

## PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SELAHONJE JAYA ABADI

Rifqi Galuh Putra Ramadhan<sup>1\*</sup> Achmad Fauzi<sup>2</sup>, Novita Wahyu Setyawati<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya  
[202010325368@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325368@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>1\*</sup> [achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>2</sup>  
[novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>3</sup>

### \*Corresponden Author

#### ARTICLE INFO

*Keywords:* beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

*Received :* 13, July 2024

*Revised :* 20, July 2024

*Accepted:* 27, July 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Selahonje Jaya Abadi, sebuah perusahaan pengelola limbah di Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang didistribusikan kepada karyawan PT Selahonje Jaya Abadi. Sampel penelitian ini adalah 92 karyawan melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk menentukan hubungan dan dampak beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Perusahaan memandang karyawan sebagai aset utama dalam mengejar keberhasilan, sehingga keberadaan sumber daya manusia (SDM) dianggap sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaan operasi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengelola dan memelihara SDM di dalam perusahaan dengan baik agar dapat secara efektif memenuhi tuntutan karyawan dan berhasil mencapai tujuan bersama perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana sumber daya manusia dipersiapkan, diatur dan digunakan dengan baik dan benar dalam sebuah organisasi lembaga atau perusahaan sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dan handal.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sesuatu dalam menentukan sasaran, tujuan, visi misi perencanaan strategis pencapaian sebuah organisasi. Kinerja dapat diketahui dan dilihat jika seorang individu maupun kelompok telah mewujudkan kriteria standar yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi. Dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan atau peran dalam sebuah organisasi dengan penuh tanggung jawab, dedikasi dan loyalitas yang maksimum.

Pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala daya dan upaya yang dilakukan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu aspek internal atau aspek yang ada dalam diri pegawai itu sendiri seperti: diantaranya kondisi fisik, intelegensi, sikap, bakat, kebiasaan, minat dan perhatian, motivasi, komitmen,

keadaan emosi serta disiplin. Dan aspek eksternal atau aspek yang yang mempengaruhi dari luar diri pegawai itu sendiri seperti, diantaranya pimpinan, teman kerja, keluarga, fasilitas, lingkungan, budaya kerja dan lain-lain (Kurnia & Sitorus, 2022)

Vancapo (2020) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu macam kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan, jika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu dengan berbagai tugas yang diberikan, maka hal ini bukan menjadi suatu beban kerja, meskipun demikian, jika karyawan tidak secara efektif menyelesaikan pekerjaan maka dapat dikatakan menjadi suatu beban.

Selain Beban kerja, disiplin kerja juga harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya disiplin dalam bekerja maka perusahaan memiliki kualitas karyawan yang baik. disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik, (Hamali, 2018).

Berdasarkan data hasil penilaian kinerja di atas, terlihat bahwa kinerja yang di hasilkan oleh karyawan PT Selahonje Jaya Abadi setiap akhir periode mengalami penurunan menurut garis trendline. Dimana pada tahun 2019, angka penilaian berada pada angka 88%, kemudian mengalami penurunan di tahun 2020 menjadi 82%, selanjutnya meningkat di tahun 2021 menjadi 93%, kemudian pada tahun 2022 kembali menurun menjadi 84%, dan pada 2023 kembali meningkat menjadi 92%, sedangkan target yang ditentukan oleh perusahaan setiap tahunnya adalah 90.00, tentunya fenomena ini tidak dapat dibiarkan terus terjadi, karena dapat menjadi sebuah ganjalan bagi perusahaan untuk melangkah lebih jauh kedepannya.

PT Selahonje Jaya Abadi perlu melakukan evaluasi terkait penurunan kinerja karyawan selama lima tahun tersebut, agar proses pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan maksimal, yang akan berdampak kepada produktivitas karyawan yang dapat memudahkan segala macam aktivitas bisnis lainnya. Selanjutnya latar belakang permasalahan ini diperkuat dengan data keterlambatan karyawan.

Tabel Rekapitulasi Keterlambatan dan Ketepatan Waktu Karyawan Tahun 2019-2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat (selama setahun penuh)	Tepat Waktu (perhitungan perbulan/ dikali 12 bulan)	Persentase Terlambat	Persentase Tepat Waktu
	2019	120	52	1388	3,7%	96,3%
	2020	121	67	1385	4,7%	95,3%
	2021	123	61	1415	4,2%	95,8%
	2022	122	62	1402	4,3%	95,7%
	2023	120	54	1386	3,8%	96,2%

Tabel diatas menunjukkan mengenai grafik rata – rata keterlambatan masuk kerja karyawan pada seluruh bidang perusahaan dapat dilihat bahwa pada tahun 2019-2023 tingkat keterlambatan karyawan datang ke kantor cenderung naik dari waktu ke waktu. Dengan tingginya angka keterlambatan karyawan maka secara tidak langsung dapat memangkas jumlah jam kerja yang berakibat pada hasil kerja para karyawan yang kurang maksimal dan hal ini merupakan salah satu indikasi dari tingginya disiplin karyawan.

Kinerja karyawan dapat diperengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah beban kerja. beban kerja begitu berpengaruh bagi perusahaan, memiliki beban kerja yang berat membawa tingkat tanggung jawab yang tinggi, karena meningkatnya beban kerja karyawan dengan tanggung jawab atau tugas tambahan. Perusahaan diharuskan memiliki kemampuan untuk menentukan tugas serta beban kerja yang tidak melebihi kapasitas. Beban kerja suatu perusahaan dapat memicu semangat para karyawan untuk berkembang atau dapat menjadi beban bagi mereka untuk melakukan pekerjaannya, sehingga membuat mereka tidak menyukai pekerjaannya (Hanafi & Zulkifli, 2018). Penelitian ini sebelumnya sudah banyak dilakukan, dari penelitian (Iskandar, 2019) dapat diambil kesimpulan bahwasanya beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tidak selaras dengan hasil dari penelitian (Rolos et al., 2018) yang mengungkapkan bahwasanya beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja, disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan suatu tindakan dari manajemen untuk mendorong para pegawai agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan memperkecilnya suatu kesalahan. Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Maini & Tanno, 2021). Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Setiawati et al., 2022) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan semakin maksimal kinerja seorang pegawai. Sedangkan penelitian yang pernah dilakukan (Namang, 2023) menyatakan bahwa, disiplin secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Miner (Norawati, 2021) kinerja merupakan cara individu agar dapat bekerja dan berperilaku sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Arif Yusuf Hamali (Soetrisno, 2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi.

Kemudian menurut Fauzi (2024) kinerja karyawan merupakan kewajiban dari hubungan antara keahlian, motivasi, dan peluang. Teori Goal Setting Edwin Locke ini menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tujuan yang ditetapkan. Semakin spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan memiliki batasan waktu (SMART) tujuan yang ditetapkan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Indikator adalah ukuran yang dapat menunjukkan sejauh mana seorang pegawai dapat bekerja dengan optimal. Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner (Soetrisno, 2018) yaitu: a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan, b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan, c.

Penggunaan Waktu dalam Kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang. d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

### **Beban Kerja**

Pengertian beban kerja menurut Luh Kadek Budi Martini (Sartika, 2020) beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Suci Koesomowidjojo (Fathoni, 2021) beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya.

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari menurut Budiasa (Santanu, 2022), adapun dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut: a. Beban mental (mental effort load), b. Beban waktu (time load), c. Beban fisik (physical load)

### **Disiplin Kerja**

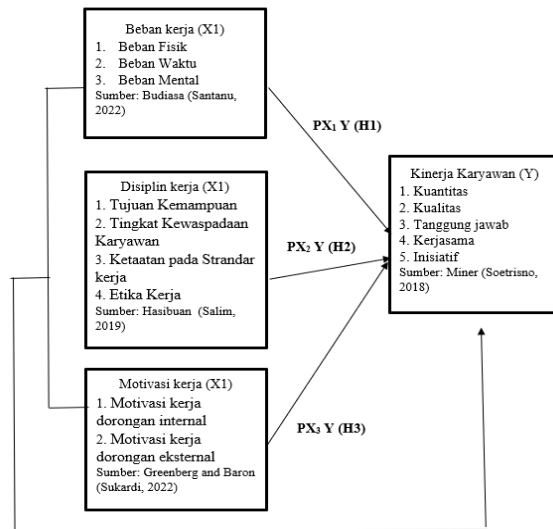
Menurut Narpati (2024) disiplin kerja adalah suatu sikap patuh, taat, menghormati dan mampu menghargai setiap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta tidak menghindar dan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran dalam menjalankan tugas, dan merupakan sebuah proses dimana seseorang dapat menumbuhkan rasa untuk meningkatkan dan mempertahankan tujuan yang hendak dicapai melalui sikap patuh dalam menjalankan aturan organisasi. Lebih lanjut menurut Hasibuan (Hendra, 2018) kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna menunjang perubahan sikap para karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja menurut H. Malayu Hasibuan (Salim, 2019) memiliki dimensi dan indikator disiplin yang terdiri dari: a. Tujuan Kemampuan, b. Tingkat Kewaspadaan Karyawan, c. Ketaatan pada Standar kerja, d. Ketaatan pada Peraturan Kerja, e. Etika Kerja.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Wijaya (2023), motivasi merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Menurut Tandayu (Andini, 2023) motivasi kerja artinya mampu menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat abstrak (intangible) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan. Motivasi kerja menurut Greenberg and Baron (Sukardi, 2022) memiliki dua dimensi, yaitu: a. Motivasi kerja dorongan internal, b. Motivasi kerja dorongan eksternal.

## Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

## Hipotesis

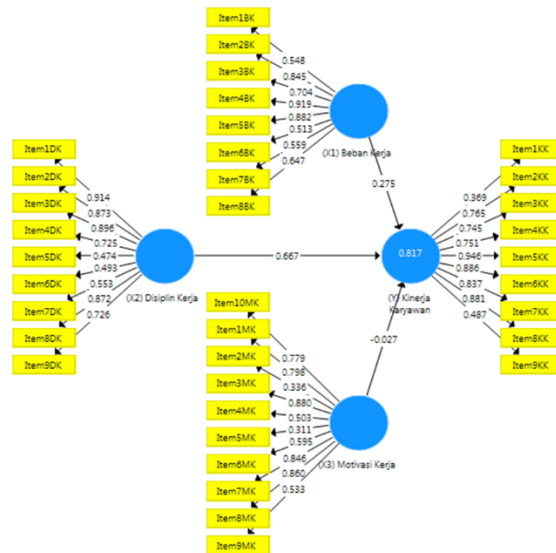
- H1: Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Selahonje Jaya Abadi
- H2: Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Selahonje Jaya Abadi.
- H3: Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Selahonje Jaya Abadi

## METODOLOGI

Penelitian ini ditulis memakai metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Selahonje Jaya Abadi, dan menurut data diketahui jumlah karyawan pada PT. Selahonje Jaya Abadi berjumlah 120 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Rumus Solvin dimana jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 92 responden. Penelitian ini menggunakan alat statistik Smartpls untuk mengolah data penelitian.

## HASIL

Pengukuran Outer model dalam penelitian ini mengukur uji validitas dan reliabilitas. Berikut merupakan hasil uji outer model validitas



Sumber: Hasil olah data SmartPLS 2024

Berdasarkan Gambar diatas maka Beban Kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai original sample. Setiap indikator memiliki nilai outer loading berada diantara 0,41-0,70 maka dapat disimpulkan valid dan memenuhi syarat convergent validity. Sedangkan uji reliabilitas sebagai berikut:

No	Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability (rho_a)
1	Beban Kerja	0,861	0,891
2	Disiplin Kerja	0,901	0,914
3	Motivasi Kerja	0,852	0,884
4	Kinerja Karyawan	0,898	0,922

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai cronbach alpha dari beban kerja sebesar 0,861, disiplin kerja sebesar 0,901, motivasi kerja sebesar 0,852 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,898. Hasil tersebut menyatakan bahwa terbukti reliabel. Nilai composite reliability (rho\_a) beban kerja sebesar 0,891, disiplin kerja sebesar 0,914, motivasi kerja sebesar 0,884 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,922. Hasil tersebut menyatakan bahwa terbukti reliabel atau dapat diandalkan.

#### Hasil Analisis Struktural Model (Inner Model)

Tahapan pengujian ini dilaksanakan dengan memakai metode boothstrapping dalam Smart PLS 3.0, uji hipotesis pada penelitian ini ialah dengan melihat nilai t-hitung (t-statistik). Jika nilai t-hitung (t-statistik) > t-tabel (1,98), maka hipotesisnya berpengaruh dan jika nilai t-hitung (t-statistik) < t-tabel (1,98), maka hipotesisnya tidak berpengaruh dan nilai p-value harus bernilai <0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis melalui metode boothstrapping pada Smart PLS 3.0:

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
(X1) Beban Kerja -> (Y) Kinerja Karyawan	0,275	0,281	0,110	2,507	0,012

<b>(X2) Disiplin Kerja -&gt; (Y) Kinerja Karyawan</b>	0,667	0,652	0,133	5,012	<b>0,000</b>
<b>(X3) Motivasi Kerja -&gt; (Y) Kinerja Karyawan</b>	-0,027	-0,011	0,098	0,273	<b>0,785</b>

Sumber: Data diolah menggunakan *Smart PLS 3.0*, 2024

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel Beban Kerja serta motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut merupakan hasil uji hipotesis penelitian:

1. Hasil pengujian hipotesis variabel Beban Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Memiliki p-value sebesar 0,000. Dikarenakan tingkat standar p-value adalah  $< 0,05$  ( $0,012 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang signifikan. Lalu berdasarkan nilai original sampel 0,275 dengan nilai t-hitung sejumlah 2,507 lebih besar dari t-tabel (1,98). Menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H1 dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian hipotesis variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Memiliki p-value sebesar 0,000. Dikarenakan tingkat standar p-value adalah  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang signifikan. Lalu berdasarkan nilai original sampel 0,667 dengan nilai t-hitung sejumlah 5,012 lebih besar dari t-tabel (1,98). Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H2 dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Memiliki p-value sebesar 0,785. Dikarenakan tingkat standar p-value adalah  $> 0,05$  ( $0,785 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh. Lalu berdasarkan nilai original sampel 0,257 dengan nilai t-hitung sejumlah 0,273 lebih besar dari t-tabel (1,98). Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan, sehingga H3 dapat ditolak. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja kemungkinan justru akan menurunkan kinerja karyawan.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis mampu dibuat kesimpulan bahwa hipotesis (H1) diterima di mana Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dijalankan (Arfan, 2023) yang melaksanakan penelitian tentang Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menyimpulkan apabila stres dibiarkan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam

menjalani kehidupannya dalam lingkungan dan pekerjaan. Untuk terus mempertahankan pegawai agar tetap bertahan bekerja, perusahaan harus mampu membangun jam kerja yang jelas, serta memberi perhatian terhadap problematika yang dihadapi pegawai baik dari dalam perusahaan maupun dalam kehidupan pribadinya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis mampu dibuat kesimpulan bahwa hipotesis (H2) diterima di mana disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dijalankan (Trisna et al., 2023) yang meneliti tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja ialah hasrat didalam individu yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Disiplin kerja bermula dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk melakukan usaha demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menunjukkan seberapa besar dorongan, upaya, intensitas, dan kesediaan seseorang untuk berkorban demi mewujudkan tujuannya. Semakin kuat dorongan atau motivasi seseorang, semakin tinggi juga kinerjanya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis mampu dibuat kesimpulan bahwa hipotesis (H3) ditolak di mana motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dijalankan (Trisna et al., 2023) yang meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja ialah hasrat didalam individu yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi kerja bermula dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk melakukan usaha demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menunjukkan seberapa besar dorongan, upaya, intensitas, dan kesediaan seseorang untuk berkorban demi mewujudkan tujuannya. Semakin kuat dorongan atau motivasi seseorang, semakin tinggi juga kinerjanya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Selahonje Jaya Abadi. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Selahonje Jaya Abadi.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Selahonje Jaya Abadi.
3. Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Selahonje Jaya Abadi.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Selahonje Jaya Abadi. Maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut dimana peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan dalam ruang lingkup yang lebih luas, seperti memperluas populasi, menambah jumlah sampel, atau melengkapi variabel lain yang berpotensi berpengaruh terhadap penelitian seperti misalnya penghargaan terhadap kinerja karyawan atau lingkungan kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metode Penelitian. Yogyakarta: SUKA-Press.
- Achmad Fauzi, P. A. (2024). Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XX. Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM) Vol.2., No.1.
- Andini. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor JNE Express Karawang. Jurnal Economica Vol 2 No 7.
- Anggara, S. (2015). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Bairizki, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid 1. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Bintang Narpati, M. W. (2024). Peran Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Antara Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Manufaktur. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Volume. 8, No. 1 (2024).
- Dian Sudiantini, A. N. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce Vol.2, No.2 Juni 2023.
- Dulyadi. (2021). Buku Ajar Metode Penelitian: Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik & STEKOM.
- Estiana, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Lentera Bisnis Volume 12, Nomor 2.
- Fathoni, M. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama. Jurnal Optimal Vol 19 No 1.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center Academica Publishing Service).
- Hendra, K. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT Arta Sedana Singaraja. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha.
- Kamal, M. (2021). Analisis Disiplin Kompetensi Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Menara Ilmu Vol 15 No 1 2021.
- Karomah, R. E. (2023). pengaruh lingkungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Lentera Bisnis Volume 12 Nomor 2.
- Muhammadiyah. (2009). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. Jurnal Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan.
- Muhson, A. (2022). Analisis Statistik Dengan SmartPLS. Yogyakarta: UNY Press.
- Mutaqin, K. Z. (2017). Pengaruh Sikap Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung. Jurnal Manajemen Gelombang 1.
- Namang, H. Y. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan.
- Norawati, S. (2021). Analisis Disiplin Kompetensi Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan. LPPM UMSB Vol. 15 No 1.
- Pratama, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha Vol.1, No.1, Juli 2021.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis, 19-27.

- Salim, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN Persero Makassar. *Jurnal Competitiveness* Vol. 8, Nomor 1, 95.
- Sampelling, A. (2015). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Kinerja* Vol 12 No.1. 2015.
- Santanu, T. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 4 Desember 2022.
- Sari, N. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Beban Kerja, Sters Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Edicity Residence Apartment Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 7, Nomor 8*.
- Sartika, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Jurnal Niagawan* Vol 9 No 2.
- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press.
- Achmad Fauzi, P. A. (2024). Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XX. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* Vol.2., No.1.
- Andini. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor JNE Express Karawang. *Jurnal Economica* Vol 2 No 7.
- Anggara, S. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid 1*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Bintang Narpati, M. W. (2024). Peran Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Antara Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* Volume. 8, No. 1 (2024).
- Dian Sudiantini, A. N. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* Vol.2, No.2 Juni 2023.
- Dulyadi. (2021). *Buku Ajar Metode Penelitian: Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik & STEKOM.
- Estiana, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis* Volume 12, Nomor 2.
- Fathoni, M. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama. *Jurnal Optimal* Vol 19 No 1.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajamen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Academica Publishing Service).
- Hendra, K. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*.
- Kamal, M. (2021). Analisis Disiplin Kompetensi Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Menara Ilmu* Vol 15 No 1 2021.
- Karomah, R. E. (2023). pengaruh lingkungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis* Volume 12 Nomor 2.
- Muhammadiyah. (2009). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Takalar. *Jurnal Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan*.
- Muhson, A. (2022). *Analisis Statistik Dengan SmartPLS*. Yogyakarta: UNY Press.
- Mutaqin, K. Z. (2017). Pengaruh Sikap Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Gelombang* 1.
- Namang, H. Y. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.

- Norawati, S. (2021). Analisis Disiplin Kompetensi Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan. LPPM UMSS Vol. 15 No 1.
- Pratama, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha Vol.1, No.1, Juli 2021.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota . Jurnal Administrasi Bisnis, 19-27.
- Salim, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN Persero Makassar. Jurnal Competitiveness Vol. 8, Nomor 1 , 95.
- Sampeliling, A. (2015). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Jurnal Kinerja Vol 12 No.1. 2015.
- Santanu, T. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 4 Desember 2022.
- Sari, N. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Beban Kerja, Sters Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Edicity Residence Apartment Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 7, Nomor 8.
- Sartika, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. Jurnal Niagawan Vol 9 No 2.
- Setiawati, S., Ramadhoni, M. R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung. Business and Entrepreneurship Journal (BEJ).
- Siburian, M. S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 6 No 2 2020.
- Siburian, M. S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. Jurnal Productivity, Vol. 2 No. 5.
- Sihombing, P. R. (2022). Aplikasi SmartPLS Untuk Statistisi Pemula. Dalam A. M. Arsani, Aplikasi SmartPLS Untuk Statistisi Pemula (hal. 17). Bekasi: Dewangga Publishing.
- Soetrisno, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2022). Motivasi Kerja Dalam Dimensi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Sung Shim International. Journal Economic, Management and Business vol 1 no 1.
- Supriadi, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sukoharjo: Tahta Media Group.
- Tahir, R. (2023). Metode Penelitian Sumber Daya Manusia. Jambi: Sonpedia Publishing.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Humaniora, Vol. 1.
- Wachidah, L. N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Vol. 3 No. 2 Mei-Agustus 2019.
- Wijaya, R. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi vol 1 no 3.
- Yuliani, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.