inferensial, kadang-kadang disebut sebagai statistik induktif atau statistik probabilitas, adalah metode statistik yang digunakan untuk mengkaji data sampel, dengan temuan yang diekstrapolasi ke populasi yang lebih luas.

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah sekelompok barang atau orang tertentu dengan ciri dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis selanjutnya. Penelitian ini menggunakan strategi probability sampling dengan menggunakan metodologi basic random sampling. Sugiyono (2019: 129) mendefinisikan probability sampling sebagai strategi yang memastikan semua komponen populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan sederhana memakai rumus solvin dengan tingkat kesalahan 10% dari total populasi 184 orang, maka diperoleh 65 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,597	0,2441	Valid
	X1.2	0,483	0,2441	Valid
	X1.3	0,738	0,2441	Valid
	X1.4	0,582	0,2441	Valid
	X1.5	0,676	0,2441	Valid
	X1.6	0,727	0,2441	Valid
	X1.7	0,756	0,2441	Valid
	X1.8	0,591	0,2441	Valid
	X1.9	0,778	0,2441	Valid
	X1.10	0,703	0,2441	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh r hitung > r tabel (0,2441). Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Beban Kerja**

	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
<b>Beban Kerja (X2)</b>	X2.1	0,655	0,2441	Valid
	X2.2	0,624	0,2441	Valid
	X2.3	0,559	0,2441	Valid
	X2.4	0,581	0,2441	Valid
	X2.5	0,512	0,2441	Valid
	X2.6	0,395	0,2441	Valid
	X2.7	0,421	0,2441	Valid
	X2.8	0,751	0,2441	Valid
	X2.9	0,600	0,2441	Valid
	X2.10	0,619	0,2441	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Beban Kerja (X2) diperoleh r hitung > r tabel (0,2441). Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y.1	0,621	0,2441	Valid
	Y.2	0,665	0,2441	Valid
	Y.3	0,623	0,2441	Valid
	Y.4	0,764	0,2441	Valid
	Y.5	0,665	0,2441	Valid
	Y.6	0,666	0,2441	Valid
	Y.7	0,755	0,2441	Valid
	Y.8	0,699	0,2441	Valid
	Y.9	0,580	0,2441	Valid
	Y.10	0,479	0,2441	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Beban Kerja (X2) diperoleh r hitung > r tabel (0,2441). Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

## Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cornbach's Alpha	Standar Cornbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,842	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,763	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,851	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukan bahwa nilai Cornbach Alpha untuk variabel Disiplin kerja (X1) adalah 0,842 dengan nilai lebih besar dari 0,60, pada variabel beban Kerja (X2) adalah 0,763 dengan nilai lebih besar dari 0,60, dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,851 dengan nilai lebih besar dari 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35992333
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.057
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <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 diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050, dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.252	4.414		3.228	.002
	DISIPLIN	.293	.085	.346	3.450	.001
	BEBAN	.423	.090	.469	4.680	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,252 + 0,293X_1 + 0,423X_2 + e$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 14,252 artinya apabila variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) tidak ada maka kinerja karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 14,252 point. Nilai koefisien disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,293 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,293 point. Nilai koefisien beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,423 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), maka setiap kenaikan 1 unit pada

variabel beban kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,423 point.

### Uji signifikansi Parsial (Uji T)

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T) Disiplin Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.252	4.414		3.228	.002
	Disiplin	.293	.085	.346	3.450	.001
	Beban	.423	.090	.469	4.680	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t hitung > t tabel atau t-hitung 3,450 > t-tabel 1,669 (Gambar 4.4), dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T) Beban kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.252	4.414		3.228	.002
	DISIPLIN	.293	.085	.346	3.450	.001
	BEBAN	.423	.090	.469	4.680	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian padaa tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau t-hitung 4,680 > t-tabel 1,669 (Gambar 4.5), dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

**Tabel 8. Hasil Uji simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.507	2	145.754	25.353	.000 <sup>b</sup>
	Residual	356.431	62	5.749		
	Total	647.938	64			

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

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai f hitung > f tabel atau nilai f-hitung 25,353 > f-tabel 3,15 (Gambar 4.6), dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

## Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 <sup>a</sup>	.450	.432	2.398
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,432 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 43,2% sedangkan sisanya sebesar (100-43,2%) = 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Multi Prima Usahatama Site Serang. Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai t hitung > t tabel (3,450 > 1,669) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Secara praktis, kedisiplinan yang tinggi meliputi kepatuhan pada aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab meningkatkan peluang karyawan untuk memenuhi target perusahaan, sehingga operasional distribusi dapat berjalan dengan lebih lancar. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Saputra, R.A & Astria, K (2025) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JNE Express Cabang Cikupa". Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan aspek fundamental bagi keberhasilan pencapaian target kinerja.

### Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Beban Kerja (X2) juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung > t tabel (4,680 > 1,669) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Beban kerja yang mencakup volume tugas, waktu, dan energi yang

dicurahkan karyawan sangat memengaruhi efisiensi kerja. Ketika beban kerja disesuaikan dengan kapasitas individu, karyawan dapat bekerja secara efektif; sebaliknya, beban kerja yang berlebihan berisiko menurunkan kinerja karena menyebabkan kelelahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hartono, W., & Kusuma, M. (2020) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama)".

## **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Secara simultan (bersama-sama), Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel ( $25,353 > 3,15$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kontribusi pengaruh kedua variabel ini terhadap kinerja karyawan mencapai 43,2%, sementara 56,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Arjuna & Perkasa, (2025) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andika Energindo Bekasi". Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas manajemen perusahaan sangat bergantung pada keseimbangan antara penegakan disiplin dan pengelolaan beban kerja yang adil, yang menjadi kunci utama bagi tercapainya tujuan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Multi Prima Usahatama Site Serang. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan, menjaga ketepatan waktu, dan menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja adalah aspek fundamental yang secara langsung mendorong tercapainya target kinerja individu maupun perusahaan. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks operasional logistik di perusahaan ini, tingkat penugasan yang diberikan kepada karyawan, baik dari segi volume maupun intensitas, berperan penting dalam hasil kerja yang dicapai. Pengaturan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas sumber daya manusia terbukti menjadi penentu utama agar karyawan dapat bekerja dengan efektif tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan. Secara simultan, disiplin kerja dan beban kerja memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara matematis, kedua faktor ini menyumbang pengaruh sebesar 43,2% terhadap variabel kinerja, yang menegaskan bahwa efektivitas manajemen perusahaan sangat bergantung pada keseimbangan antara penegakan disiplin yang konsisten dan pengelolaan distribusi beban kerja yang adil bagi setiap anggota organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menekankan bahwa kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang terkelola dengan baik. Temuan ini menjadi bukti empiris bahwa kegagalan atau keberhasilan pencapaian target ritase perusahaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana faktor-faktor internal (disiplin dan beban kerja) diintegrasikan untuk mendukung operasional perusahaan di Site Serang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arjuna, G. A. D. P. G., & Perkasa, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andika Energindo Bekasi. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 3(1), 11-14. <https://doi.org/10.59923/assets.v3i1.381>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 100.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205-214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Hendra Saputro, A., & Riadi Akbar, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 416–424. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1934>
- Keban, M. E. B., Kurniawan, A. P., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Nian Tana Sikka: Jurnal ilmiah Mahasiswa*, 1(4). <https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v1i4.184>
- Mardika, N. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tri Penamas. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 6(2), 69-75.
- Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 725–744. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1510>
- Rahim, D. A. (2023). Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Total Quality Management (TQM) sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank BCA Kantor Cabang Bogor). *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v6i1.6833>
- Rivai. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (Edisi terbaru)*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, & Judge. (2021). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Saputra, R. A., & Astria, K. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jne Express Cabang Cikupa. *Journal Of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2976-2986.
- Sinambela. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siti Nur Aisah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18–25. <https://doi.org/10.46510/jami.v4i1.138>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Edisi Ke-2)*. Bandung: Alfabeta.

# Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi

e-ISSN: 3025-1974

Volume: 4 Nomor: 1 (Juni: 2026) hal: 90-102

DOI: <https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i1.487>

---

Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Tarwaka. (2021). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.

Vanchapo. (2021). *Beban kerja dan stres kerja*. Qiara Media.