
Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi PT Mikuni Indonesia *(The Influence of Motivation, Discipline and Workload on The Performance of Production Operator Employees PT Mikuni Indonesia)¹*

Erlangga Putra Lubis²
Yohanes Herman Susilo³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, (2) pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja, dan (3) pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Sampel sebanyak 72 karyawan Bagian Operator Produksi PT Mikuni Indonesia diambil melalui metode *simple random sampling*. Analisis data menggunakan model regresi linier berganda dengan IBM SPSS 25 meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan: (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, (2) kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan (3) beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pemberian motivasi, penegakan kedisiplinan, dan pengaturan beban kerja yang tepat.

Kata kunci: motivasi kerja, kedisiplinan kerja, beban kerja, kinerja

ABSTRACT

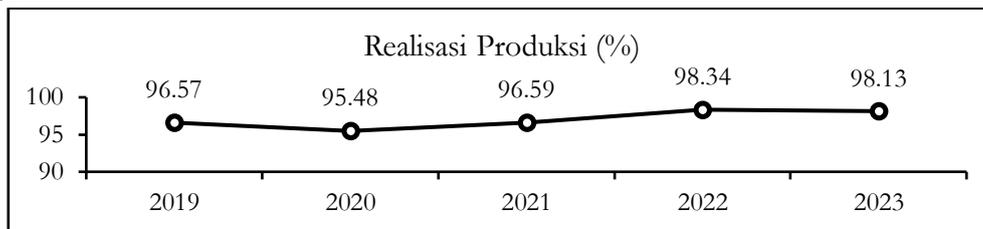
This research aims to analyze (1) the influence of work motivation on performance, (2) the influence of discipline on performance, and (3) the influence of workload on performance. A sample of 72 employees of the Production Operator Section of PT Mikuni Indonesia was taken using a simple random sampling method. Data analysis uses a multiple linier regression model with IBM SPSS 25 including validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linier regression tests. The research results found: (1) work motivation has a positive effect on performance, (2) work discipline has a positive effect on performance, and (3) workload has a positive effect on performance. Efforts to improve employee performance can be done through providing motivation, enforcing discipline, and managing the right workload.

Key words: work motivation, work discipline, workload, performance

1
2
3

PENDAHULUAN

Dalam kegiatan operasi PT Mikuni Indonesia, setiap karyawan selalu dituntut untuk memperlihatkan kinerja tinggi. Hal ini karena karyawan dengan kinerja tinggi dapat menunjang keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Namun realitanya kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia kurang optimal, terutama dalam mencapai target produksi.



Sumber: Data PT Mikuni Indonesia (2024).

Gambar 1 Realisasi Produksi PT Mikuni Indonesia Tahun 2019-2023

Terlepas dari berbagai kondisi lingkungan eksternal yang memengaruhinya, realisasi produksi belum mencapai target tersebut mengindikasikan tingkat kinerja karyawan kurang optimal. Upaya meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah, terdapat banyak faktor yang memengaruhinya, diantaranya motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan beban kerja.

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan upaya optimal untuk bisa mencapai kinerjanya. Realitanya motivasi kerja karyawan kurang optimal, bisa dilihat dari sikap kerja bermalas-malasan, menunda pekerjaan, saat jam kerja masih terlihat ada karyawan berada di halaman perusahaan, dan terlambat masuk kembali ke ruang kerja setelah jam istirahat.

Kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dan peraturan yang harus ditaati oleh karyawan. Jika kedisiplinan berkaitan dengan peraturan waktu kerja, maka masalah kedisiplinan dapat dilihat dari ketaatan karyawan terhadap ketentuan (peraturan) jam kerja. Realitanya kedisiplinan karyawan kurang optimal, bisa dilihat dari perilaku karyawan yang terlambat masuk kerja, bahkan ada karyawan yang mangkir kerja. Tingkat kehadiran kerja karyawan PT Mikuni Indonesia pada tahun 2023 sebesar 92,34% per bulan, artinya ada 7,76% karyawan kurang disiplin dalam bekerja.

Beban kerja menggambarkan sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dan wajib diselesaikan dalam waktu tertentu. Manajemen perusahaan harus dapat memberikan beban kerja secara tepat kepada karyawan sesuai kemampuan kerja yang dimiliki agar kinerjanya meningkat. Realitanya beban kerja yang diberikan kepada karyawan dirasakan masih terlalu banyak, bisa dilihat dari masih adanya karyawan bekerja di luar jam kerja karena tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan. Selain itu, dalam kondisi tertentu ada karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Berdasarkan literatur penelitian sebelumnya dapat disusun *research gap* tentang pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1 *Research Gap*

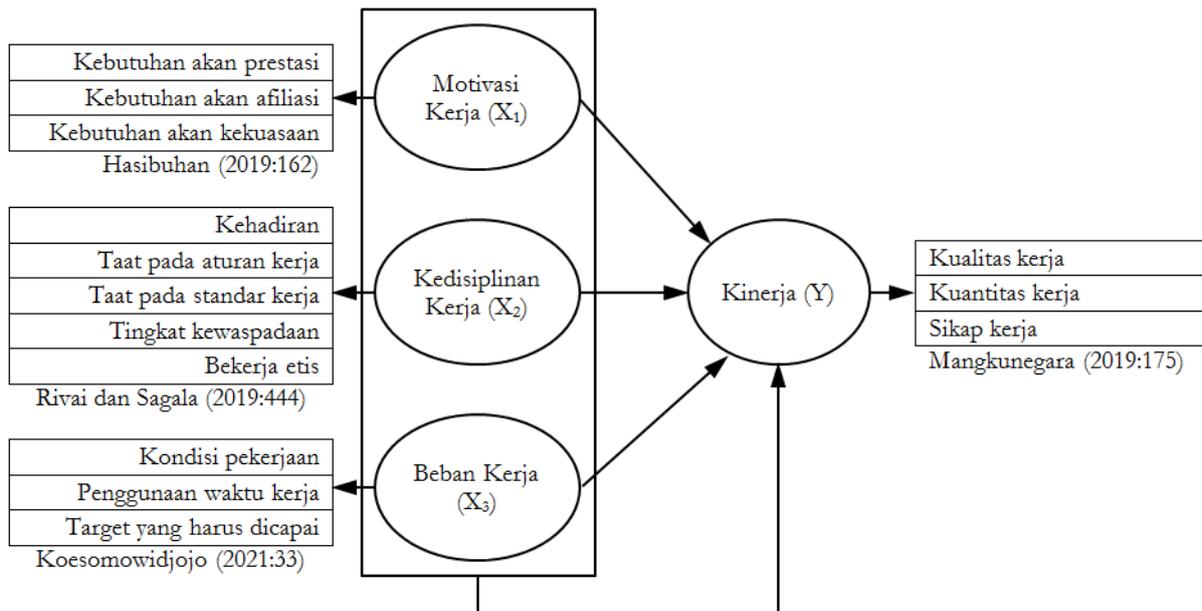
<i>Research Gap</i>	Hasil Signifikan	Hasil Tidak Signifikan
Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	Arisanti, Santoso dan Wahyuni (2019), Afandi dan Bahri (2020), Dewi dan Trihudiyatmanto (2020), Hustia (2020), Sudarso (2020), Nurdin dan Djuhartono (2021), Nurjaya (2021), Muna (2022), Siregar, Effendy dan Ritonga (2022)	Wiryang, Koleangan dan Ogi (2019), Hasyim (2020), Djaya (2021)
Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja	Afandi dan Bahri (2020), Dewi dan Trihudiyatmanto (2020), Hartono dan Siagian (2020), Hustia (2020), Sudarso (2020), Ichsan, Surianta dan Nasution (2020), Nurjaya (2021), Siregar, Effendy dan Ritonga (2022)	Arisanti, Santoso dan Wahyuni (2019), Hasyim (2020), Lestari dan Afifah (2020), Muna (2022), Raymond dkk (2023)
Pengaruh beban kerja terhadap kinerja	Hartono dan Kusuma (2020), Ayuningtyas dan Agustriyana (2022), Sari dan Luturlean (2022), Raymond dkk (2023)	Wiryang, Koleangan dan Ogi (2019), Syardiensah dan Rahman (2022)

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan fenomena di lapangan dan *research gap* penelitian sebelumnya, maka pengaruh motivasi, kedisiplinan dan beban kerja masih relevan untuk diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Operator Produksi PT Mikuni Indonesia.

METODOLOGI

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif menggunakan desain penelitian asosiatif kausal yaitu suatu desain penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih seperti pada gambar berikut ini.



Gambar 2 Desain Penelitian

Populasi penelitian adalah kinerja karyawan Bagian Operator Produksi PT Mikuni Indonesia dengan sampel berjumlah 72 orang diambil melalui metode *simple random sampling*. Pengumpulan data melalui kuisioner (angket) tipe kuisioner tertutup dengan lima alternatif pilihan jawaban yang diukur menggunakan 5 poin skala Likert. Operasionalisasi sebagai upaya untuk mengukur variabel penelitian melalui dimensi dan indikator sebagai berikut:

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi / Indikator	Skala Ukur
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019:141)	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan (Hasibuan, 2019:162)	Skala Likert 1-5
Kedisiplinan Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2019:435)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan 5. Bekerja etis (Rivai dan Sagala, 2019:444)	Skala Likert 1-5
Beban Kerja (X ₃)	Beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2021:21)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2021:33)	Skala Likert 1-5
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:164)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap kerja (Mangkunegara, 2019:175)	Skala Likert 1-5

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Analisis data melalui teknik analisis regresi linier berganda dengan IBM SPSS 25. Kuisioner sebagai alat ukur dan pengumpul data penelitian diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan data penelitian diuji kualitasnya melalui uji asumsi klasik. Kelayakan model regresi linier berganda diuji melalui analisis koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

HASIL

Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji kualitas instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas dengan IBM SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 3 Kualitas Instrumen Motivasi Kerja

No. Item	r-hit.	Sig.	Keterangan
IP01	0,601	0,005	Valid
IP02	0,651	0,002	Valid
IP03	0,665	0,001	Valid
IP04	0,568	0,009	Valid
IP05	0,622	0,003	Valid
IP06	0,663	0,001	Valid
IP07	0,605	0,005	Valid
IP08	0,595	0,006	Valid
IP09	0,680	0,001	Valid
<i>Cronbach's alpha</i> = 0,806			

Sumber: Diolah peneliti (2024).

Hasil uji validitas instrumen motivasi kerja diperoleh setiap item pernyataan dari memiliki nilai korelasi PPM (r-hitung) dengan nilai sig. < 0,05 berarti jumlah item pernyataan instrumen motivasi kerja yang valid sebagai alat ukur sebanyak 9 item pernyataan. Hasil uji reliabilitas instrumen motivasi kerja diperoleh nilai *cronbach's alpha* = 0,806 > 0,60 berarti instrumen motivasi kerja yang terdiri 9 item pernyataan adalah reliabel atau dapat diandalkan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 4 Kualitas Instrumen Kedisiplinan Kerja

No. Item	r-hit.	Sig.	Keterangan
IP01	0,642	0,002	Valid
IP02	0,589	0,006	Valid
IP03	0,603	0,005	Valid
IP04	0,632	0,003	Valid
IP05	0,591	0,006	Valid
IP06	0,582	0,007	Valid
IP07	0,633	0,003	Valid
IP08	0,572	0,008	Valid
IP09	0,571	0,009	Valid
IP10	0,612	0,004	Valid
<i>Cronbach's alpha</i> = 0,802			

Sumber: Diolah peneliti (2024).

Hasil uji validitas instrumen kedisiplinan kerja diperoleh setiap item pernyataan dari memiliki nilai korelasi PPM (r-hitung) dengan nilai sig. < 0,05 berarti jumlah item pernyataan instrumen kedisiplinan kerja yang valid sebagai alat ukur sebanyak 10 item pernyataan. Hasil uji reliabilitas instrumen kedisiplinan diperoleh nilai *cronbach's alpha* = 0,802 > 0,60 berarti instrumen kedisiplinan kerja yang terdiri 10 item pernyataan adalah reliabel atau dapat diandalkan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 5 Kualitas Instrumen Beban Kerja

No. Item	r-hit.	Sig.	Keterangan
----------	--------	------	------------

IP01	0,530	0,013	Valid
IP02	0,657	0,001	Valid
IP03	0,612	0,003	Valid
IP04	0,616	0,003	Valid
IP05	0,621	0,003	Valid
IP06	0,581	0,006	Valid
IP07	0,557	0,009	Valid
IP08	0,654	0,001	Valid
IP09	0,633	0,002	Valid
<i>Cronbach's alpha</i> = 0,782			

Sumber: Diolah peneliti (2024).

Hasil uji validitas instrumen beban kerja diperoleh setiap item pernyataan dari memiliki nilai korelasi PPM (*r*-hitung) dengan nilai sig. < 0,05 berarti jumlah item pernyataan instrumen beban kerja yang valid sebagai alat ukur sebanyak 9 item pernyataan. Hasil uji reliabilitas instrumen beban kerja diperoleh nilai *cronbach's alpha* = 0,782 > 0,60 berarti instrumen beban kerja yang terdiri 9 item pernyataan adalah reliabel atau dapat diandalkan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 6 Kualitas Instrumen Kinerja

No. Item	<i>r</i> -hit.	Sig.	Keterangan
IP01	0,648	0,002	Valid
IP02	0,554	0,011	Valid
IP03	0,625	0,003	Valid
IP04	0,531	0,016	Valid
IP05	0,558	0,011	Valid
IP06	0,685	0,001	Valid
IP07	0,532	0,016	Valid
IP08	0,650	0,002	Valid
IP09	0,693	0,001	Valid
IP10	0,573	0,008	Valid
IP11	0,538	0,014	Valid
IP12	0,669	0,001	Valid
<i>Cronbach's alpha</i> = 0,837			

Sumber: Diolah peneliti (2024).

Hasil uji validitas instrumen kinerja karyawan diperoleh setiap item pernyataan dari memiliki nilai korelasi PPM (*r*-hitung) dengan nilai sig. < 0,05 berarti jumlah item pernyataan instrumen kinerja karyawan yang valid sebagai alat ukur sebanyak 12 item pernyataan. Hasil uji reliabilitas instrumen kinerja karyawan diperoleh nilai *cronbach's alpha* = 0,837 > 0,60 berarti instrumen kinerja karyawan yang terdiri 12 item pernyataan adalah reliabel atau dapat diandalkan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dengan IBM SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual

N	72
Test Statistic	,082
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200

Sumber: Diolah peneliti (2024).

Hasil uji normalitas diperoleh nilai K-S Z (*test statistic*) = 0,082 dengan nilai *asympt. sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 berarti data residual dalam model regresi linier berganda terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 8 Hasil Uji Multikoleniaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,527	1,897
	Kedisiplinan	,508	1,968
	Beban Kerja	,444	2,254

Sumber: Diolah peneliti (2024).

Hasil uji multikoleniaritas diperoleh nilai VIF motivasi kerja = 1,897, VIF kedisiplinan kerja = 1,968, dan VIF beban kerja = 2,254 dimana ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF < 10 berarti model regresi linier berganda tidak mengandung korelasi tinggi diantara variabel bebas atau tidak ada multikolinieritas, sehingga asumsi bebas multikolinieritas terpenuhi.

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,025	3,033		,997	,322
	Motivasi	-,051	,050	-,171	-1,035	,304
	Kedisiplinan	,010	,050	,033	,193	,848
	Beban Kerja	-,038	,051	-,135	-,751	,455

Sumber: Diolah peneliti (2024).

Hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai koefisien setiap variabel bebas semuanya menghasilkan nilai *sig.* > 0,05 berarti *variance residual* dalam model regresi linier berganda tidak memiliki perbedaan (homokedastisitas) atau tidak ada heteroskedastisitas, sehingga asumsi bebas heteroskedastisitas terpenuhi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang diuji kelayakannya adalah: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$. Hasil uji regresi linier berganda dengan IBM SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 10 Uji Parameter Individual

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	26,986	4,901		5,507	,000
	Motivasi	,369	,080	,408	4,595	,000
	Kedisiplinan	,279	,081	,309	3,424	,001
	Beban Kerja	-,216	,082	-,254	-2,631	,011

Sumber: Diolah peneliti (2024).

Hasil uji parameter individual melalui teknik analisis uji t menghasilkan model regresi linier berganda: $Y = 26,986 + 0,369 X_1 + 0,279 X_2 - 0,216 X_3$. Hasil uji koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas diperoleh nilai t-hitung $a = 5,507$ dengan nilai $sig. = 0,000 < 0,05$ maka H_a diterima, artinya nilai koefisien konstanta (a) = 26,986 dapat dipakai dalam model regresi linier berganda untuk mengestimasi kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia.

Nilai t-hitung $X_1 = 4,595$ dengan nilai $sig. = 0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya motivasi kerja (X_1) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung $X_2 = 3,242$ dengan nilai $sig. = 0,001 < 0,05$ maka H_2 diterima, artinya kedisiplinan kerja (X_2) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung $X_3 = -2,631$ dengan nilai $sig. = 0,011 < 0,05$ maka H_3 diterima, artinya beban kerja (X_3) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11 Korelasi Berganda X_1 dan X_2 dengan Y

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,847	,718	,705	1,136

Sumber: Diolah peneliti (2024).

Hasil perhitungan korelasi berganda diperoleh nilai $adjusted R square = 0,705$ berarti motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan beban kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi positif sebesar 70,50% terhadap variasi kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia. Dalam arti lain sebesar 32,00% variasi kinerja karyawan dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini, misalnya: kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir.

Tabel 12 Uji Kelayakan Model

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	223,269	3	74,423	57,694	,000
	<i>Residual</i>	87,718	68	1,290		
	<i>Total</i>	310,986	71			

Sumber: Diolah peneliti (2024).

Hasil uji kelayakan model melalui analisis Anova (uji F) diperoleh nilai F-hitung (F) = 57,694 dengan nilai probabilitas ($sig.$) = 0,000 < 0,05 berarti model regresi fit atau layak. Apabila hasil uji F ini dikonfirmasi dengan data hasil analisis korelasi berganda dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan beban kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi positif dan signifikan sebesar 70,50% terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia. Dalam arti lain, motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan beban kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis 1 (H1) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia (H1 terbukti). Faktor motivasi kerja sangat penting karena kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan akan menjadi tidak ada artinya apabila karyawan tersebut tidak memiliki motivasi untuk bekerja maksimal menghasilkan kinerja tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam upaya membangun motivasi kerja karyawan, hal yang perlu diperhatikan manajemen PT Mikuni Indonesia adalah terkait dengan pemberian pengakuan bagi karyawan berprestasi. Setiap karyawan pasti ingin mendapatkan pengakuan dalam segala hal yang telah dilakukannya, terutama pengakuan atas hasil kerjanya. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu mengetahui dan memahami akan pentingnya memberikan pengakuan atau penghargaan kepada karyawan. Penghargaan yang diberikan perusahaan bukan hanya berupa materi seperti bonus insentif, bonus liburan, atau bonus yang berupa materi lainnya, melainkan juga bisa dengan memberi pengakuan dalam wujud pujian, penobatan sebagai karyawan berprestasi, dan lain sebagainya dengan lebih menekankan pada unsur emosional dan psikologis.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis 2 (H2) menunjukkan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia (H2 terbukti). Pelaksanaan penegakan kedisiplinan pada hakikatnya dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran karyawan mentaati semua ketentuan atau peraturan yang berlaku pada PT Mikuni Indonesia. Dalam upaya menegakkan kedisiplinan kerja, hal yang perlu diperhatikan manajemen PT Mikuni Indonesia adalah terkait dengan kepatuhan karyawan dalam mentaati jam masuk kerja. Penegakan kedisiplinan karyawan terhadap aturan jam masuk kerja bisa melalui pemberian hukuman (*punishment*) secara tegas, adil, transparan, dan konsisten kepada karyawan yang melanggar peraturan. Dalam memberikan hukuman ini dapat menggunakan sistem poin atau maksimal pelanggaran, sehingga hukuman tidak harus sampai dengan mengeluarkan surat peringatan, kecuali jika memang pelanggaran yang dilakukan berat. Selain hukuman, memberi contoh kedisiplinan kepada karyawan juga perlu dilakukan pimpinan (atasan). Saat menganjurkan karyawan agar disiplin, maka sudah seharusnya pimpinan melakukan hal tersebut (berdisiplin) sebagai contoh yang konkret dan bukan hanya sekedar nasihat saja, sehingga karyawan menjadi segan dan menirukan kebiasaan baik tersebut.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis 3 (H3) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia (H3 terbukti). Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang diterima karyawan tentunya harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan agar keterbatasan masing-masing karyawan dapat disesuaikan ketika menerima beban kerja. Jika karyawan bekerja melebihi batas normal akan mengalami beban kerja, namun ketika adanya beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat hal ini tentu saja bisa mengakibatkan kebosanan karyawan saat menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mampu memberikan beban kerja secara tepat sesuai kemampuan kerja karyawan. Melalui pemberian beban kerja yang tepat,

maka manajemen perusahaan akan dapat mengetahui sejauh mana karyawan diberikan beban kerja maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis 4 (H4) menunjukkan model regresi linier berganda adalah fit atau layak untuk digunakan yang berarti faktor motivasi kerja, kedisiplinan, dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia (H4 terbukti). Ketiga faktor tersebut (motivasi kerja, kedisiplinan, dan beban kerja) merupakan faktor dominan yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan, yaitu memberikan kontribusi sebesar 70,50% (*adjusted R square* = 0,705) terhadap pencapaian kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan tersebut dapat diestimasi dengan menggunakan model regresi linier berganda : $Y = 26,986 + 0,369 X_1 + 0,279 X_2 - 0,216 X_3$. Prioritas pertama dari upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian motivasi agar timbul semangat dan gairah kerja sehingga karyawan bisa lebih berprestasi dalam bekerja. Pemberian motivasi ini akan lebih efektif bila dibarengi dengan penegakan kedisiplinan dan pengaturan beban kerja secara tepat. Melalui penegakan kedisiplinan diharapkan karyawan dapat bekerja sesuai dengan SOP sehingga mampu memperoleh produktivitas dan kinerja yang tinggi. Pengaturan beban kerja secara tepat diperlukan agar karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaan, sehingga merasa nyaman dalam bekerja dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

KESIMPULAN

Temuan data hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan secara individual motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia, kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan motivasi kerja, kedisiplinan, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia. Urutan prioritas upaya meningkatkan kinerja karyawan dimulai dari pemberian motivasi agar timbul semangat dan gairah untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Upaya berikutnya melalui penegakan kedisiplinan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan SOP, dan yang terakhir pengaturan beban kerja secara tepat sehingga karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Ahmad dan Syaiful Bahri. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3 No. 2, September, hal. 235-246.
- Arisanti, Kartika D., Ariadi Santoso dan Siti Wahyuni. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*. Vol. 2 No. 1, Juli, hal. 101-118.
- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-10 Cetakan ke-3. Alih Bahasa Diana Angelica. Jakarta: Indeks.

- Dewi, Siska A dan M. Trihudyatmanto. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggulan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*. Vol. 2 No. 1, Oktober, hal. 113-122.
- Djaya, Subhan. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 26 No. 1, Februari, hal. 72-84.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hartono, Tommy dan Mauli Siagian. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*. Vol. 7 No. 1 Januari-April, hal. 2020-237.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke-26. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasyim, M. Ardi N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTKahatex. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 3 No. 2, Juni, hal. 58-69.
- Hustia, Anggreany. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 10 Issue 1, Desember, hal. 81-91.
- Ichsan, Reza N, Eddi Surianta dan Lukman Nasution. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*. Vol. 28 No. 2, Agustus, hal. 187-210.
- Lestari, Sri dan Dilla Afifah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3 No. 1, Desember, hal. 93-110.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muna, Nailul. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 5 No. 2, Juni, hal. 19-30.
- Nurdin dan Tjipto Djuhartono. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*. Vol. 3 No. 2, hal. 137-148.
- Nurjaya, Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*. Vol. 3 No. 1, hal. 67-74.
- Raymond dkk. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *JURISMA: Jurnal Sistem Informasi & Manajemen*. Vol. 11 No. 1, hal. 129-133.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siregar, Servina, Sjahril Effendy dan Syafruddin Ritonga. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. Vol 4 No. 3, Februari, hal. 1791-1802.
- Sudarso, Aden P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS*. Vol. 3 No. 2, Januari, hal. 178-189.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, dan R&D*. Edisi 2 Cetakan 3. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: Raja Grafindo Parsada.
- Wiryang, Archie S., Rosalina Koleangan dan Imelda W.J Ogi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 7 No. 1, Januari, hal. 991-1000.