



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA KARYA TECHNOLOGY DI JAKARTA TIMUR

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CIPTA KARYA TECHNOLOGY IN EAST JAKARTA

Siti Nurhaliza¹, Suroto²

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

Email: sitinrhlzssiti@gmail.com^{1*}, dosen00488@dosen.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 09-07-2025

Revised : 10-07-2025

Accepted : 12-08-2025

Pulished : 14-08-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and workload on employee performance at PT Cipta Karya Technology in East Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The population is all employees of PT Cipta Karya Technology with a sampling technique using a saturated sample technique obtained 64 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing of this study using the SPSS version 26 application. The results of this study are work discipline has a significant effect on performance with the results of the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($8,634 > 1,999$) with a significance value of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, workload has a significant effect on employee performance with the results of the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($2,633 > 1,999$) with a significance value of $0.011 < 0.05$. However, work discipline and workload simultaneously have a significant effect on employee performance with the results of the hypothesis test (F test) obtaining a calculated F value $> F_{table}$ or ($37,097 > 3.15$), with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a coefficient of determination value of 54.9% while the remaining 45.1% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Work Discipline, Workload, Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Karya Technology Di Jakarta Timur, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi seluruh karyawan PT Cipta Karya Technology dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang diperoleh 64 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.634 > 1.999$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2.633 > 1.999$) dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Namun disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis (uji F) diperoleh nilai



$F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37.097 > 3.15)$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 54,9% sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Berdasarkan latar belakang, peneliti berusaha menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Cipta Karya Technology yang meliputi disiplin kerja dan beban kerja. Sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Karya Technology Di Jakarta Timur."

Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan
PT Cipta Karya Technology Di Jakarta Timur Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Izin	Cuti	Sakit	Alfa	Terlambat	Jumlah Absensi
2021	64	15	6	12	9	10	52
2022	64	14	11	13	7	14	59
2023	64	15	14	9	4	13	55
Jumlah		41	29	31	17	46	164

Sumber: Data oleh PT. Cipta Karya Technology

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada tahun 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021 jumlah absensi karyawan berjumlah 52 dengan jumlah izin 15, cuti 6, sakit 12, alfa 9 dan terlambat 10 dan meningkat pada tahun 2022 berjumlah 59 dengan jumlah izin 14, cuti 11, sakit 13, alfa 7 dan terlambat 14. Namun pada tahun 2023 jumlah absensi karyawan menurun berjumlah 55 dengan jumlah izin 15, cuti 14, sakit 9, alfa 4 dan terlambat 13. Disimpulkan tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2022 dan absensi terendah terjadi pada tahun 2021. Tingkat absensi karyawan PT Cipta Karya Technology menunjukkan fluktuasi dan tingginya angka absensi, terutama keterlambatan, meningkatnya keterlambatan adanya kelelahan atau stress akibat beban kerja yang meningkat, sementara lonjakan keterlambatan bisa mencerminkan kurangnya disiplin pribadi atau masalah logistik karyawan. Meskipun ada penurunan absensi total pada tahun 2023, tingginya kasus keterlambatan secara konsisten menunjukkan adanya masalah nyata dalam menjaga stabilitas kehadiran dan komitmen karyawannya, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1. 2
Data Pra Survey Beban Kerja
PT Cipta Karya Technology Di Jakarta Tahun 2021-2023

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban (Persentase)			
			Setuju (%)		Tidak Setuju (%)	
1	Beban kerja harian saya sesuai dengan standar pekerjaan	64	28	44%	36	56%
2	Saya masih menyelesaikan pekerjaan ketika jam istirahat	64	37	58%	27	42%
3	Terkadang saya sangat sibuk dengan pekerjaan saya	64	40	63%	24	38%
4	Saya dapat meninggalkan ruangan kerja ketika jam kerja selesai	64	55	86%	9	14%
5	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan	64	30	47%	34	53%

Sumber Data: Data Pra-survey Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.2 diatas mengenai tanggapan karyawan PT Cipta Karya Technology. Terlihat bahwa beban kerja masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi



yaitu pada pertanyaan “Beban kerja harian saya sesuai dengan standar pekerjaan” sebesar 44% dari jawaban responden “Setuju” dan sebesar 56% dari jawaban “Tidak Setuju”. Selanjutnya pertanyaan “Saya masih menyelesaikan pekerjaan ketika jam istirahat” sebesar 58% mengatakan “Setuju” dan sebesar 42% mengatakan “Tidak Setuju”. Dan pertanyaan “Terkadang saya sangat sibuk dengan pekerjaan saya” sebesar 63% mengatakan “Setuju” dan sebesar 38% mengatakan “Tidak Setuju”. Selanjutnya pertanyaan “Saya dapat meninggalkan ruangan kerja ketika jam kerja selesai” sebesar 86% mengatakan “Setuju” dan sebesar 14% mengatakan “Tidak Setuju”. Pertanyaan terakhir “Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan” sebesar 47% mengatakan “Setuju” dan sebesar 53% mengatakan “Tidak Setuju”.

Tabel 1. 3
Data Kinerja Karyawan
PT Cipta Karya Technology Di Jakarta Timur Tahun 2021-2023

Aspek Penilaian	Jumlah Karyawan	Mencapai Target	Presentase	Tidak Mencapai Target	Presentase
Kualitas	64	30	46%	34	53%
Kuantitas Kerja	64	35	54%	29	45%
Ketetapan Waktu	64	40	62%	24	37%
Efektivitas	64	33	51%	31	48%
Kemandirian	64	39	60%	25	39%

Sumber: Data oleh PT. Cipta Karya Technology

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan hasil yang bervariasi pada beberapa aspek penilaian. Dari 64 karyawan PT Cipta Karya Technology Di Jakarta Timur, aspek ketetapan waktu dan kemandirian memiliki persentase pencapaian target yang cukup tinggi, yaitu masing-masing 62% dan 60%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan bekerja secara mandiri. Namun, aspek kualitas dan efektivitas kerja masih perlu diperbaiki karena persentase karyawan yang mencapai target pada kedua aspek tersebut relatif rendah, yaitu 46% untuk kualitas dan 51% untuk efektivitas. Kuantitas kerja juga menunjukkan hasil yang sedang, dengan 54% karyawan mencapai target. Secara keseluruhan, perusahaan perlu fokus meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan agar kinerja secara menyeluruh dapat lebih baik. Upaya ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pembinaan yang tepat.

Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194), disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan aturan, norma, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Ilyasin, 2019) Disiplin adalah komponen kontrol yang tepat terhadap tubuh kita. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Putra dalam (Sulastri & Onsardi, 2020) beban kerja adalah jumlah beban tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, yang dapat memengaruhi tingkat kelelahan, stres, dan kinerja individu tersebut.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2017:260) kinerja konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian pegawainya



berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini imetode penelitian kuantitatif. Mneurut (Sugiyono 2017:8) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator dan Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan	0,859	0,246	Valid
2	Saya selalu memberikan atau membuat kesan yang baik selama didalam perusahaan	0,901	0,246	Valid
3	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan	0,759	0,246	Valid
4	Saya tidak pernah mengambil cuti di luar ketentuan yang berlaku	0,764	0,246	Valid
5	Saya selalu mengutamakan ketaatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan	0,773	0,246	Valid
6	Saya selalu memberikan informasi jika saya berhalangan hadir dan dikeadaan yang mendesak	0,894	0,246	Valid
7	Saya selalu memprioritaskan tugas-tugas yang lebih penting dan mendesak	0,802	0,246	Valid
8	Saya mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan tata cara prosedur Perusahaan	0,847	0,246	Valid
9	Saya terbiasa bekerja dengan tuntutan bekerja dengan hasil yang optimal	0,809	0,246	Valid
10	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah diberikan atasan	0,820	0,246	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025



Berdasarkan data tabel 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1) maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Butir pernyataan dapat dinyatakan valid jika semua item memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel, cara menentukannya yaitu dengan melihat angka rtabel pada tabel *r product moment df* dengan rumus: $df = n \text{ (sampel)} - 2$ (dengan taraf signifikan 5%). Pada r tabel product moment df didapatkan nilai r tabel sebesar 0,246 sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

No	Indikator dan Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya merasa terbebani dengan target yang harus dicapai dalam pekerjaan saya	0,627	0,246	Valid
2	Saya sering merasa stres karena tidak dapat mencapai target yang ditetapkan	0,621	0,246	Valid
3	Saya sering merasa tertekan oleh tuntutan waktu yang harus saya penuhi dalam pekerjaan	0,642	0,246	Valid
4	Fasilitas yang disediakan di tempat kerja mendukung saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik	0,622	0,246	Valid
5	Saya merasa kesulitan mengatur waktu untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan	0,670	0,246	Valid
6	Waktu yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan terasa tidak cukup	0,716	0,246	Valid
7	Saya sering merasa terburu-buru untuk menyelesaikan pekerjaan karena terbatasnya waktu	0,575	0,246	Valid
8	Waktu yang saya miliki cukup untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang diharapkan	0,458	0,246	Valid
9	Pemberian tugas kepada saya selalu berdasarkan standar pekerjaan yang berlaku, tanpa pengecualian	0,579	0,246	Valid
10	Standar pekerjaan yang ada sesuai dengan kondisi nyata di lapangan	0,525	0,246	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan data tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X2) maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtabel

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator dan Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya mampu berkomitmen atas kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	0,716	0,246	Valid
2	Saya melakukan pekerjaan sebaik-baiknya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi	0,811	0,246	Valid
3	Saya dapat mengerjakan tugas tanpa bantuan karyawan lain	0,494	0,246	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	0,739	0,246	Valid



No	Indikator dan Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
5	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan	0,743	0,246	Valid
6	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0,750	0,246	Valid
7	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan efisien tanpa banyak membuang waktu atau sumber daya	0,761	0,246	Valid
8	Saya dapat menyesuaikan cara kerja saya untuk mendapatkan hasil yang maksimal	0,807	0,246	Valid
9	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung- jawab saya	0,672	0,246	Valid
10	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan menantang	0,729	0,246	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan data tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	N of Item	Keputusan
Disiplin Kerja (X_1)	0,947	0,600	10	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,808	0,600	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,889	0,600	10	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel 4.13 diatas, variabel disiplin kerja memperoleh sebesar 0,947, variabel, beban kerja sebesar 0,808, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,889. Seluruh nilai tersebut standar memiliki *Cronbach Alpha* > 0.600 , maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.33654081
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.064
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		



Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.14 hasil uji menunjukkan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yaitu $0,13 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa data residual yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat digunakan ke tahap uji selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinearitas

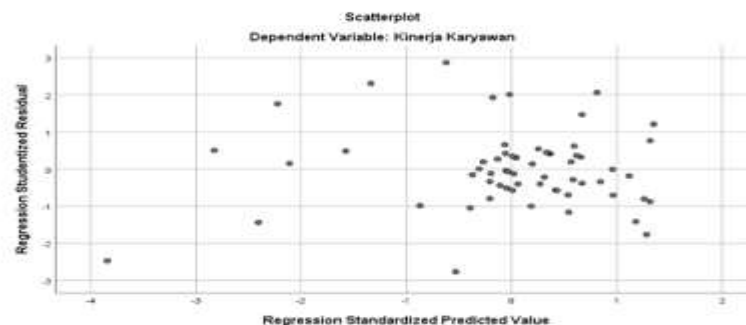
		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
Model		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	13.812	3.320		4.161	.000			
	Disiplin Kerja	.571	.073	.718	7.784	.000	.869	1.151	
	Beban Kerja	.054	.087	.057	.620	.537	.869	1.151	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja sebesar 1,151 dimana nilai tersebut < 10 . Kemudian nilai *tolerance variabel* variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja sebesar 0,869 dimana kedua nilai tersebut $> 0,1$. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.3 diatas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar residual atau tidak. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi



Tabel 4. 18
Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.534	4.40706
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Data diolah dengan oleh SPSS, 2025

Berdasarkan Hasil pengujian autokorelasi pada tabel 4.18 diatas, menunjukkan bahwa model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin Watson sebesar 2,006 yang berada pada interval 1,550 - 2,460

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 21
Hasil Uji Regresi Linear Berganda (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.812	3.320		.000
	DISIPLIN KERJA	.571	.073	.718	.000
	BEBAN KERJA	.054	.087	.057	.537

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah dengan oleh SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linear pada tabel 4.21 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13.812 + 0,571X_1 + 0,054X_2$. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 13.812 menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja dan Beban Kerja tidak meningkat atau bernilai 0 maka Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 13.812
- Nilai regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,571 menunjukkan pengaruh yang positif, artinya jika Disiplin Kerja (X1) meningkat dengan asumsi Beban Kerja (X2) konstan atau tetap maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,571
- Nilai regresi Beban Kerja (X2) sebesar 0,054 menunjukkan pengaruh yang positif, artinya jika Beban Kerja (X2) meningkat dengan asumsi disiplin kerja konstan atau tetap maka kinerja akan meningkat sebesar 0,054

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (X1) dan (X2) Terhadap (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	.741 ^a	.549	.534	4.40706	.549	37.097	2	61	.000

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025



Berdasarkan tabel 4.25 diatas, bahwa nilai signifikan adalah $< 0,000$, maka dikatakan korelasi antara variabel, dan nilai $R^2 = 0,549$ artinya terdapat hubungan yang “Sedang” antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 28
Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.534	4.407
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.28 diatas diperoleh nilai koefisien R^2 sebesar 0,549 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh Terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 54,9% sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.926	2.778		5.373
	DISIPLIN KERJA	.587	.068	.739	8.634

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel 4.29 diatas diperoleh nilai $p\text{ value} < \text{signifikan}$ atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $8.634 > 1.999$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	28.609	3.811		7.506
	BEBAN KERJA	.300	.114	.317	2.633

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel diatas diperoleh nilai $p\text{ value} < \text{signifikan}$ atau $0,011 > 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2.633 > 1.999$. Dengan



demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 31
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1440.998	2	720.499	37.097	.000 ^b
	Residual	1184.752	61	19.422		
	Total	2625.750	63			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant). BEBAN KERJA. DISIPLIN KERJA						

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) pada tabel 4.31 diatas, diperoleh nilai $p\text{ value} < \text{signifikan}$ atau $0,000 < 0,05$ dan diperkuat dengan nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $37.097 > 3.15$. Dengan demikian H_0 ditolak H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut

1. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja diperoleh persamaan regresi $Y = 14,926 + 0,587X_1$ dan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 54,6%, kemudian uji hipotesis diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $8.634 > 1.999$ dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dicapai di PT Cipta Karya Technology Di Jakarta Timur
2. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan Variabel Beban Kerja diperoleh persamaan regresi $Y = 35,552 + 0,089X_2$ dan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar sebesar 10,1%, kemudian uji hipotesis diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2.633 > 1.999$ dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun kontribusinya relatif lebih kecil, beban kerja tetap merupakan faktor signifikan yang memengaruhi kinerja karyawan PT Cipta Karya Technology Di Jakarta Timur
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13.812 + 0,571X_1 + 0,054X_2$ dan nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 54,9%, kemudian uji hipotesis diperoleh nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $37.097 > 3.15$ dengan nilai signifikanai atau 0,000 ($< 0,05$), maka H_0 ditolak H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Ini menegaskan bahwa pengelolaan disiplin kerja dan beban kerja secara terintegrasi sangat krusial dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT Cipta Karya Technology Di Jakarta Timur

**DAFTAR PUSTAKA**

- A Abdullah, L. Z., & Hidayah, A. A. N. (2021). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH LINGKUNGAN KERJAKARYAWAN DI BAGIAN PRODUKSI PT SEMARANG AUTOCOMP MANUFACTURING INDONESIA (SAMI) SEMARANG. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 8(2), 43-61. <https://journal.feb-uniss.ac.id/index.php/home/article/download/91/83>
- Adhari, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Akbar, A, Santoso R, & Hamidah (2019) *Manajemen sumber daya manusia dan perilaku kerja* Jakarta: prenadamedia Group
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 233–234).
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144-154. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Fahamsyah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan beban kerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivarieta Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8) Cetakan ke VII. Semarang: Universitas Dipanegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*, Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, W., & 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. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/1094>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta:
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyasin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Organisasi*. Malang: Literasi Nusantara.
- Istijanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kristina, D., & Widyaningrum, M. E. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48-57. <https://www.academia.edu/download/112206124/1605.pdf>
- Kusasih, A., & Tridayanti, N. (2020). *Perilaku Organisasi dalam Perspektif Manajemen Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Malhotra, N. K. (2017). *Marketing Research: An Applied Orientation* (6th ed.). Pearson Education.



- Mangkuluhur, B., & Oktavianti, N. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JOHN CRANE INDONESIA JAKARTA SELATAN. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(4), 6073-6983. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/3128>
- Mangkunegara (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung :PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy R, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Maneggio:
- Nurimansjah, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. YUME: Journal of Management, 6(2).<https://journal.sticamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/5762> c43-61.<https://journal.feb->
- Ramadhan, V., & Sunarsi, D. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Dipa Puspa Labsains Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 3(3), 87-92. <http://journal.ainarapress.org/index.php/lms/article/view/670>
- Rerung, R. R. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior . Bandung: CV
- Ricardianto, P. (2018). Human Capital Management . Bogor: In Media.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. &. (2019). Management . United States of America : Pearson Education Inc.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson.
- Sadili Samsudin. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen Strategi Lingkungan Kerja (p. 44)
- Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung:
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115-126. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/2264>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sulastri, N., & Onsardi. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suroto, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pancasakti Putra Kencana. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1285-1292. <http://jiip.stkipyapisdompui.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/562>
- Susanti, E. N., Ratnasari, S. L., Manalu, F. M., & Pasaribu, A. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*, 1(2), 171-181. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Sutrinso (2019). Dampak Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Persada Arkana Buana, Jakarta.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227>



- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2),
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880-887. <https://www.ojs pustek.org/index.php/SJR/article/view/749>
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104-120. <https://journal.unas.ac.id/populis/article/view/1255>