



Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Area Binus Kemanggisan

The Effect Of Discipline And Workload On Employee Performance at PT. ISS Area Binus Kemanggisan

Nahdudin¹, Siska Yunanti²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: nahdushorenk@gmail.com, dosen02590@unpam.ac.id

Article Info

Article history :

Received : 02-09-2026

Revised : 04-09-2026

Accepted : 06-09-2026

Pulished : 08-09-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline and workload on employee performance at PT ISS Area Binus Kemanggisan, both partially and simultaneously. This research is associative in nature with a quantitative approach. The sample consisted of 125 respondents. The data analysis methods used include instrument testing (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests), multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing (t-test for partial effects and F-test for simultaneous effects). The results show that discipline has a significant effect on employee performance, with $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($13.827 > 2,617$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Workload also has a positive and significant effect on employee performance, with $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($14.262 > 2,617$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, discipline and workload have a positive and significant effect on employee performance, with $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($120.285 > 3.130$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. The R-square value indicates that discipline and workload jointly contribute 66.4% to employee performance, while the remaining 33.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Discipline, Workload, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Area Binus Kemanggisan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah 125 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Hasil penelitian bahwa Disipin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau ($13,827 > 2,617$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau ($14,262 > 2,61$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disipin dan Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $>$ F tabel atau ($120,285 > 3,130$.) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Hasil nilai R-square bahwa Disipin dan Beban Kerja secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,4%, sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti

Kata Kunci : Disipin, Beban Kerja, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi, keterbukaan informasi, dan mobilitas tenaga kerja lintas negara, berbagai sektor industri mengalami perubahan signifikan—termasuk industri properti. Permintaan akan hunian yang berkualitas tidak hanya datang dari masyarakat lokal, tetapi juga dari investor dan pekerja asing yang menetap di berbagai kota strategis. Hal ini menjadikan industri properti, khususnya sektor perumahan, semakin kompetitif dan dinamis. Di tengah perkembangan tersebut, agen properti menjadi garda terdepan dalam mempertemukan antara permintaan dan penawaran di pasar properti. Tidak hanya bertugas sebagai perantara jual beli atau sewa rumah, agen properti juga dituntut untuk memberikan layanan yang profesional, memahami kebutuhan pasar, serta membangun hubungan jangka panjang dengan klien. Dalam konteks ini, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat krusial dalam membentuk kualitas, kompetensi, dan produktivitas agen properti.

Mereka harus menerapkan strategi manajemen SDM yang adaptif dan berbasis kompetensi. Masalah kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Karyawan di perusahaan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi, teliti, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan banyaknya hasil yang dibebankan oleh perusahaan, mampu menerima pekerjaan yang di bebaskan oleh perusahaan, mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja, mampu menunjukkan perilaku yang baik dalam bekerja, mampu berpartisipasi dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan, dan mendapatkan ide baru dalam bekerja, serta mampu menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan. Perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan perlu adanya sebuah kompetensi yang harus dimiliki setiap karyawan perusahaan..

Ketika suatu organisasi mampu beroperasi secara sungguh-sungguh dan produktif, maka citra dan kinerja organisasi tersebut akan tercermin secara positif. Namun, dalam praktiknya, pencapaian kondisi ideal ini sering kali menghadapi berbagai tantangan kompleks, khususnya dalam merumuskan strategi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang merupakan elemen fundamental dalam menjalankan struktur dan fungsi organisasi. Untuk mendukung pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan, penting bagi manajemen untuk memberikan motivasi kepada setiap anggota, baik dalam hal pencapaian kinerja maupun pengembangan kepribadian individu. Pemberian motivasi ini menjadi krusial mengingat lingkungan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam mendorong semangat kerja, produktivitas, dan kemajuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan atmosfer kerja yang mendukung, partisipatif, dan inspiratif agar potensi individu dapat berkembang secara optimal.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan dianalisis pada PT ISS Area Binus Kemanggisan Perusahaan ini yang beralamat di jalan K.H. Syahdan No.9 Kemanggisan, Palmerah, Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480. Merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Jasa Cleaning, catering, security, support, dan facility management. Hubungan kemitraan jangka panjang yang di dasarkan pada kepercayaan dan kepuasan pelanggan. Dengan didukung sumber daya manusia yang berpengalaman dan berkualitas, management yang solid menjadikan PT ISS Area Binus Kemanggisan siap bersaing dan berkompetisi, yang akhirnya menjadi pilihan terbaik bagi



konsumen. Untuk mewujudkan hal tersebut perusahaan memiliki karyawan yang berkompetensi tinggi dan mampu mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan elemen krusial dalam sebuah organisasi karena menjadi tolok ukur utama dalam menilai keberhasilan pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan. Kurangnya dukungan serta ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dari pihak manajemen dapat berdampak negatif terhadap kualitas kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019:94) “kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya”. Dengan asumsi para karyawan memenuhi aturan atau pedoman pencapaian yang menjadi tolok ukur organisasi, maka pelaksanaannya dapat diketahui dan diperkirakan. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam ukuran tersebut, sulit untuk mengetahui presentasi individu atau pelaksanaan perintah jika tidak ada tolok ukur kemajuan. PT ISS Area Binus Kemanggisan ditemukan beberapa masalah dapat dilihat data kinerja karyawan sebagai berikut

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan PT ISS Area Binus Kemanggisan

No	Indikator	Tahun					
		2022	Ket	2023	Ket	2024	Ket
1	Kualitas Kerja	80%	Baik	83%	Baik	81%	Baik
2	Kuantitas Kerja	80%	Baik	84%	Baik	80%	Baik
3	Kerja Sama	78%	Baik	78%	Baik	78%	Baik
4	Tanggung Jawab	82%	Baik	84%	Baik	83%	Baik
5	Inisiatif	84%	Baik	84%	Baik	84%	Baik
Rata - Rata		80,8%	Baik	82,6%	Baik	81,2%	Baik

Sumber : PT ISS Area Binus Kemanggisan

Berdasarkan data kinerja karyawan PT ISS Area Binus Kemanggisan selama periode 2022–2024, diketahui bahwa rata-rata kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2022 rata-rata kinerja sebesar 80,8%, kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2023 menjadi 82,6%, namun pada tahun 2024 kembali mengalami penurunan menjadi 81,2%. Meskipun seluruh indikator masih berada dalam kategori “Baik”, kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam pencapaian kinerja karyawan. beberapa indikator mengalami penurunan, seperti kualitas kerja yang menurun dari 83% pada tahun 2023 menjadi 81% pada tahun 2024, serta kuantitas kerja yang turun dari 84% pada tahun 2023 menjadi 80% pada tahun 2024

Tabel 1.2

Jenis Disiplin Karyawan Yang Diberikan
PT ISS Area Binus Kemanggisan Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria Jumlah Karyawan					Jumlah Absensi
		JHK	Terlambat	Sakit	Izin	Absen	
2022	122	317	46	30	32	22	130
2023	125	317	39	26	31	14	110
2024	125	317	50	28	24	20	122

Sumber: PT ISS Area Binus Kemanggisan Tahun 2022-2024

Berdasarkan data disiplin karyawan PT ISS Area Binus Kemanggisan tahun 2022–2024, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran dan pelanggaran disiplin mengalami fluktuasi. Pada tahun 2022 jumlah kasus absensi tercatat sebanyak 130 kasus, kemudian mengalami penurunan pada



tahun 2023 menjadi 110 kasus. Namun, pada tahun 2024 kembali mengalami peningkatan menjadi 122 kasus. Secara lebih rinci, peningkatan signifikan terjadi pada indikator keterlambatan, yaitu dari 39 kasus pada tahun 2023 menjadi 50 kasus pada tahun 2024. Selain itu, jumlah alpa juga meningkat dari 14 kasus pada tahun 2023 menjadi 20 kasus pada tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih belum stabil. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Tingkat keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta ketidakpatuhan terhadap aturan kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan. Namun, berdasarkan data yang ada, masih terdapat peningkatan kasus pelanggaran disiplin pada tahun terakhir yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan

Tabel 1.3
Data Hasil Pra Survey Beban Kerja
PT ISS Area Binus Kemanggisan Tahun

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan saya Kondisi Pekerjaan	18	60%	12	40%	30
2	Waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan Penggunaan Waktu Kerja	13	43%	17	57%	30
3	Target kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya Target yang Harus Dicapai	15	50%	15	50%	30

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survey terhadap 30 karyawan PT ISS Area Binus Kemanggisan, diketahui bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan masih belum sepenuhnya seimbang. Pada indikator kondisi pekerjaan, sebanyak 40% responden menyatakan pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pada indikator penggunaan waktu kerja, sebanyak 57% responden menyatakan waktu yang diberikan belum cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pada indikator target yang harus dicapai, sebanyak 50% responden menyatakan target kerja belum sesuai dengan kemampuan mereka. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan serta waktu kerja karyawan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kinerja karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Area Binus Kemanggisan

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2020:89) “menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam Upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Disiplin

Menurut Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi



Beban Kerja

Menurut Suci R Mar'ih (2017:21), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurung waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:2) "Metode penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu." Oleh karena itu, diperlukan metode penelitian yang tepat untuk mengumpulkan data yang relevan dalam sebuah penelitian". Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2021:35) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian ini dilakukan secara langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan jarang datang terlambat saat masuk kerja.	0,557	0,176	Valid
2	Karyawan selalu hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	0,750	0,176	Valid
3	Karyawan selalu mematuhi peraturan kerja yang berlaku di perusahaan.	0,551	0,176	Valid
4	Karyawan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP).	0,752	0,176	Valid
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.	0,685	0,176	Valid
6	Karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.	0,788	0,176	Valid
7	Karyawan memperhatikan keselamatan kerja dalam setiap aktivitas pekerjaan.	0,662	0,176	Valid
8	Karyawan menghindari kesalahan kerja yang dapat merugikan perusahaan.	0,711	0,176	Valid
9	Karyawan menjunjung tinggi etika dan norma yang berlaku di lingkungan kerja.	0,702	0,176	Valid
10	Karyawan bekerja dengan jujur dan penuh tanggung jawab.	0,591	0,176	Valid

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas, semua pernyataan pada disiplin kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian semua pernyataan dianggap valid



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan jarang datang terlambat saat masuk kerja.	0,695	0,176	Valid
2	Karyawan selalu hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	0,595	0,176	Valid
3	Karyawan selalu mematuhi peraturan kerja yang berlaku di perusahaan.	0,607	0,176	Valid
4	Karyawan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP).	0,736	0,176	Valid
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.	0,665	0,176	Valid
6	Karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.	0,732	0,176	Valid
7	Karyawan memperhatikan keselamatan kerja dalam setiap aktivitas pekerjaan.	0,723	0,176	Valid
8	Karyawan menghindari kesalahan kerja yang dapat merugikan perusahaan.	0,697	0,176	Valid
9	Karyawan menjunjung tinggi etika dan norma yang berlaku di lingkungan kerja.	0,628	0,176	Valid
10	Karyawan bekerja dengan jujur dan penuh tanggung jawab.	0,686	0,176	Valid

Sumber: SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas, semua pernyataan pada Beban Kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian semua pernyataan dianggap valid

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan teliti.	0,617	0,176	Valid
2	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.	0,667	0,176	Valid
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.	0,754	0,176	Valid
4	Karyawan mampu bekerja secara produktif selama jam kerja.	0,734	0,176	Valid
5	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	0,599	0,176	Valid
6	Karyawan dapat menyelesaikan permasalahan kerja melalui kerja sama tim.	0,704	0,176	Valid
7	Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	0,730	0,176	Valid
8	Karyawan mematuhi aturan dan prosedur kerja yang berlaku.	0,634	0,176	Valid
9	Karyawan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,768	0,176	Valid
10	Karyawan berusaha mencari solusi ketika menghadapi masalah pekerjaan.	0,602	0,176	Valid

Sumber : SPSS Versi24(2025)



Berdasarkan data pada tabel 4.11 diatas, semua pernyataan pada Kinerja Karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian semua pernyataan dianggap valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan pada Tabel 4.10 nilai *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin Kerja sebesar 0,865, dengan itu variabel Disiplin Kerja termasuk dalam kategori reliabel karena diatas 0,600

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	10

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan pada Tabel 4.13 nilai *Cronbach's Alpha* variabel Beban Kerja sebesar 0,868, dengan itu variabel Beban Kerja termasuk dalam kategori reliabel karena diatas 0,600.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	10

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan pada Tabel 4.14 nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,871, dengan itu variabel Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori reliabel karena diatas 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.98749777
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.053
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : SPSS Versi24(2025)



Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai 0,189 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,050. Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.265	3.768
	Beban Kerja	.265	3.768

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan pada tabel 4.16 Disiplin Kerja mempunyai nilai *tolerance* $0,265 < 1$ dengan nilai VIF $3,768 < 10,00$ dan variabel Beban Kerja mempunyai nilai *tolerance* $0,265 < 1$ dengan nilai VIF $3,768 < 10,00$. dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.664	.658	4.020	1.678

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

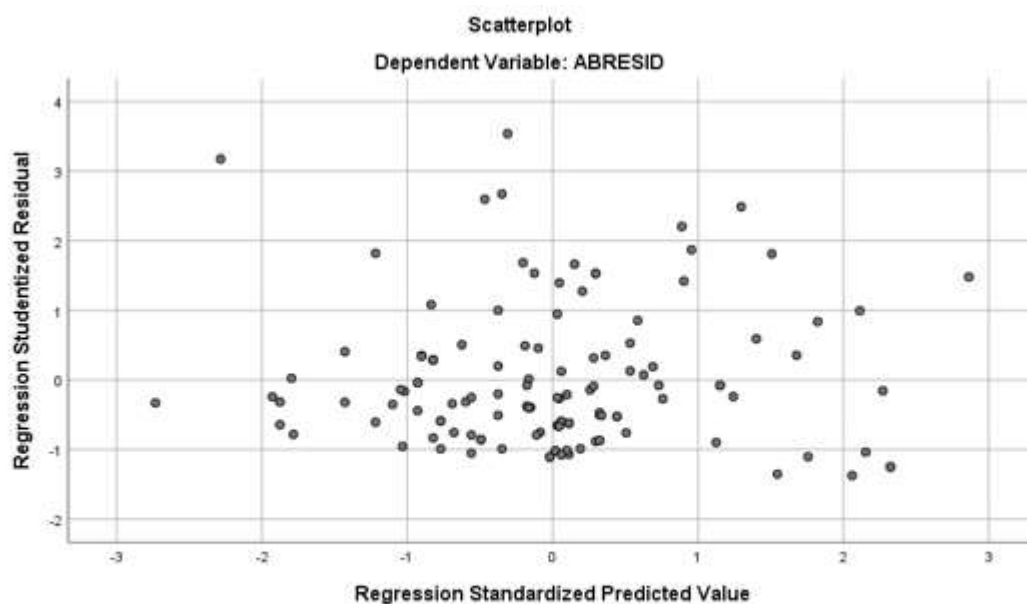
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas,mode regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,678 yang berada diantara 1,550- 2,460 “Tidak ada gangguan autokorelasi”.

Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dari pengujian yang dihasilkan pada Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik fokus tersebar secara sembarangan, jangan salah contoh, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada hub Y, hal ini berarti ada tidak ada penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat



Gambar 4.3

Grafik Uji Glejser

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.221	1.967		2.654	.009
	Disiplin Kerja	.402	.105	.390	3.824	.000
	Beban Kerja	.457	.102	.455	4.466	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 5,221 - 0,402 X_1 - 0,457 X_2 \quad \alpha$$

Dimana X_1 = Disiplin Kerja

Dimana X_2 = Beban Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai $X_2 = 0$ akan diperoleh $Y = 5,221$

Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagai berikut :

1. Nilai tetap sebesar 5,221 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 5,221 satuan



2. Nilai 0,402 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada Disiplin Kerja maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian pada Kinerja Karyawan sebesar 0,402 satuan
3. Nilai 0,457 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian 0,457 pada Beban Kerja maka setiap selisih 1 satuan pada 1 Disiplin Kerja akan menimbulkan penyesuaian Kinerja Karyawan sebesar 0,457 satuan

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.23
Hasil Koefisien Korelasi secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.664	.658	4.020	1.678

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan tabel 4.23 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,815. artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 1

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.664	.658	4.020	1.678

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,664, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 66,4%, sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.27
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.105	2.064		3.442	.001
	Disiplin Kerja	.804	.058	.780	13.827	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2025)



Berdasarkan tabel 4.24 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji t) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($13,827 > 2,617$) hal ini diperkuat dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yaitu bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Area Binus Kemanggisan

Tabel 4.28
Hasil Uji t Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.556	1.971		3.833	.000
	Beban Kerja	.792	.056	.789	14.262	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji t) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($14,262 > 2,617$) hal ini diperkuat dengan nilai Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. yaitu bahwa Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Area Binus Kemanggisan

Tabel 4.29
Hasil Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3887.791	2	1943.895	120.285	.000 ^b
	Residual	1971.617	122	16.161		
	Total	5859.408	124			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : SPSS Versi24(2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($120,285 > 3,130$), hal ini juga diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. yaitu bahwa Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Area Binus Kemanggisan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT ISS Area Binus Kemanggisan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Hasil penelitian menunjukkan uji hipotesis dengan diperoleh nilai t ($13,827 > 2,617$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT ISS Area Binus Kemanggisan



2. Hasil penelitian menunjukkan uji hipotesis dengan diperoleh nilai t ($14,262 > 2,617$) dan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT ISS Area Binus Kemanggisian
3. Hasil penelitian menunjukkan uji hipotesis dengan diperoleh nilai f ($120,285 > 3,130$), hal daj Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT ISS Area Binus Kemanggisian

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, N. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: CV. Graha Ilmu.
- Arijanto, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Aditama, Y. (2020). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: UI Press.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyastama, A. (2017). *Statistik Dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitompul, & Simamora. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Suci, R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



- . (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vanchhapo. (2020). *Beban Kerja Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Adnan, H., Nazir, A., Seta, A. B., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Amanah Ummah Kantor Pusat di Bogor. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(1)
- Pramata A (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuha Batu Utara. *Jurnal Ilmiah Semarak*, vol.3 no.2, juni 2020, E-ISSN 2622-2686
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sony Indonesia Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 94–104.
- Indirasari, I. (2021). Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja dosen (Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang). *Jurnal Arastirma*, 1(2), 262–272.