



PENGARUH DISIPLIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ABB SAKTI INDUSTRI KOTA TANGERANG

THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ABB SAKTI INDUSTRI TANGERANG CITY

Putri Indah Sari¹, Suroto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : putrindahsr210@gmail.com^{1*}, dosen00488@unpam.ac.id²

Article nfo

Article history :

Received : 02-06-2025

Revised : 04-06-2025

Accepted : 06-06-2025

Pulished : 08-06-2025

Abstract

This study aims to determine the influence of discipline and workload on employee performance at PT Abb Sakti Industri Kota Tangerang. The method used is Quantitative. The sampling technique used is using the type of Nonprobability sampling technique or saturated sampling. with a population of 52 respondents. the analysis in this study uses the SPSS (Statistical Package for Science) software program version 26.0. while the analysis technique uses data analysis using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The result of this study is that discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 60.0% and the hypothesis test is obtained t calculation $>$ table or $(8,661 > 2,009)$. Workload had a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 74.2% and hypothesis tests were obtained by calculating t count $>$ t table or $(11,992 > 2,009)$. discipline and workload simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 4.225 + 0.289X_1 + 0.661x_2$ the value of the determination coefficient is 79.5% while the remaining 20.5% is influenced by other factors and the hypothesis test is obtained the F value calculated $>$ F table or $(95.281 > 3,190)$

Keywords: Discipline; Workload; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Abb Sakti Industri Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah Kuantitatif. Teknik sampling yang di gunakan yaitu menggunakan jenis teknik *Nonprobability* sampling. dengan populasi 52 Responden. analisis dalam penelitian ini menggunakan program Software SPSS (*Statistical Package for Science*) versi 26.0. sedangkan teknik analisis menggunakan analisis Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 60.0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,661 > 2.009)$. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 74,2% dan uji hipotesis diperoleh



$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11.992 > 2.009)$. disiplin dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,225 + 0,289X_1 + 0,661X_2$ nilai koefisien determinasi sebesar 79,5% sedangkan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain dan uji hipotesis diperoleh Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(95,281 > 3.190)$

Kata Kunci : Disiplin; Beban kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja yang maksimal dari setiap karyawan akan berpengaruh langsung terhadap efisiensi operasional, pencapaian tujuan, serta kemampuan bersaing perusahaan di pasar yang semakin ketat dan terus berkembang pesat. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, serta menerapkan sistem penghargaan yang mampu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan dalam mencapai target perusahaan secara berkelanjutan. Dengan melakukan langkah-langkah atau misi perusahaan melalui pemberian pelayanan dan produk terbaik, perusahaan menempatkan hal ini sebagai faktor utama yang diutamakan untuk mencapai keunggulan dan keberlanjutan bisnis. Menurut Kurnia dan Sitorus (2022), Performa karyawan merupakan hasil yang diperoleh dari suatu indikator atau petunjuk kinerja dalam pekerjaan tertentu, yang secara berhubungan dengan hasil kerja yang sudah diselesaikan oleh karyawan. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan norma yang telah ditentukan, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil yang dicapai dari pelaksanaan kinerja masing-masing karyawan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sekaligus menjadi indikator keberhasilan strategi dan efektivitas manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Berikut data penilaian Kinerja karyawan pada PT ABB Sakti industri Kota Tangerang sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja karyawan

Pada PT ABB Sakti Industri Tahun 2021 - 2023

	2021	2022	2023
Kualitas	65%	70%	68%
Kuantitas	70%	60%	50%
Efektifitas Biaya	80%	68%	75%
Ketepatan waktu	75%	59%	60%
Rata rata	72,25%	64,25 %	63,25 %

Sumber : PT ABB Sakti Industri

Dilihat dari data pencapaian target pada PT ABB Sakti Industri wilayah Kota Tangerang menunjukkan bahwa kinerja pada PT ABB Sakti industri mengalami penurunan secara keseluruhan dari tahun 2021 dengan nilai rata rata 72,25% hingga 2023 dengan rata rata 63,25% . Penurunan kuantitas dan ketepatan waktu merupakan indikator yang paling signifikan. kinerja perusahaan PT ABB Sakti Industri Kota Tangerang merupakan permasalahan yang harus segera di atasi demi keberlangsungan hidup perusahaan. Kinerja perusahaan yang belum optimal sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karena setiap individu memiliki peran penting dalam menjalankan operasional dan mencapai target perusahaan. Hasil observasi yang telah dilakukan menunjukkan adanya beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tidak sesuai harapan. Salah satunya adalah seringnya karyawan terlambat masuk kerja. Hal ini disebabkan oleh jarak rumah karyawan



dengan tempat kerja, kurangnya semangat dan motivasi saat bekerja, minimnya sumber daya, serta kurangnya efisiensi dalam proses produksi. Disiplin kerja adalah pendekatan yang diterapkan oleh manajer untuk memengaruhi hasrat karyawan dalam mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan motivasi mereka untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku Menurut Hasibuan (2022:106) disiplin adalah kesadaran serta niat seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan norma sosial yang ada. Disiplin yang baik menunjukkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki individu terhadap tugas yang dibebankan padanya. Ini dapat meningkatkan kepuasan kerja serta keberhasilan organisasi. Disiplin kerja adalah elemen krusial dalam proses perencanaan, yang biasanya melibatkan kolaborasi antara manajer dan karyawan. Manajer dapat mengamati pekerjaan Hal ini disebabkan oleh kurangnya tegasan dari pihak atasan terhadap cara kerja serta belum terwujudnya sikap disiplin kerja di PT ABB Sakti Industri Kota Tangerang

Tabel 1. 2 Data Disiplin Kerja Pada PT ABB Sakti Industri

Pada tahun 2021 - 2023

Tahun	Jumlah hari kerja	Jumlah karyawan	Ketidak hadirn			Karyawan terlambat	Jumlah absensi	Tingkat Absensi	Std
			Ijin	Sakit	Alfa				
2021	260	52	10	15	8	19	52	0,26%	1
2022	260	52	13	20	17	23	73	0,37%	1
2023	260	52	25	18	29	30	102	0,52%	1

Sumber : data PT ABB Sakti Industri Kota Tangerang tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 data disiplin kerja menunjukkan bahwa pada PT ABB Sakti Industri Kota Tangerang menunjukkan tingkat absensi karyawan pada setiap tahunnya.pada tahun 2021-2023 mengalami peningkatan dan menjadikan absensi karyawan PT ABB Sakti Industri kurang baik.pada tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan mengalami kenaikan dimulai dari tahun 2021 dengan jumlah total karyawan 52 dengan rata rata 0,26%. pada tahun 2022 tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan terus meningkat dengan jumlah total 73 dan rata rata sebesar 0,37% selanjutnya pada tahun 2023 mengalami peningkatan yang signifikan dengan tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karaywan dengan jumlah 102 dengan rata rata yaitu sebesar 0,52%. Jika pada PT ABB Sakti Industri Kabupaten Tangerang mengalami kenaikan ini terus berlangsung secara signifikan maka dengan demikian bahwa kedisiplinan karyawan kurang baikPT ABB Sakti Industri yang terletak di Kota Tangerang merupakan perusahaan industri yang dalam usaha memperbaiki kinerja karyawan, juga memperhatikan aspek beban kerja. Kinerja perusahaan yang belum optimal sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karena setiap individu memiliki peran dalam menjalankan operasional dan mencapai target perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa distribusi beban kerja yang adil dan sesuai dengan kemampuan pekerja sangat memengaruhi produktivitas, mutu pekerjaan, dan tingkat kepuasan pegawai.

**Tabel 1. 3 DataBeban Kerja Pada PT ABB Sakti Industri****Pada Tahun 2021 - 2023**

Tahun	Jumlah karyawan	Performance Rating	Beban kerja Perjam/ Minggu	Presentase Produktif
2021	52	3	40	48%
2022	52	2	42	27%
2023	52	1,09	45	5%

Sumber : PT ABB Sakti industri

Berdasarkan tabel 1.3 data beban kerja mingguan meningkat secara bertahap, dari 40 jam per minggu pada tahun 2021 menjadi 45 jam per minggu pada tahun 2023. **Performance Rating** mengalami penurunan dari angka 3 pada tahun 2021 menjadi hanya 1,09 pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan terdapatnya masalah yang serius dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan pembagian kerja yang tidak seimbang dan sistem evaluasi kinerja yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan, apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan Untuk mengetahui Ketepatan sebuah data. uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi

3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2022: 277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan



6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
Uji Validitas

Variabel	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin	X1.1	0,821	0,273.	Valid
	X1.2	0,701	0,273.	Valid
	X1.3	0,747	0,273.	Valid
	X1.4	0,654	0,273.	Valid
	X1.5	0,775	0,273.	Valid
	X1.6	0,831	0,273.	Valid
	X1.7	0,546	0,273.	Valid
	X1.8	0,820	0,273.	Valid
	X1.9	0,612	0,273.	Valid
	X1.10	0,721	0,273.	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,748	0,273.	Valid
	X2.2	0,752	0,273.	Valid
	X2.3	0,563	0,273.	Valid
	X2.4	0,658	0,273.	Valid
	X2.5	0,578	0,273.	Valid
	X2.6	0,490	0,273.	Valid
	X2.7	0,479	0,273.	Valid
	X2.8	0,626	0,273.	Valid
	X2.9	0,651	0,273.	Valid
	X2.10	0,766	0,273.	Valid
Kinerja karyawan	Y1	0,659	0,273.	Valid
	Y.2	0,520	0,273.	Valid
	Y.3	0,669	0,273.	Valid
	Y.4	0,559	0,273.	Valid
	Y.5	0,672	0,273.	Valid
	Y.6	0,702	0,273.	Valid
	Y.7	0,826	0,273.	Valid
	Y.8	0,807	0,273.	Valid
	Y.9	0,778	0,273.	Valid
	Y.10	0,711	0,273.	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Spps veri 26.0

Berdasarkan hasil uji validitas pada variable disiplin (X1) beban kerja (X2) dan kinerja Karyawan (Y) Seluruh item pernyataan Menunjukkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variable penelitian ini, seluruhnya dinyatakan “Valid” sehingga tidak ada satu pun pernyataan yang dihilangkan atau dibuang dan semua item pernyataan dapat diterapkan pada keseluruhan model pengujian berikutnya.



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10

Hasil Uji Reabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standard	Keterangan
Disiplin (X1)	0,899	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,826	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,879	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0

Berdasarkan uji reabilitas dari setiap variable penelitian, menunjukan bahwa nilai *Cronbach Alpha Standard* (0,60). Maka dapat disimpulkan seluruh variable dalam penelitian dinyatakan “**Reliabel**”

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

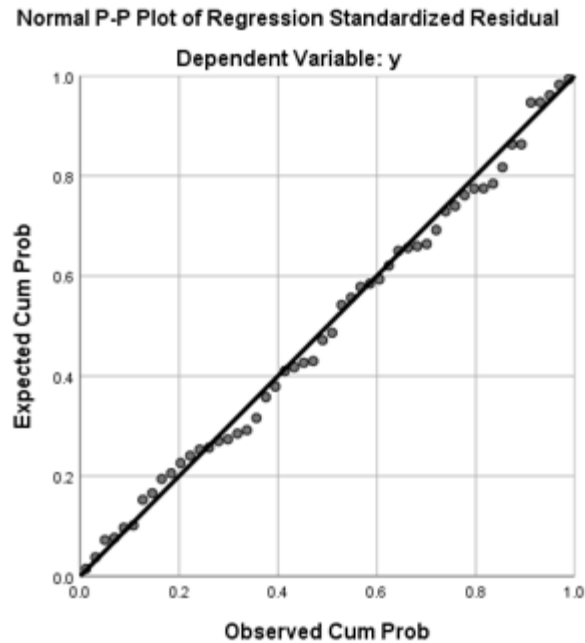
Tabel 4. 11

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09664867
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.046
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber hasil pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,050. Maka, asumsi distribusi dari persamaan dalam uji ini adalah normal. Uji Normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variable dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26.0 Seperti pada gambar grafik di bawah ini:



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26.0

Gambar 4. 2 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas, terlihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola yang sesuai dengan distribusi normal. Hal ini dapat diamati dari titik-titik yang terdistribusi di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 12

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.225	2.634		1.604	.115		
X1	.289	.081	.328	3.579	.001	.495	2.019
X2	.661	.097	.628	6.842	.000	.495	2.019

a. Dependent Variable: y

Sumber : data pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* variable X1 (disiplin) sebesar 0,495 dan X2 (beban kerja) sebesar 0,495 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *variance Inflation Faktor* (VIF)variable X1 (disiplin) sebesar 2,019 dan variabel X2 (beban kerja) sebesar 2,019 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas



c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin - Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate (SEE)	Durbin-Watson
1	.892 ^a	.795	.787	3.15921	1.657
a. Predictors: (Constant), beban kerja, disiplin					
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan					

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini di buktikan dengan nilai *Durbin – Watson* Sebesar 1.657 yang berada di antara interval 1,550 – 2,460

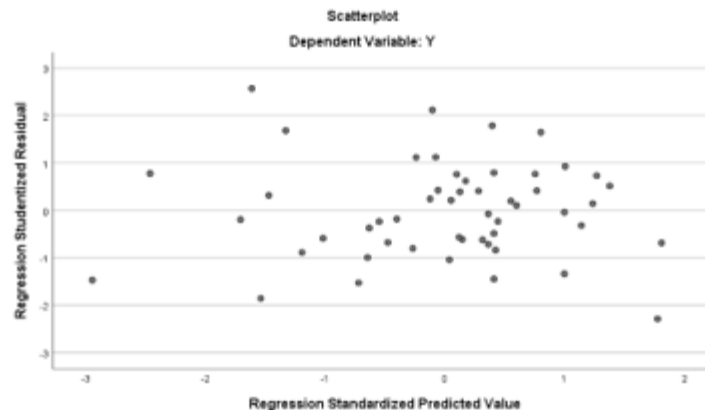
d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.329	1.527		2.834	.007
	x1	.041	.047	.174	.884	.381
	x2	-.093	.056	-.326	-1.651	.105
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber : Data pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, uji Glejser pada model regresi menunjukkan bahwa untuk variabel X1 (disiplin) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,381 dan untuk variabel X2 (beban kerja) sebesar 0,105. Karena kedua nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi ini dianggap layak dan memenuhi asumsi klasik untuk digunakan sebagai dasar dalam analisis data penelitian. Pengujian heteroskedastisitas juga dapat dilakukan secara visual, yaitu dengan melihat grafik **scatterplot** antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID), dengan ketentuan bahwa tidak terdapat pola tertentu dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis horizontal, yang menandakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.



Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26.0

Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada scatter plot tidak menunjukkan pola distribusi yang jelas atau membentuk suatu bentuk yang spesifik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada kesalahan heteroskedastisitas dalam model regresi ini dan model regresi ini cocok untuk digunakan sebagai data penelitian

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.18

Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin (X₁) dan Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.225	2.634		.115
	X ₂	.661	.097	.628	.000
	X ₁	.289	.081	.328	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,225 + 0,289X_1 + 0,661X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 4,225 diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X₁) dan beban kerja (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka Kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,225 poin
- Nilai koefisien regresi disiplin (X₁) sebesar 0,289 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin (X₁) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,661 poin



- c. Nilai koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 0,661 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu pada variabel beban kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,661 poin

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4. 22

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin (X_1) dan Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.892 ^a	.795	.787	3.15921	.795	95.281	2	49	.000

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

Sumber : Data pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,892 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya variabel disiplin dan beban kerja secara bersama- sama mempunyai tingkat hubungan yang **Sangat Kuat** terhadap kinerja karyawan

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 25

Hasil Uji Determinasi Simultan Disiplin (X_1) dan Beban Kerja (X_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.795	.787	3.15921

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, disiplin

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar ,0795 % maka dapat disimpulkan variabel disiplin dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 79,5 % sedangkan sisanya $(100-795\%) = 20,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian



6. Uji hipotesis

Tabel 4. 26
Hasil Uji Hpotesis (Uji t) Variabel disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.862	3.080		.000
	Disiplin	.680	.079	.775	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table di atas di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8.661 > 2.009) Hal Tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <0,50 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Abb sakti Industri Kota Tangerang

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.140	2.867		.037
	Beban Kerja	.907	.076	.861	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26.0

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (11.992 > 2.009). Hal tersebut juga di perkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Abb sakti industri kota Tangerang.



Tabel 4. 28

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1901.930	2	950.965	95.281	.000 ^b
	Residual	489.051	49	9.981		
	Total	2390.981	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja , Disiplin						

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26.0

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai f_{hitung} atau $(95,281 > 3.190)$ hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima , hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Abb sakti Industri Kota Tangerang

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ABB Sakti Industri Kota Tangerang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan Regresi $Y = 13,862 + 0,680X_1$ Nilai korelasi sebesar 0,775 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai koefisien determinasi 60,0 % dan Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8.661 > 2.009)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Abb sakti industri Kota Tangerang.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai regresi $Y = 6.140 + 0,907X_2$ nilai korelasi sebesar 0,861 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai koefisien determinasi 74,2% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11.992 > 2.009)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Abb sakti industri Kota Tangerang.
3. Disiplin dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,225 + 0,289X_1 + 0,661X_2$ Nilai korelasi sebesar 0,892 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 79,5% sedangkan sisanya 20,5 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(95,281 > 3.190)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Abb sakti industri Kota Tangerang

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afia, I. N., dan Ranu, M. E. (2013). Kontribusi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan dengan Teman Sekerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Viccon Modern Industri. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 1-15.
- Akasyah, N. A., dan Sunarto, A. (2024). Pengaruh disiplin Kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Eka kurir (JNE Express) cabang utama kota depok. *Jurnal konsisten*, 1(3), 595-607.
- Alwi, A., dan Suhendra, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72-93.
- Ayuningtyas, A. I., dan Agustriyana, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kebersihan Tahura Ir. H. Djuanda. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 803-814.
- Fitrian, N. D., dan Astria, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Tiki Jne Cabang S. Parman Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(4), 930–940.
- Ginting, J. B., dan Siagian, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ghim Li indonesia di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1752-1760.
- Hartono, W., dan Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205-214.
- Hasibuan, Drs H Malayu S.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., dan Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287-297.
- Jayanti, I., dan Paryanti, B. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) Pt. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. *L Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2 (3), 188–197.
- Kurnia, N. A., dan Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48-57.
- Magfira, D., Kurniawan, A. W., Musa, C. I., dan Diploatmodjo, T. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pembantu Polewali Mandar. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(3), 179-186.
- Napitupulu, Y. K., dan Siagian, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AMTEK. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 167-162.



- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima*, 11(1), 129-133.
- Sugiyono , Prof Dr. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. Dr. dan . (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wale, M. H. Y., Carcia, M. S. M., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Penelitian Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 171-179.
- Widodo, A., & Kurniawati, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 2(2), 78–85.
- Witara, K., & Setiyawan, B. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Mitra Piranti SIDOARJO. *Media Mahardhika*, 21(3), 378-391.