

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT AVAVA DUTA INDONESIA**

Handoko¹, Asron Saputra²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb210910245@upbatam.ac.id¹, asron.saputra@puterabatam.ac.id²

ABSTRACT

In today's competitive environment, companies must effectively compete, with human resources playing a crucial role. Employees require training and motivation to perform optimally, enhancing the company's competitiveness and survival. Key factors influencing employee performance include work motivation, discipline, and workload. This study analyzes the impact of incentives, work motivation, and workload on employee performance at PT Avava Duta Indonesia. A quantitative approach with a descriptive design was used, involving 196 employees as the sample with saturated sampling. Data analysis was conducted using SPSS 25, including validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity tests, multiple linear regression, coefficient of determination, as well as t-tests and F-tests. The findings reveal that work motivation (significance 0.001), work discipline (significance 0.007), and workload (significance 0.000) all significantly affect employee performance, with values less than 0.05. In conclusion, incentives, work motivation, and workload positively and significantly impact employee performance, both simultaneously and partially.

Keywords: Work Motivation; Discipline; Workload; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah aspek yang sangat penting dalam pengelolaan organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Di tengah pesatnya globalisasi, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan, termasuk dalam hal pengelolaan tenaga kerja. Salah satu fenomena yang semakin berkembang di Indonesia adalah outsourcing, yaitu pengalihan sebagian tugas dan fungsi perusahaan kepada pihak ketiga.

Di Indonesia, outsourcing telah menjadi pilihan banyak perusahaan, terutama di sektor yang membutuhkan banyak tenaga kerja, seperti di bidang keamanan. Outsourcing di sektor keamanan menjadi alternatif menarik bagi perusahaan untuk mengurangi biaya operasional sembari tetap menjaga keamanan dan keselamatan lingkungan kerja. Dengan menggunakan outsourcing, perusahaan dapat fokus pada kompetensi inti tanpa perlu mengelola langsung tenaga kerja di bidang keamanan.

Kota Batam, sebagai daerah industri dan perdagangan strategis di Indonesia, menjadi contoh nyata penerapan outsourcing, khususnya

dalam bidang keamanan. Batam yang berdekatan dengan Singapura dan memiliki banyak investasi asing, mengalami peningkatan kebutuhan akan sistem keamanan yang efisien dan efektif. Oleh karena itu, banyak perusahaan di Batam yang beralih ke jasa outsourcing untuk memenuhi kebutuhan keamanan mereka.

Namun, meskipun outsourcing menawarkan berbagai keuntungan, manajemen MSDM dalam konteks ini tetap menghadapi berbagai tantangan. Isu-isu seperti kualitas tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, serta pengawasan kinerja tenaga kerja outsourcing menjadi hal penting yang harus diatasi. Hal ini sangat diperlukan agar perusahaan dapat memastikan bahwa standar keamanan yang diinginkan dapat tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai manajemen MSDM dalam praktik outsourcing keamanan di Kota Batam. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan-perusahaan di Batam mengelola tenaga kerja outsourcing di bidang keamanan, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas tenaga kerja tersebut. Oleh karena itu, perusahaan

outsourcing juga dituntut untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi operasionalnya. Salah satu faktor kunci kesuksesan sebuah perusahaan outsourcing adalah kinerja karyawannya. PT Avava Duta Indonesia, yang bergerak di bidang outsourcing khususnya dalam penyediaan jasa keamanan dan layanan kebersihan, memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan ini. Kualitas layanan yang diberikan oleh PT Avava Duta Indonesia sangat bergantung pada kinerja karyawannya, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks ini.

PT Avava Duta Indonesia adalah perusahaan yang didirikan pada 11 November 2011 dan berbentuk perseroan terbatas. Perusahaan ini berfokus pada penyediaan jasa sumber daya manusia di bidang keamanan (security) dan layanan kebersihan (cleaning service). Saat ini, PT Avava Duta Indonesia memiliki total 201 karyawan.

Di dalam perusahaan ini, pimpinan setiap divisi secara rutin melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk memastikan bahwa kualitas hasil kerja karyawan tetap terjaga dan optimal. Berikut adalah kategori-kategori yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan di PT Avava Duta Indonesia.

Penilaian untuk karyawan yang memenuhi standar minimum diberikan nilai B. Bagi karyawan yang memiliki nilai kinerja di bawah 60%, akan diberikan pelatihan atau pengarahan oleh masing-masing danru atau kepala divisi. Sementara itu, karyawan yang kinerjanya terus berada di bawah standar dalam jangka waktu tertentu akan menerima sanksi berupa pemutusan kontrak. Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk memastikan bahwa kualitas karyawan yang disediakan oleh PT Avava Duta Indonesia selalu terjaga dengan baik.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Robbins & Judge, 2017) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih tekun dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Bagi PT Avava Duta Indonesia, mempertahankan motivasi karyawan menjadi tantangan tersendiri, mengingat karyawan di bidang keamanan dan layanan kebersihan sering kali bekerja di lokasi klien yang berbeda-beda.

Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan, terutama dalam industri jasa yang memerlukan ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap standar

operasional prosedur. Menurut (Malayu S. P. Hasibuan, 2017), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Beban kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Ashar Sunyoto Munandar, 2018), beban kerja merupakan kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Dalam konteks industri outsourcing di bidang keamanan dan layanan kebersihan, beban kerja dapat bervariasi tergantung pada lokasi penempatan dan tuntutan klien. Pemberian beban kerja seharusnya disesuaikan dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

PT Avava Duta Indonesia menghadapi tantangan khusus dalam mengelola ketiga faktor tersebut. Di satu sisi, perusahaan harus memastikan pemberian motivasi kerja yang memadai, penegakan disiplin kerja, serta pembagian beban kerja yang adil bagi karyawan. Di sisi lain, perusahaan juga perlu berkoordinasi dengan klien untuk menciptakan hubungan kerja yang optimal bagi karyawan di bidang keamanan dan kebersihan yang ditempatkan di lokasi klien.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Avava Duta Indonesia. Diharapkan, hasil yang disajikan pada penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam industri jasa outsourcing, serta memberikan masukan bagi manajemen PT Avava Duta Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, peneliti mengusulkan judul penelitian "**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Avava Duta Indonesia**".

KAJIAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

Menurut Nawawi & Hadari dalam Suryawan & Salsabilla (2022), motivasi dapat diartikan sebagai kondisi di mana seseorang melakukan suatu aktivitas dengan kesadaran penuh. Berdasarkan pendapat Mangkunegara, motivasi adalah energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan guna mencapai tujuan perusahaan ((Budiman & Steven, 2021).

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia

untuk melakukan suatu tindakan demi mencapai tujuan tertentu. Perlu dicatat bahwa perusahaan juga dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawannya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan mendukung pencapaian keuntungan bagi perusahaan.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kondisi di mana karyawan mematuhi semua aturan yang berlaku di perusahaan, seperti hadir tepat waktu dan mematuhi peraturan yang ditetapkan. Menurut (Malayu S. P. Hasibuan, 2017), disiplin merupakan kesadaran dari dalam diri individu untuk mengikuti semua norma yang berlaku di perusahaan. (Edy Sutrisno, 2019) juga menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan.

Dari berbagai teori yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap karyawan yang bersedia mengikuti peraturan yang berlaku di perusahaan, tanpa adanya paksaan atau tekanan.

2.3 Beban Kerja

Menurut (Kasmir, 2016), beban kerja adalah beban yang diterima dalam suatu jabatan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, beban kerja merupakan perbandingan antara total waktu baku yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan total waktu standar yang ada.

Menurut Mardianto, yang dikutip dalam (Andriani et al., 2020), beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu

jabatan dalam organisasi, yang dihitung dengan mengalikan norma waktu dengan volume kerja.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016), kinerja adalah hasil dari tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh seorang individu. Berdasarkan beberapa teori, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui proses kerja yang sesuai dengan tugas yang mereka terima.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan melalui proses kerja yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab mereka. (Livianti & Saputra, 2024).

METODE PENELITIAN

Dalam proses penelitian, data yang diperoleh perlu diolah dengan menggunakan sistem angka agar informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dapat ditemukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mencakup analisis, penelitian, dan pembahasan teori. Hasilnya disajikan dalam bentuk angka dan kuesioner diberikan kepada sampel responden.

Dalam konteks penelitian ini, Peneliti mengidentifikasi 196 karyawan PT Avava Duta Indonesia sebagai populasi dalam penelitian ini.

Dalam sebuah penelitian, beberapa objek dipilih dari populasi untuk dilakukan pengumpulan data, yang dikenal sebagai sampel. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh subjek dalam populasi sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Pernyataan | rhitung | rtabel | Keterangan |
|------------|---------|--------|------------|
| X1.01 | 0,785 | 0,1402 | Valid |
| X1.02 | 0,758 | 0,1402 | Valid |
| X1.03 | 0,767 | 0,1402 | Valid |
| X1.04 | 0,731 | 0,1402 | Valid |
| X1.05 | 0,802 | 0,1402 | Valid |
| X2.01 | 0,719 | 0,1402 | Valid |
| X2.02 | 0,612 | 0,1402 | Valid |
| X2.03 | 0,660 | 0,1402 | Valid |
| X2.04 | 0,719 | 0,1402 | Valid |
| X2.05 | 0,666 | 0,1402 | Valid |
| X3.01 | 0,769 | 0,1402 | Valid |
| X3.02 | 0,778 | 0,1402 | Valid |
| X3.03 | 0,760 | 0,1402 | Valid |
| X3.04 | 0,718 | 0,1402 | Valid |

| | | | |
|-------|-------|--------|-------|
| X3.05 | 0,787 | 0,1402 | Valid |
| Y.01 | 0,739 | 0,1402 | Valid |
| Y.02 | 0,721 | 0,1402 | Valid |
| Y.03 | 0,689 | 0,1402 | Valid |
| Y.04 | 0,720 | 0,1402 | Valid |
| Y.05 | 0,689 | 0,1402 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Dari tabel 1 dapat kita ambil sebuah kesimpulan bahwa seluruh variabel yang diuji dinyatakan valid, yang dapat dilihat pada nilai rhitung pada seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dibandingkan

rtabel, dengan hasil berikut, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa seluruh data yang dikumpulkan dan pernyataan dinyatakan valid, dan data dapat dilanjutkan kedalam pengujian berikutnya.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Ketentuan | Keterangan |
|----------------------|------------------|------------|-----------|------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 0,826 | 0,6 | 0,6 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,704 | 0,6 | 0,6 | Reliabel |
| Beban Kerja (X3) | 0,811 | 0,6 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,753 | 0,6 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Tabel 2 memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,826, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,704, variabel beban kerja (X3) sebesar 0,811, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,753.

Berdasarkan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik, karena nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel melebihi angka 0,6.

4.3 Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

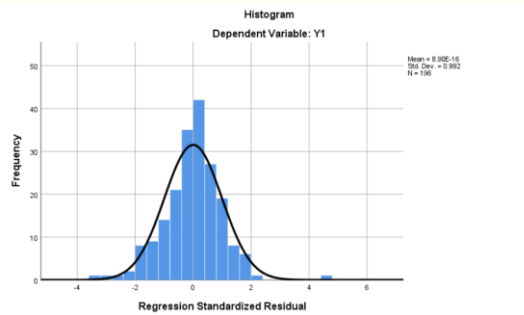
| | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 196 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,71790723 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,061 |
| | Positive | 0,052 |
| | Negative | -0,061 |
| Test Statistic | | 0,061 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .077 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini didasari hasil olah data dengan nilai Asymp.

Sig.(2-tailed) sebesar 0,770, yang menunjukkan data lebih besar dari 0,05.

Gambar 1. Diagram Histogram

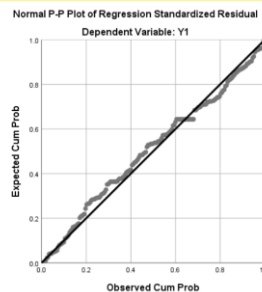


Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Pada Gambar 1, tampak bahwa kurva memiliki bentuk seperti lonceng, yang menandakan bahwa data terdistribusi normal. Kondisi ini memenuhi

kriteria untuk melanjutkan pengujian variabel ke tahap uji regresi linear.

Gambar 2. Grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa data terdistribusi normal, hal ini dapat diamati dari visualisasi pada Gambar 2, di mana titik-titik

tersebar di sekitar garis horizontal dan mengikuti pola garis tersebut.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | <i>Coefficients^a</i> | |
|----------------|---------------------------------|------------|
| | <i>Collinearity Statistics</i> | |
| | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| Motivasi_Kerja | 0,556 | 1,800 |
| Disiplin_Kerja | 0,546 | 1,831 |
| Beban_Kerja | 0,589 | 1,696 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai tolerance untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,556, disiplin kerja 0,546, dan beban kerja

0,589 yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF untuk variabel motivasi kerja 1,800, disiplin kerja 1,831, dan beban kerja 1,696 yang lebih kecil dari 10.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 3,211 | 0,695 | | |
| Motivasi Kerja | 0,010 | 0,036 | 0,026 | 0,273 | 0,785 |
| Disiplin Kerja | -0,046 | 0,038 | -0,115 | -1,200 | 0,232 |
| Beban Kerja | -0,054 | 0,036 | -0,137 | -1,487 | 0,139 |

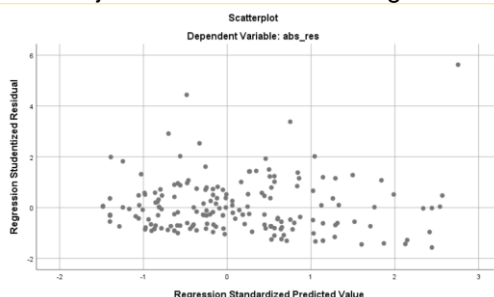
a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,785, disiplin kerja 0,232, dan beban kerja 0,139, yang kesemuanya lebih besar

dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terdeteksi adanya masalah heteroskedastisitas.

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan gambar pada Gambar 3, tampak bahwa penyebaran titik tersebar secara merata serta acak, dan tidak membentuk sebuah pola

yang jelas. Berdasarkan visualisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam pengujian ini.

4.6 Analisis Regresi Linear Ganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Ganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 5,567 | 1,084 | | |
| 1 Motivasi_Kerja | 0,188 | 0,055 | 0,222 | 3,393 | 0,001 |

| | | | | | |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Disiplin_Kerja | 0,163 | 0,059 | 0,181 | 2,745 | 0,007 |
| Beban_Kerja | 0,401 | 0,056 | 0,451 | 7,102 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.6 dengan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 5,567 + 0,188(\text{Motivasi Kerja}) + 0,163(\text{Disiplin Kerja}) + 0,401(\text{Beban Kerja}) + 1,084(\text{Error})$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai kinerja karyawan (Y) adalah 5,567.
2. Variabel motivasi kerja (X1) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,188, atau 18,8%. Artinya, setiap peningkatan 1% pada motivasi kerja akan berakibat pada kenaikan

kinerja karyawan sebesar 0,188 atau 18,8%.

3. Variabel disiplin kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,163, atau 16,3%. Dengan demikian, jika disiplin kerja meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,163 atau 16,3%.
4. Variabel beban kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,401, atau 40,1%. Jika beban kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,401 atau 40,1%.

4.7 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Ganda

| <i>Model Summary^b</i> | | | | |
|----------------------------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .737a | 0,544 | 0,536 | 1,731 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil uji yang tercantum dalam Tabel 7, nilai Adjusted R Square adalah 0,536. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 46,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis penelitian ini.

4.8 Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

| <i>Coefficients^a</i> | | | | | |
|---------------------------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|-------|-------|
| Model | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 5,567 | 1,084 | | 5,137 | 0,000 |
| Motivasi Kerja | 0,188 | 0,055 | 0,222 | 3,393 | 0,001 |
| Disiplin Kerja | 0,163 | 0,059 | 0,181 | 2,745 | 0,007 |
| Beban Kerja | 0,401 | 0,056 | 0,451 | 7,102 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Hasil dari pengujian hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam

penelitian ini disimpulkan pada Tabel 4.17, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 3,393, yang lebih besar dari t_{tabel} 1,97240, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 2,745, yang lebih besar dari t_{tabel}

1,97240, dengan nilai signifikansi 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja (X3) sebesar 7,102, yang lebih besar dari t_{tabel} 1,97240, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.9 Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 685,265 | 3 | 228,422 | 76,209 | .000b |
| | Residual | 575,485 | 192 | 2,997 | | |
| | Total | 1260,750 | 195 | | | |

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada hasil analisis data yang ditampilkan pada Tabel 9, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat

dibuktikan dengan nilai signifikansi pada Tabel 9 yang sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai f_{hitung} sebesar 76,209 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai f_{tabel} 2,65.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Avava Duta Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, di mana nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,393 lebih besar dari t_{tabel} 1,97240. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja. Penelitian lainnya oleh (Ristiyani et al., 2024) juga mendukung temuan tersebut, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Avava Duta Indonesia. Hal ini terlihat dari hasil uji t, di mana nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,745 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,97240. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sihotang & Saputra,

2023) yang mengungkapkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan di PT Avava Duta Indonesia. Hal ini didasarkan pada hasil uji t, di mana nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 7,102 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,97240. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah & Winarno, 2022), yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta hasil penelitian dari (Livianti & Saputra, 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja secara

bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia. Hasil ini didukung oleh Uji F, yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai f_{hitung} 76,209 yang lebih besar dari f_{tabel} 2,65.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin

kerja, dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Avava Duta Indonesia. Sebagai langkah selanjutnya, perusahaan dapat fokus untuk meningkatkan masing-masing variabel tersebut, yakni motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja, guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penerapan ketiga variabel tersebut secara bersamaan juga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Avava Duta Indonesia.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Avava Duta Indonesia.
3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Avava Duta Indonesia.
4. Secara individu, motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Avava Duta Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat*. Doi: 10.37606/Publik.V9i3.363
- Andriani, N., Sunaryo, H., & Basalamah, R. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang)*. www.fe.unisma.ac.id
- Ashar Sunyoto Munandar. (2018). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : Ui Press.
- Budiman, J., & Steven, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jenius*, 5(1).
<https://doi.org/10.32493/jjtdm.v5i1.13143>
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura li (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Livianti, & Saputra, A. (2024). *The Influence Of Incentives, Work Motivation, And Workload On Employee Performance At Pt Avava Duta Indonesia* (Vol. 5, Issue 1).
- Malayu S. P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.

- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di Pt Djarum Kudus. *Jikap (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 8(1), 80.
<https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.76254>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th Ed.)*. Pearson.
- Sihotang, N. H., & Saputra, A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Volex*. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.756>