

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA PRIMA RASA KEDIRI

Fara Dina Dwi Listanti *¹
Mawar Ratih Kusumawardani ²
Trisnia Widuri ³

^{1,2,3} Universitas Islam Kediri

*e-mail: faradinadwilistanti@gmail.com , mawarratih@uniska-kediri.ac.id , trisniawiduri@uniska-kediri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja, terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Prima Rasa Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT. Tirta Prima Rasa Kediri berjumlah 41 orang. Sampel yang diambil sebanyak 31 karyawan yang ada di PT. Tirta Prima Rasa Kediri menggunakan teknik purposive sampling. Data yang di kumpulkan melalui kuesioner dan di analisis menggunakan, uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedstisitas, regresi linier berganda, uji t (Parsial), uji F (Simultan), uji koefisien determinan (R²) yang dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian ini layak di gunakan dan yang di olah menggunakan SPSS ver25. Hasil penelitian di peroleh bahwa variabel disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,359 > 0,05. Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,033 < 0,05. Variabel beban kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,992 > 0,05. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,115 > 0,05. Kontribusi ketiga variabel terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 19,4% sedangkan 80,6% lainnya di pengaruhi oleh faktor di luar model penelitian.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, workload, on employee performance at PT. Tirta Prima Rasa Kediri. This study uses a quantitative approach with a population of all employees of PT. Tirta Prima Rasa Kediri totaling 41 people. The sample taken was 31 employees at PT. Tirta Prima Rasa Kediri using purposive sampling technique. Data collected through questionnaires and analysis using, validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression, t-test (Partial), F-test (Simultaneous), determinant coefficient test (R²) which was carried out to ensure this research instrument was suitable for use and processed using SPSS ver25. The results of the study showed that the work discipline variable (X1) did not have a significant partial effect on employee performance (Y) with a significance value of 0.359 > 0.05. The work motivation variable (X2) had a significant partial effect on employee performance (Y) with a significance value of 0.033 < 0.05. The workload variable (X3) has no partial effect on employee performance (Y) with a significance value of 0.992 > 0.05. Simultaneously, the variables of work discipline, work motivation, and workload have no significant effect on employee performance with a significance value of 0.115 > 0.05. The contribution of the third variable to employee performance is only 19.4%, while the remaining 80.6% is influenced by factors outside the research model.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Workload, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dunia kerja yang semakin kompetitif kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya bergantung pada keterampilan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Diantara faktor-faktor tersebut, disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja memiliki peran

yang signifikan dalam menentukan efektivitas dan produktivitas karyawan. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Di sisi lain, motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi karyawan dalam mencapai target perusahaan. Namun, beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak buruk atau negatif pada produktivitas, menyebabkan kelelahan, stres, dan bahkan penurunan kualitas kerja. Meskipun berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengkaji hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, masih terdapat inkonsistensi (berubah-ubah) hasil penelitian. Beberapa studi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja, sementara dampak dari beban kerja masih menjadi perdebatan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan, khususnya yang terjadi pada PT. Tirta Prima Rasa Kediri.

Pengelolaan SDM menjadi tantangan tersendiri bagi PT. Tirta Prima Rasa, mengingat perusahaan ini bergerak di industri makanan dan minuman yang memiliki target yang tinggi. Untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal, perusahaan perlu menyeimbangkan antara penerapan disiplin kerja, peningkatan motivasi kerja, dan pengelolaan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Prima Rasa Kediri, guna memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDM mereka.

Menurut (Setiyani, 2015) dalam (Farizka et al., 2022) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tokoh yang penting di dalam organisasi ataupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta dapat mengelola sumber daya manusia dan faktor-faktor produksinya secara efektif dan efisien melalui penggunaan sumber daya manusia. Setiap usaha tidak mungkin dapat terlepas dari peran manusia, karena manusialah yang mengelolanya. Suatu organisasi bisa berjalan efektif apabila fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi secara baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia.

Adapun pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci bagi perusahaan untuk menjaga keberlangsungan kehidupan perusahaan, karena karyawan dinilai merupakan aset yang sangat berpengaruh dan berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, kehilangan karyawan yang berkualitas bisa berdampak buruk terhadap perusahaan. Akan sangat wajar banyak perusahaan yang tidak menginginkan kehilangan karyawan terbaiknya. Tetapi, kesempatan berkarir yang semakin luas tentu sangat mempengaruhi para karyawan dalam mengejar karir yang lebih baik. Apalagi jika tidak terpenuhinya kepuasan para karyawan yang sesuai, maka bukan tidak mungkin karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja. (Area, 2024)

Kinerja atau biasa disebut performance, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan. Sedangkan pengertian kinerja menurut Mangkunegara dalam (Adinda et al., 2023) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dirinya sendiri dan dari luar. Faktor dari dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempunyai pengaruh pada kinerja. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Di sisi lain menurut Mardjuni (2023) kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah

satu faktor keberhasilan suatu organisasi. Dengan adanya suatu sistem kepemimpinan yang baik akan sangat berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan terutama masalah kinerja. Karena sikap seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk sehingga kinerja suatu perusahaan dapat menjadi lebih baik lagi. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja karyawan. dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawan apakah karyawan mampu menjalankan tugasnya atau tidak. Penilaian kinerja ini berperan sangat penting dalam menentukan kerja sama dengan karyawan. Perusahaan harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan. berdasarkan penelitian menurut Naharudin dan Sadegi dalam jurnal (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja.(Adinda et al., 2023)

Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah PT disiplin dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja karyawan .dimana disiplin kerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang bersumber dari dalam karyawan itu sendiri.

Menurut (Mamesah et al., 2016) Disiplin kerja yang sering menjadi kendala jalannya perusahaan yaitu karyawan seringkali datang lewat dari waktu yang ditetapkan perusahaan, karyawan pulang kerja sebelum waktu yang ditetapkan perusahaan dan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam hal disiplin kerja. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan juga dapat berjalan dengan teratur dalam berorganisasi.

Dalam dunia kerja, disiplin tidak bisa diterapkan sembarangan dan harus ada pertimbangan matang. Karyawan yang disiplin tidak mencuri waktu kerja untuk hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Begitu pula dengan karyawan yang disiplin mereka mengikuti peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan adanya rasa kesadaran dari dalam diri yang kuat. Karyawan yang memiliki disiplin kerja baik mempunyai kinerja yang lebih bagus dan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang akan disiplin atau pemalas karena mereka menggunakan waktu kerjanya sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang sudah di terapkan.

Selain disiplin kerja, ada juga motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting bagi perusahaan yaitu sebagai faktor pendorong karyawan. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti juga memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut. Kinerja juga dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Pemberian motivasi juga dapat menjadi salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi ini penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah tempat dimana kegiatan penelitian dilakukan untuk memperoleh dan mengumpulkan informasi yang relevan. Sehingga penelitian ini dilaksanakan di PT Tirta Prima Rasa (Ice Cream Wals) yang berlokasi di Jl. Kediri- Kertosono KM 4 No.8, Putih, Gampengrejo, Kediri Regency, Jawa Timur 64182. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tirta Prima Rasa yang berjumlah 41 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagian karyawan yang bekerja di PT. Tirta Prima Rasa yang berjumlah 31 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang

diambil dari populasi ini menggunakan teknik purposive sampling dari populasi PT.Tirta Prima Rasa untuk menentukan sampel yang sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan tipe dan sifatnya, data dibedakan menjadi data kualitatif dan kuantitatif. Sumber penelitian ini menggunakan data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian adalah observasi, studi pustaka, dokumentasi dan kuesioner. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $< 0,60$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kuesioner yang telah di sebar dalam penelitian ini yaitu sebanyak 31 sampel karyawan PT.Tirta Prima Rasa Kediri. Dalam penelitian ini menunjukkan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, divisi pekerjaan. Berikut penjabaran hasil identitas yang di peroleh dari sebaran kuesioner.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	30	96,8 %
Perempuan	1	3,2 %
Total	31	100 %

Sumber: data yang di olah peneliti,2025

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa mayoritas reponden pada PT. TIRTA PRIMA RASA KEDIRI adalah laki-laki yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 96,8%. Sementara itu, responden perempuan hanya berjumlah 1 orang atau sebesar 3,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan atau tenaga kerja yang ada didalam perusahaan ini di dominasi oleh laki-laki.

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	8	25,8 %
31-35 Tahun	9	29,0 %
36-40 Tahun	6	19,4 %
41-45 Tahun	3	9,7 %
46-50 Tahun	5	16,1 %
Total	31	100,0 %

Sumber: data di olah peneliti,2025

Berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa kelompok usia terbanyak berada pada rentang usia 31-35 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 29,0%, kemudian oleh kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 25,8%. Kelompok usia lainnya yaitu 36-40 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 19,4%, usia 46-50 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 16,1%, dan yang paling sedikit adalah usia 41-45 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 9,7%. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas responden berada dalam usia produktif atau matang secara karir.

Tabel 2. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA	16	51,6 %
Perguruan Tinggi S1	15	48,4 %
Total	31	100 %

Sumber: data di olah peneliti,2025

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 16 responden atau sebesar 51,6% memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA, sedangkan 15 responden atau sebesar 48,4% merupakan lulusan dari perguruan tinggi (S1).

Tabel 4. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
5 Tahun	16	51,6 %
10 Tahun	5	16,1 %
15 Tahun	2	6,5 %
20 Tahun	8	25,8 %
Total	31	100 %

Sumber: data di olah peneliti,2025

Berdasarkan data lama bekerja, sebagian besar responden yang di ketahui telah bekerja selama 5 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 51,6%, kemudian yang telah bekerja selama 20 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 25,8%, 5 orang atau sebesar 16,1% selama 10 tahun, dan 2 orang atau sebesar 6,5% selama 15 tahun.

Tabel 5. Divisi Pekerjaan Responden

Divisi Pekerjaan	Jumlah	Presentase
Sales	15	48,4 %
Driver	7	22,6 %
Helper Driver	7	22,6 %
Cess	2	6,5 %
Total	31	100 %

Suber: Data di olah peneliti,2025

Berdasarkan divisi pekerjaan, responden terbanyak berasal dari divisi Sales sebanyak 15 orang atau sebesar 48,4%, kemudian ada divisi *Driver* dan *Helper Driver* masing masing sebanyak 7 orang atau sebesar 22,6%, dan divisi Cess sebanyak 2 orang atau sebesar 6,5%.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Ketentuan	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,825	> 0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja(X2)	0,783	>0,60	Reliabel
3	Beban Kerja(X3)	0,818	>0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan(Y)	0,824	>0,60	Reliabel

Sumber: data di olah peneliti,2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 6 Di atas, hasil pengujian reabilitas menunjukkan bahwa semua item variabel mempunyai *Cronbach alpha* >0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Ketentuan	Keterangan
Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Beban kerja (X3), Kinerja karyawan(Y)	0,200	>0,05	Normal

Sumber : data diolah peneliti,2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 7 diatas nilai sig. yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
1	Disiplin kerja (X1)	0,891	1,122	Tidak terjadi Multikolinieritas
2	Motivasi kerja (X2)	0,913	1,096	Tidak terjadi Multikolinieritas
3	Beban Kerja (Y)	0,822	1,216	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : data diolah peneliti,2025

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar $1,122 < 10$, variabel Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar $1,096 < 10$, dan variabel Beban Kerja(X3) sebesar $1,216 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi Multikolinieritas pada variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tirta Prima Rasa Kediri

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa perhitungan dari hasil uji koefisien regresi sebesar **-0,156** dengan nilai **signifikansi 0,359** > 0,05, yang artinya (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap (Y) di PT. Tirta Prima Rasa Kediri.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Arda (2017) dalam (Sutrisno & Ernanda, 2024) membuktikan bahwa disiplin tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian diperkuat lagi dengan hasil penelitian yang dilakukan Setiawan (2013) dalam (Sutrisno & Ernanda, 2024) penelitian bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diperoleh dari tempat penelitian di PT Tirta Prima Rasa Kediri menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tidak menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja mereka secara statistik. Hal ini bisa terjadi karena standar disiplin yang diberlakukan perusahaan telah menyamakan perilaku seluruh karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam performa kerja. Bisa jadi juga karena disiplin di tempat ini sudah dianggap sebagai hal wajib dan tidak menjadi motivator tambahan bagi pencapaian kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tirta Prima Rasa Kediri

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa perhitungan dari hasil uji koefisien regresi sebesar **0,446** dengan nilai **signifikansi 0,033** > 0,05, yang artinya (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) di PT. Tirta Prima Rasa Kediri.

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diperoleh dari tempat penelitian di PT Tirta Prima Rasa Kediri menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan antusias dalam menjalankan tugas. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan lebih mungkin menunjukkan performa optimal serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yaitu, dari Purwanti & Mardiana (2019) pada PT.Panasonic Global Energy Indonesia (Studi Kasus Departemen Component F1) yang menunjukkan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Di lingkungan PT. Tirta Prima Rasa Kediri, motivasi mungkin terbentuk dari insentif, penghargaan, jenjang karier, atau lingkungan kerja yang suportif. Maka tidak heran jika motivasi menjadi satu-satunya variabel yang memberikan kontribusi signifikan dalam model ini.

Pengaruh Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tirta Prima Rasa Kediri

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa perhitungan dari hasil uji koefisien regresi sebesar **0,002** dengan nilai **signifikansi 0,992** > 0,05, yang artinya (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap (Y) di PT. Tirta Prima Rasa Kediri.

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diperoleh dari tempat penelitian di PT Tirta Prima Rasa Kediri menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan tidak terlalu mempengaruhi performa kerja mereka secara statistik. Bisa jadi karena pembagian beban kerja di perusahaan ini sudah cukup proporsional, atau para karyawan sudah terbiasa dengan ritme kerja yang ada. Maka meskipun beban kerja mungkin berbeda-beda, hal itu tidak serta-merta menurunkan atau meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yaitu di perkuat oleh penelitian (Ohorela, 2021) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, penulis menarik kesimpulan bahwa bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura.

Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,115 dan nilai F hitung sebesar 2,167 dengan tingkat signifikansi 0,05. Karena nilai sig. lebih besar dari 0,05 ($0,115 > 0,05$), secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Tirta Prima Rasa Kediri. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,194, yang menunjukkan bahwa kontribusi ketiga variabel bebas terhadap kinerja hanya sebesar 19,4%, sedangkan sisanya 80,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Prima Rasa Kediri, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tirta Prima Rasa Kediri. Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tirta Prima Rasa Kediri. Beban kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tirta Prima Rasa Kediri. Disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara simultan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tirta Prima Rasa Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/Ijim.V1i3.15>

- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529. <https://doi.org/10.32832/Manager.V3i4.3928>
- Area, U. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt . Medan Distribusindo Raya Di Kota Sibolga Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Oleh : Annisa Irawadi Fakultas Ps.
- Farizka, S. B., Rofik, R., & Ernawati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya Lestari. *Jurnal Fokus Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 17–31.
- Fitriani, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Dki Cabang Juanda). *Article Ilmiah*, 9–28. <http://repository.stei.ac.id/8583/>
- Ginting, J. B., & Siagian, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ghim Li Indonesia Di Kota Batam. *Jesya*, 6(2), 1752–1760. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i2.1101>
- Harianty, J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 13(April), 15–38.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V3i2.161>
- Karyawan, K., Kasus, S., Ie, P. T., Kerja, P. M., Dan, D. K., Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). (Studi Kasus Di Perusahaan Pt Ie). January.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.
- Kurniawan, B. W., & Kusumawardani, M. R. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1), 167–178. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/aksara>
- Lazuardi, M. M. K. S. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pondok Pesantren Insanul Fitroh Abstrak. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 7899–7906.
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis>
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkon, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/Trending.V1i4.1723>
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review

- Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(2), 215–228.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect Of Compensation, Work Motivation And Workload On Employee Turnover Intention. Jurnal Ilmiah Manajemen, 370(3), 370–381. [Http://Www.Ejournal.PelitaIndonesia.Ac.Id/Ojs32/Index.Php/Procuratio/Index](http://Www.Ejournal.PelitaIndonesia.Ac.Id/Ojs32/Index.Php/Procuratio/Index)
- Rosyidah, S., & Nugraheni, A. (2021). Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 7(1), 36–51.
- Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1), 51.
- Samsumi. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi, 1(3), 187–193.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Oleh : Sara Romatua Sinaga , Sarimonang Sihombing. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb), 21(1), 16–30.
- Studi, P., Fakultas, M., Universitas, B., & Perjuangan, B. (2024). The Influence Of Job Loyalty And Job Satisfaction On The Performance Of Bnn Employees Karawang District Kinerja Pegawai Bnn Kabupaten Karawang Pendahuluan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Memiliki Peranan Yang Sangat Penting Dalam Badan Narkotika Nas. 7, 1991–2004.
- Suci, A., Rahmadani, M., Wonua, A. R., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhdap Kinerja Karyawan (Studi Pada Buruh Panen Kelapa Sawit Pt. Damai Jaya Lestari Afdeling Ix Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1(6), 153–165. <https://doi.org/10.59841/Intellektika.V1i6.491>
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Ptpn X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/Jmo.V12i2.33868>
- Sutrisno, D., & Ernanda, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3(1), 8–17. <https://doi.org/10.59086/Jeb.V3i1.432>
- Tuhti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio:Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen, 5(2), 16. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio>
- Wachidah, L. N., & Lutrlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/Mea.Vol3.Iss2.Pp51-57>
- 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. <https://doi.org/10.32493/Jmw.V2i2.22863>
- Yugo Susanto, Sri Bangun Lestari, E. P. (2020). На Главную | База 1 | База 2 | База 3. International Journal Of Environmental Research And Public Health, 1(2), 1–10.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V2i6.269>