



PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BOROBUDUR PRIA SEJAHTERA KEDIRI

Fernando Imanda Sanputro¹, Baju Pramutoko², Nurali Agus Najibul Z³

¹Universitas Islam Kadiri

² Universitas Islam Kadiri

³ Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 00, 2023

Revised March 00, 2023

Accepted March 00, 2023

Available online April 00, 2023

Kata Kunci:

Beban Kerja, Work Life Balance, Stres Kerja, Produktivitas Kerja

Keywords:

Workload, Work Life Balance, Work Stress, Work Productivity



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai adakah pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh dengan cara mengambil keseluruhan anggota populasi yang ada sebanyak 31 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi linier berganda, uji t (parsial) dan uji F (simultan) serta koefisien determinan (R^2) yang diolah menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian yang diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,044 < 0,05$. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig t sebesar $0,001 < 0,05$. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig t sebesar $0,020 < 0,05$. Beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri dengan melikat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

This study aims to explain and prove the hypothesis regarding the influence of workload, work discipline, and work motivation on employee performance at CV. Borobudur Prima Sejahtera Kediri Branch. This study uses quantitative research with a sampling technique with a saturated sample method by taking all members of the existing population of 31 people. The analysis techniques used are validity test, reliability test, correlation test, multiple linear regression test, t test (partial) and F test (simultaneous) as well as the determinant coefficient (R^2) which is processed using the SPSS version 20 program. The results of the study concluded that partially workload has a negative and significant effect on employee performance obtained a significant value of $0.044 < 0.05$. Partially work discipline has a positive and significant effect on employee performance obtained a sig t value of $0.001 < 0.05$. Partially work motivation has a positive and significant effect on employee performance obtained a sig t value of $0.020 < 0.05$. Workload, work discipline, and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at CV. Borobudur Prima Sejahtera, Kediri Branch, as seen from the significant value of F of $0.000 < 0.05$.

*Corresponding author

E-mail addresses: fernandoimanda88@gmail.com¹,

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai tenaga kerja pada sebuah organisasi mempunyai peranan yang sangat penting baik secara kelompok maupun individu. Manusia sebagai salah satu aset perusahaan yang merupakan penggerak utama atas jalanya produksi dan jasa, oleh sebab itu adanya kuantitas dan mutu sumber daya manusia yang memadai sangat diperlukan bagi suatu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan efektifitas dan efisiensi kerja pada karyawannya, karena karyawan pada perusahaan tersebut mempunyai potensi yang cukup besar mempengaruhi berbagai manfaat dan dapat dikembangkan semaksimal mungkin potensinya.

Menurut Wilson Bangun, (2012) sumber daya manusia adalah aset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal utama merencanakan, mengarahkan, mengorganisir serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik diharapkan akan sanggup menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serta menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja yang telah dicapai.

Pada dasarnya tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru batasan atau waktu yang lebih ketat, dan perubahan tuntutan terhadap situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka karyawan dapat mempersepsikan hal ini sebagai beban yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut Sutrisno (2009) beban adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja dapat menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak akan menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Menurut Hasibuan (2014) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap sumber daya manusia, sehingga mereka mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar dan sukarela patuh serta melaksanakan segala keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang ada. Disiplin yang melekat pada setiap individu terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan dan tingkah laku.

Disiplin kerja karyawan yang menurun merupakan masalah penting dan mendesak untuk segera diselesaikan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana kita mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusia tersebut serta memberikan umpan balik yang dapat mendorong peningkatan kedisiplinannya, sehingga semangat kerja karyawan meningkat. Penyebab dari turunnya semangat kerja dan kegairahan kerja sangat banyak mulai dari yang bersifat umum, misalnya pemberian upah yang dinilai kurang layak, insentif yang tidak terarah, serta fasilitas yang dipandang tidak memadai. Sedangkan sesuatu yang bersifat materi seperti kondisi dan lingkungan kerja yang tidak memberikan ketenangan dan keamanan kerja karyawan, serta timbulnya kejenuhan kerja sebagai akibat dari monotonnya pekerjaan. Sehingga dibutuhkan motivasi kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan job deskripsi selama melakukan semua pekerjaan.

Menurut Ansory (2018) menjelaskan bahwa "motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya". Seseorang yang melakukan pekerjaan memiliki kebutuhan yang tertentu yang memotivasi mereka untuk melakukan semangat kerja.

Dengan melakukan pekerjaan, para karyawan ingin mendapatkan sesuatu yang dapat memuaskan kebutuhan mereka. Walaupun semangat motivasi karyawan cukup sulit, namun seorang pemimpin harus selalu berusaha memotivasi karyawannya agar perusahaan dapat berkembang dan maju.

CV. Borobudur Prima Sejahtera merupakan perusahaan dagang yang bergerak dibidang distributor makanan dan minuman dan ingin lebih meningkatkan pelayanannya kepada konsumen dengan memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik. Untuk memenuhi tugas tersebut dibutuhkan partisipasi karyawan dalam hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam menjalankan tugas sebagai karyawan di CV. Borobudur Prima Sejahtera karyawan menghadapi beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi, maka energi akan tercurah untuk menghadapi tekanan tersebut. Sehingga energi karyawan untuk bersemangat dalam bekerja semakin berkurang dan hasil pekerjaan akan menjadi tidak maksimal, terkesan asal-asalan, bahkan kinerja karyawan perusahaan akan menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri”**.

2. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri, dengan ruang lingkup pada manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan perusahaan yang meliputi bagian admin, pengiriman, gudang, sales supervisor, dan sales marketing sebanyak 31 orang, yang dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data diperoleh dari sumber primer dan sekunder melalui observasi, wawancara, kuesioner, serta studi pustaka. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, serta pengujian t, F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh dan kontribusi variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai korelasi yang signifikan terhadap total skor, sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Berikut paparan hasil uji validitas :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No.	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri mampu mencapai tugas yang sudah jelas.	0,656**	Valid
2	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri mampu menyelesaikan target pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan	0,521**	Valid
3	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri mampu memahami pekerjaan yang diberikan	0,714**	Valid
4	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri mampu melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan	0,757**	Valid
5	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri melakukan dengan waktu kerja yang sesuai dengan SOP	0,739**	Valid
6	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat	0,745**	Valid
7	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri mampu bekerja dengan giat dengan kondisi ruang kerja yang nyaman	0,482**	Valid
8	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri merasa lingkungan kerja yang	0,679**	Valid

	kondusif dapat mendukung kelancaran pekerjaannya		
--	--	--	--

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahawa dari 8 item pertanyaan variabel beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri tidak sering absensi	0,754**	Valid
2	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri mampu tidak melebihi tingkat kehadiran yang telah ditetapkan	0,808**	Valid
3	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri mampu bekerja sesuai aturan yang berlaku	0,805**	Valid
4	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri mematuhi tata cara kerja selama didalam ruangan maupun diluar ruangan	0,751**	Valid
5	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik	0,786**	Valid
6	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri patuh terhadap atasan apa yang sudah diarahkan	0,732**	Valid
7	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri bersedia bertanggungjawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang telah saya digunakan serta berperilaku baik	0,781**	Valid
8	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri merasakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0,773**	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan tabel 2 dapat disimpulkan bahawa dari 8 item pertanyaan variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No.	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri mendapat pemberian berupa barang, jasa, dan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya	0,867**	Valid
2	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri diberikan intensif tepat waktu sesuai target yang telah dicapai	0,876**	Valid
3	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri memperoleh tempat yang sesuai dengan kemampuan kinerja saya	0,799**	Valid
4	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri mendapatkan fasilitas yang memadai agar memperlancarkan pekerjaan	0,773**	Valid
5	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri merasakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman	0,695**	Valid

6	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri melakukan pekerjaan sesuai dengan jobdesk	0,813**	Valid
7	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri berhasil mencapai target yang telah ditentukan perusahaan	0,768**	Valid
8	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri memperoleh penghargaan jika melebihi target yang telah ditentukan	0,761**	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa dari 8 item pertanyaan variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku dan memperoleh hasil yang baik	0,554**	Valid
2	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang kerjanya	0,716**	Valid
3	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan	0,744**	Valid
4	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	0,706**	Valid
5	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan kemampuan saya	0,798**	Valid
6	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri mengerjakan pekerjaan secara efektif dan tidak menunda pekerjaan	0,683**	Valid
7	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan	0,753**	Valid
8	Karyawan CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri datang tepat waktu di kantor sesuai SOP	0,703**	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa dari 8 item pertanyaan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi atau tingkat keandalan suatu instrumen dalam menghasilkan data. Instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran menunjukkan tingkat kestabilan yang tinggi, ditunjukkan dengan nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) yang memenuhi kriteria, sehingga instrumen layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,812**	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,901**	Reliabel

3	Motivasi Kerja (X3)	0,917**	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,865**	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan dari tabel 5 diatas hasil pengujian reliabilitas bahwa semua item variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha dari 0,6 yang berarti reliabel.

Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui tidaknya suatu hubungan antara 2 variabel yang diuji. Ukuran keeratan dalam uji korelasi ini biasanya disebut dengan koefisien korelasi atau rho. Nilai rho berkisar dari -1 sampai dengan 1. Jika rho mendekati -1 atau 1, maka kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang kuat. Dari penyebaran kuesioner berjumlah 31 responden dapat diperoleh hasil uji korelasi pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi

No.	Variabel	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	-0,725**	0,000	Lemah
2	Disiplin Kerja (X2)	0,705**	0,000	Kuat
3	Motivasi Kerja (X3)	0,613**	0,000	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan dari tabel 6 diatas hasil pengujian korelasi menunjukkan signifikan untuk hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,1$ yang berarti variabel independen (beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja) memiliki hubungan dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil dari korelasi beban kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai -0,725 yang artinya memiliki hubungan yang lemah, sedangkan disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,705 yang artinya memiliki hubungan yang kuat, begitu juga dengan motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,613 yang dapat dikategorikan memiliki hubungan yang kuat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), dan untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,341	-2,115	0,044	Ha :Ditolak
Disiplin Kerja (X2)	0,399	3,676	0,001	Ha :Diterima
Motivasi Kerja (X3)	0,277	2,483	0,001	Ha :Diterima
Konstanta (a)	12,592	2,710	0,012	

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 7, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 12,592 + 0,341 X_1 + 0,399 X_2 + 0,277 X_3$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1) Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 12,592 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja, maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 12,592 dengan asumsi variabel lain konstan.

2) Koefisien Beban Kerja (X₁)

Variabel beban kerja (X₁) memiliki nilai koefisien negatif sebesar 0,341. Apabila variabel beban kerja (X₁) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,341 dengan asumsi variabel lain konstan.

3) Koefisien Disiplin Kerja (X_2)

Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,399. Apabila variabel disiplin kerja (X_2) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,399 dengan asumsi variabel lain konstan.

4) Koefisien Motivasi Kerja (X_3)

Variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,277. Apabila variabel motivasi kerja (X_3) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,277 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila tingkat signifikansi kurang dari 0,05, sedangkan hipotesis ditolak jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa :

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,592	4,649		2,710	0,012
Beban Kerja	0,341	0,161	0,257	-2,115	0,044
Disiplin Kerja	0,399	0,109	0,456	3,676	0,001
Motivasi Kerja	0,277	0,112	0,333	2,483	0,020

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 8, maka berikut merupakan paparan hasilnya :

- 1) Dari hasil analisis uji t untuk variabel beban kerja (X_1) memiliki $T_{hitung} -2,115 < T_{tabel} 2,048$ dengan signifikan $0,044 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak , secara parsial variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dari hasil analisis uji t untuk variabel disiplin kerja (X_2) memiliki $T_{hitung} 3,676 > T_{tabel} 2,048$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima , secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Dari hasil analisis uji t untuk variabel motivasi kerja (X_3) memiliki $T_{hitung} 2,483 > T_{tabel} 2,048$ dengan signifikan $0,020 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima , secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai Sig < 0,05 maka variabel-variabel bebas secara bersama- sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Refression	488,019	3	162,673	20,397	0,000
Residual	215,336	27	7,975		
Total	703,355	30			

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada tabel 9, dapat dilihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai Sig 0,000 < 0,05 dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} 20,397 > 2,95$ yang mrnyatakan bahwa H_a diterima yang artinya memiliki pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, disiplin kerja , dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi R²

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur derajat keeratan hubungan antara dua variabel. Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi, sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,833	0,694	0,660	2,82408

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan dari tabel 10, dapat dilihat kontribusi variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada pengujian data didapatkan nilai R² = 0,694 yang berarti sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diskusi

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri

Berdasarkan penelitian ditemukan bahwa beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan yaitu Mas Bambang bagian sales lapangan bahwa beliau menyatakan terkait beban kerja di CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri "Kondisi pekerjaannya ya mas banyak beban yang melebihi job dec tanpa ada upah lembur, dan tidak ada perbedaan upah antara karyawan baru semua sama sehingga membuat karyawan lain tidak bersemangat terhadap kerjanya menyebabkan banyak yang tidak disiplin untuk datang ke kantor dengan tepat waktu. Selain itu kedisiplinan juga meskipun ada *punishment* potong gaji Rp. 5.000- Rp.15.000 setiap datang terlambat masih banyak karyawan yang datang terlambat yang menyebabkan kerja *overtime* serta hal-hal yang tidak sesuai dengan perjanjian awal seperti *insentif* paling lambat 15 hari setelah pengajuan sudah cair, tetapi ternyata molor hingga 1-2 bulan. Hal ini dirasakan semua karyawan sehingga motivasi kerja menurun yang menyebabkan kinerja karyawan tidak sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan akan bernilai baik jika beban kerja tidak melebihi yang sudah ditetapkan, disiplin kerja akan dilaksanakan secara teratur dan memiliki kesadaran diri apabila karyawan mempunyai semangat tinggi dalam bekerja. Disini peran manager sangat berpengaruh untuk menjalankan perusahaan mencapai tujuan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, yang berjudul pengaruh beban kerja ,disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai sig 0,044 < 0,05.
- 2) Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai sig 0,001 < 0,05.
- 3) Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai sig 0,020 < 0,05.
- 4) Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja , disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di CV. Borobudur Prima Sejahtera Cabang Kediri terbukti dengan hasil uji F diperoleh nilai sig 0,000 < 0,05.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Andini Ramanti Kharie, Sendow, G., & Lucky O.H Dotulong. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 141–150.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli)*. Indomedia Pustaka.
- Bacal, R. (2015). *Performance Management*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bayu,P & Suseno,H. (2016). Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 40-45. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=TuDQHXAAXAAAJ&citation_for_view=TuDQHXAAXAAAJ:u5HHmVD_u08C.
- Bayu,P & Suseno,H. (2023). Pengaruh Ketrampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Of Economic and Business*, 4(2), 053-064. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=TuDQHXAAXAAAJ&citation_for_view=TuDQHXAAXAAAJ:8k81kl-MbHgC.
- Bayu, Pramutoko, SE.(2016). *Teori Pengambilan Keputusan*. CV. Dimar Intermedia Kediri. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=TuDQHXAAXAAAJ&citation_for_view=TuDQHXAAXAAAJ:FxGoFyzp5QC.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Bramasta, R., Asmike, M., & ... (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, Bramasta, R., M. Asmike, and .. 2021. "Pengaruh B. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/2093%0Ahttp://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/download/2093/1872>
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Dwipayana, I. M. G. S., Mendra, I. W., & Ni Luh Gede Putu Purnawati. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja kryawan pada perusahaan Sunsri house of jewelry celuk, Sukawati, Giyar. *Jurnal Emas*, 3(3), 91–104. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4077>
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Alfabeta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Cetakan Ketujuh Belas*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hasibuan S.P. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat Belas*. Bumi Aksara.
- Heene, Aime dan Desmidt, S. (2010). *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*. Refika Aditama.
- Herman. (2016). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan out sourcing pada bengkel mesin Pt. Semen Tonasa 2 dan 3 Kabupaten Pangkep. *Jurnal Riset, Vol,3, No*.
- Hermawan. (2018). *Metode Kuantitatif untuk Riset Bidang Kepariwisata (Open Scien)*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kusumaningsih, D., & Riauunto, S. (2021). Analisis Motivasi, Disiplin Dan Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 439–456. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.382>
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert & H. Jackson, J. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Salemba Empat.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2017). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat.*
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Nadila Andra Kurnia, D. H. S. (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>
- Pinder. (2013). *Work Motivation: Theory, Issues And Applications*. Scoff, Foresmen and Company.
- Pramularso, E. Y. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan*. I(2), 171–178.
- Puspitasari, R. R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Viena Bakery Kediri*. Universitas Islam Kadiri.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto, S. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Suardi. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak*. *Journal Business Economics and Entrepreneurship*, 1(2).
- Sudirman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1)*. Penerbit Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawati Pers.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.