

Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, dan Analisis Beban Kerja (ABK) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : KPP Pratama Gresik)

(The Influence of Discipline, Work Motivation, and Workload Analysis (ABK) on Employee Performance (Case Study: KPP Pratama Gresik))

Miftahul Fariz^{1*}, Pompong Budi Setiadi², Sri Rahayu³

STIE Mahardhika Surabaya, Jawa Timur, Indonesia¹²³

Miftahul.fariz@gmail.com



Riwayat Artikel

Diterima pada 15 Oktober 2024

Revisi 1 pada 17 Oktober 2024

Revisi 2 pada 25 Oktober 2024

Revisi 3 pada 31 Oktober 2024

Disetujui pada 11 November 2024

Abstract

Purpose: This investigation seeks to ascertain the impact between the variables of discipline, work motivation and workload analysis (ABK) on the performance of KPP Pratama Gresik employees.

Research methodology: Three statistical tests are used in this quantitative study: multiple linear regression, reliability testing, and validity testing. Questionnaires were distributed to 50 KPP Pratama Gresik personnel in order to ensure sufficient data representation and statistical power. The questionnaires were distributed online to facilitate efficient data collection and improve response rates, considering the constraints on time and access associated with in-person data collection.

Results: Employee performance at KPP Pratama is significantly and positively impacted by work discipline. Workplace motivation has a small but favorable impact on KPP Pratama Gresik employees' performance. Employee performance is significantly and positively impacted by workload. Workplace motivation, work discipline, and workload all (simultaneously) have a big impact on KPP Pratama Gresik employees' performance.

Conclusions: The study concludes that: (1) Work discipline affects employee performance, (2) Work motivation does not have a significant impact, and (3) A balanced workload supports employee performance.

Limitations: This study only focuses on three variables that affect employee performance, namely work discipline, work motivation, and workload, and this research is limited to KPP Pratama Gresik and researchers also realize that some respondents may provide answers that do not reflect the actual reality. so that researchers had difficulty coming directly to the field in the data search process.

Contribution: In order to increase employee performance, KPP Pratama Gresik is required to pay attention to the degree of work discipline, work motivation, and workload given by using this research as a reference for future research of a similar kind.

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

How to Cite: Fariz, M., Setiadi, P, B. (2025). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, dan Analisis Beban Kerja (ABK) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : KPP Pratama Gresik). *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 63-74.

1. Pendahuluan

Di era persaingan global seperti saat ini, perusahaan dihadapkan pada berbagai tantangan yang menjadi faktor penentu dari keberhasilan sebuah perusahaan salah satunya kinerja pegawai. Kinerja ialah output oleh individu atau sekumpulan orang pada suatu institusi agar tercapainya suatu tujuan bersama (Fatmah, 2017). Kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas perusahaan karena jika kinerja pegawai menurun maka akan memberikan implikasi negatif terhadap perusahaan, begitu juga sebaliknya (Riski & Widiana, 2020). Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, melainkan juga terdapat unsur (Fauziah, Ali, & Ediwarman, 2022). Elemen tersebut diantaranya tingkat disiplin kerja, tingkat motivasi kerja, dan kesesuaian beban kerja yang dialami oleh pegawai.

Disiplin kerja berperan penting dalam menjaga stabilitas operasional perusahaan (Zillah, Husniati, & Aziz, 2022). Kedisiplinan merupakan kesadaran dan niat personal untuk mematuhi segala peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku (Choiriyah, Djazuli, Indah, Anggeraini, & Ulfa, 2021). Pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi memiliki kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Pegawai yang disiplin cenderung mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan menunjukkan dedikasi lebih terhadap suatu pekerjaan (Riski & Widiana, 2020). Hal tersebut didukung riset oleh Halim et al. (2023) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berimpak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi, yaitu alasan yang menggerakkan seseorang untuk menjalankan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno dalam Takalao, Taroreh, and Trang (2019)). Motivasi seseorang dipengaruhi oleh suatu rangsangan berupa keinginan terhadap penyediaan kebutuhan, sasaran, dan kepuasan. Sunyoto mengatakan bahwa rangsangan muncul dari dalam maupun luar sehingga terciptanya dorongan pada manusia untuk melakukan aktivitas (Uhing, 2019). Pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi memiliki kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Uhing (2019) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado.

Beban kerja adalah komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja pekerja. Gibson mengatakan beban kerja adalah ketika seseorang harus mengerjakan terlalu banyak pekerjaan atau tidak memiliki durasi yang cukup untuk menyelesaikannya. (Utomo, 2019). Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap seorang karyawan, harus mempertimbangkan kemampuan dari karyawan tersebut. Beban kerja yang terlalu tinggi, seperti *job enlargement* yang tidak mempertimbangkan kemampuan karyawan, berpotensi mengakibatkan penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri. Handoko and Purnama (2023) menyebutkan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu analisis beban kerja (ABK) diperlukan. Koesomowidjojo (Husain, 2022) mengatakan analisis beban kerja adalah proses menghitung berapa banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menuntaskan tugas-tugas dalam kurun waktu tertentu. Analisa beban kerja (ABK) menjadi instrument penting untuk menyeimbangkan kemampuan kerja pegawai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Namun, dewasa ini masih banyak ditemukan perusahaan yang menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja pegawai, baik disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah, motivasi yang fluktuatif, maupun distribusi beban kerja yang tidak seimbang. Padahal disiplin kerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kualitas kinerja dan ketidakpatuhan terhadap prosedur yang ditetapkan, sementara rendahnya motivasi sering kali berdampak pada komitmen pegawai dalam bekerja. Hal ini diperparah dengan beban kerja yang tidak terdistribusi secara seimbang atau merata sehingga beberapa pegawai mendapatkan tanggung jawab yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas pegawai (Robbins, Judge, & Judge, 2019).

Berbagai penelitian terdahulu yang membahas mengenai hal ini sebenarnya telah dilakukan. Seperti halnya oleh Rangga and Candra (2024) ditemukan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Namun, dari berbagai penelitian

tersebut, tampaknya belum banyak didapati studi yang membahas mengenai pengaruh variabel disiplin, motivasi kerja, dan analisis beban kerja (ABK) terhadap kinerja karyawan secara simultan. Sebagian besar penelitian terdahulu tidak mengkaitkan variabel analisis beban kerja ataupun mengkaitkan disiplin dan motivasi kerja dengan variabel lainnya. Disisi lain, terdapat ketidaksamaan hasil penelitian perihal pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2019) memaparkan variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko and Purnama (2023), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, terdapat *research gap* terhadap penelitian sebelumnya, hal ini menggerakkan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, dan Analisis Beban Kerja (ABK) terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel disiplin, motivasi kerja dan analisis beban kerja (ABK) terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Gresik. Penelitian ini perlu dilakukan karena dapat memberikan informasi serta rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) secara lebih efektif. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu pada pengembangan teori manajemen SDM serta menawarkan solusi praktis dalam upaya peningkatan kinerja pegawai perusahaan.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

2.1 Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) mendefinisikan disiplin sebagai perilaku individu yang sejalan dengan peraturan dan prosedur kerja yang tersedia, baik yang tertulis maupun tidak. Sementara itu, Rivai mendefinisikan disiplin sebagai sarana yang dipergunakan oleh para manajer untuk berinteraksi dengan karyawan guna mendorong mereka untuk menyesuaikan tingkah laku dengan tujuan menaikkan kesadaran dan kepatuhan dalam mengikuti semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Choiriyah et al., 2021). Disiplin merupakan elemen dasar yang berdampak pada keberhasilan suatu organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Disiplin juga mencerminkan seberapa besar tanggung jawab individu terhadap kewajiban yang dipercayakan kepadanya.

Hustia (2020) menjelaskan terdapat lima indikator disiplin kerja, yaitu: menaati peraturan perusahaan, penggunaan waktu yang efektif, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas, serta tingkat kehadiran karyawan. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan menciptakan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Waktu kerja harus dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai target pekerjaan. Tanggung jawab yang diselesaikan tepat waktu menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi. Sedangkan absensi yang rendah atau tingkat kehadiran yang tinggi mencerminkan kedisiplinan yang baik.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi memegang peranan penting dalam menentukan apakah seseorang berhasil atau tidak dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya. Motivasi kerja mengarah pada langkah dimana upaya seseorang menjadi energik, terfokus, dan berkelanjutan untuk menggapai suatu tujuan (Amin, 2022). Jufrizen and Sitorus (2021) mengatakan motivasi kerja ialah tahapan di mana kebutuhan seseorang memacu mereka untuk melangsungkan serangkaian aktivitas yang bertujuan mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi intensitas, arah, dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk Sebuah contoh motivasi organisasi adalah memberikan motivasi kepada karyawan (Fachrezi & Prasetyo, 2024). Motivasi juga merupakan suatu dorongan yang diberikan untuk meningkatkan semangat seseorang dalam bekerja, sehingga mereka bersedia bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengerahkan seluruh potensinya agar teraihny kepuasan (P. & Hasibuan, 2016). Motivasi memiliki fungsi sebagai pendorong yang memicu dan mempertahankan semangat kerja individu (Almaida & Purnomo, 2021). Hadirnya motivasi sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan

yang dilakukan. Motivasi akan memicu karyawan dan manajer untuk berkontribusi lebih besar. Di dalam suatu organisasi, motivasi bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dengan mendorong mereka untuk lebih aktif dalam mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Adapun penelitian sebelumnya membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Oktarendah & Putri, 2023).

2.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah kondisi di mana terdapat perbedaan antara kemampuan dan kapasitas tenaga kerja dalam memenuhi kewajiban pekerjaan. Beban kerja mengacu pada kumpulan tugas atau aktivitas yang perlu dituntaskan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Menurut Vanchapo (2020), beban kerja mengindikasikan pada kapasitas fisik individu untuk menyelesaikan pekerjaan. Manullang, Sinaga, and Silalahi (2022) memaparkan beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan dalam periode tertentu sesuai kemampuan dan potensi yang dimiliki. Nabawi (2019) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh individu untuk menyelesaikan tugas atau sekumpulan pekerjaan dalam kondisi normal selama periode tertentu, yang semuanya terkait dengan indikator-indikatornya. Mahawati et al. (2021) menyatakan kapasitas tugas yang ditugaskan kepada pegawai, baik dalam aspek fisik maupun psikologis, yang menjadi tanggung jawab mereka. Beban kerja yang diterima oleh pegawai seharusnya sesuai dengan kemampuan fisik dan mental yang mereka miliki. Ketidakesesuaian beban kerja dapat menyebabkan kesenjangan antara pekerjaan dan kemampuan karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan cepat merasa lelah, baik secara fisik maupun mental. Karyawan atau SDM perusahaan merupakan hal yang utama dalam suatu organisasi karena keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh SDM dari perusahaan tersebut serta SDM seringkali menjadi variabel penentu terhadap ketahanan atas beban kerja (Attamimi et al., 2022).

Arifin (2018) mengungkapkan berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja meliputi : (1) waktu, (2) usaha mental, (3) fisik. Pernyataan berikut diperkuat Heryati (2016) mengemukakan beban kerja memiliki berbagai faktor lain seperti :

1. Faktor Eksternal.

Beban yang berasal dari luar tubuh :

- a. Tugas bersifat fisik yang artinya aktivitas diminta oleh atasan kepada bawahannya.
- b. Organisasi kerja termasuk skema waktu kerja, istirahat, jam jaga, dan ganti shift.
- c. Lingkungan kerja meliputi kondisi sekitar tempat kerja, baik dalam segi ruangan maupun kondisi ruang kerja..

2. Faktor Internal.

Merupakan aspek yang bersumber dari dalam diri sendiri, termasuk aspek fisik dan mental.

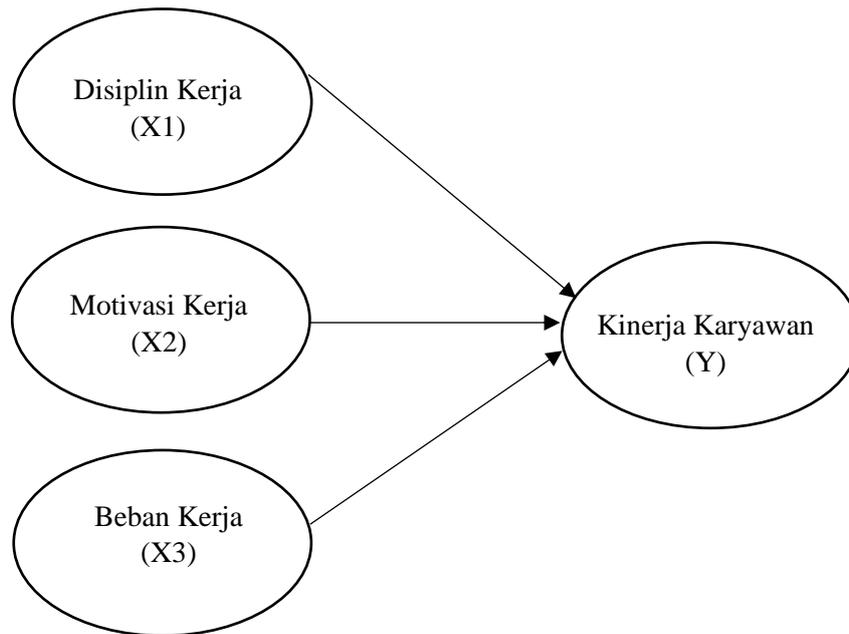
2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil yang dicapai karyawan berdasarkan unsur kualitas, kuantitas, waktu kerja, serta kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2016). Kinerja karyawan yakni tindakan nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai keahlian yang dimiliki yang ditunjukkan melalui prestasi kerjanya dengan menuntaskan tugasnya secara baik dan bertanggung jawab (Sari dkk., 2022). Terdapat beberapa hal yang menunjang kinerja karyawan, salah satunya adalah etika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim etika yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan (Agustina & Hayati, 2023). Mangkunegara (2017) capaian dari suatu pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, merupakan kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan menetapkan reward dan punishment yang adil dan layak kepada karyawan atas prestasi kerja yang dihasilkannya (Fachrezi & Prasetyo, 2024). Secara umum, kinerja karyawan menjadi tolak ukur penting dalam penilaian oleh perusahaan terhadap setiap individu. Menurut Stephen P. Robbins and Coulter (2016), beberapa indikator kinerja karyawan mencakup lima aspek utama:

1. Kualitas Kerja, yang dinilai dari bagaimana karyawan memandang kualitas dan kesempurnaan tugas yang mereka selesaikan berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki.

2. Kuantitas Kerja, yakni jumlah hasil pekerjaan yang dapat diukur dalam satuan unit atau aktivitas, hal ini dapat dilihat berdasarkan persepsi karyawan terhadap jumlah tugas yang diberikan dan hasilnya.
3. Ketepatan Waktu, yang mengacu pada seberapa cepat suatu aktivitas diselesaikan sesuai jadwal, serta bagaimana waktu yang ada dimanfaatkan untuk kegiatan lainnya.
4. Efektivitas, yang diukur dari bagaimana sumber daya organisasi dimanfaatkan secara maksimal untuk menaikkan output dari setiap satuan sumber daya yang digunakan.
5. Kemandirian, yaitu kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya tanpa memerlukan bantuan atau bimbingan dari orang lain, sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

2.5 Kerangka Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

Merujuk pada kerangka model penelitian maka didapatkan hipotesis :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Gresik secara parsial.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Gresik secara parsial.

H3 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Gresik secara parsial.

H4 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Gresik secara simultan.

3. Metode penelitian

Studi ini menjadikan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Gresik sebagai objek penelitian. Riset ini menerapkan jenis data kuantitatif. Menurut Riyanto dan Hatmawan data kuantitatif yakni data dalam bentuk angka yang dikumpulkan melalui kuisisioner, observasi langsung, atau dokumentasi, dan diproses melalui analisis statistik. (Maulidah, Ali, & Pangestuti, 2022). Penelitian ini mengaplikasikan dua sumber data yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap pegawai KPP Pratama Gresik dengan jumlah responden 50 orang. Kuesioner menggunakan jawaban dengan skala 1 sampai 5 dengan pilihan jawaban meliputi tidak pernah, jarang, kadang-kadang, sering, dan selalu. Sementara, data sekunder didapat melalui studi literatur baik berupa artikel, penelitian terdahulu, buku, *repository*, maupun studi pustaka. Penelitian ini menggunakan tiga uji statistik meliputi : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Regresi Linier Berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS.

4. Hasil dan pembahasan

4.1 Uji Validitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan parameter yang dipakai untuk membuktikan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen riset ialah uji validitas. (Maulidah et al., 2022). Skor masing-masing indikator dibandingkan dengan skor total variabel dihitung digunakan untuk pengujian validitas. Dalam uji validitas, instrument penilaian dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sementara, instrument penilaian dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$. Tabel 1 berikut menunjukkan hasil validitas survei untuk variabel yang dikaji.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pertanyaan | R tabel | R hitung | Keterangan |
|----------------|--------------------|---------|----------|------------|
| Disiplin Kerja | Pertanyaan 1 | 0,273 | 0.591 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,273 | 0.360 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,273 | 0.713 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,273 | 0.452 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,273 | 0.765 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,273 | 0.752 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | 0,273 | 0.795 | Valid |
| | Pertanyaan 8 | 0,273 | 0.625 | Valid |
| | Pertanyaan 9 | 0,273 | 0.425 | Valid |
| | Pertanyaan 10 | 0,273 | 0.796 | Valid |
| | Pertanyaan 11 | 0,273 | 0.714 | Valid |
| | Pertanyaan 12 | 0,273 | 0.755 | Valid |
| | Pertanyaan 13 | 0,273 | 0.743 | Valid |
| | Pertanyaan 14 | 0,273 | 0.747 | Valid |
| | Pertanyaan 15 | 0,273 | 0.677 | Valid |
| | Pertanyaan 16 | 0,273 | 0.773 | Valid |
| | Pertanyaan 17 | 0,273 | 0.621 | Valid |
| | Pertanyaan 18 | 0,273 | 0.24 | Valid |
| | Pertanyaan 19 | 0,273 | 0.643 | Valid |
| | Pertanyaan 20 | 0,273 | 0.780 | Valid |
| | Pertanyaan 21 | 0,273 | 0.682 | Valid |
| | Pertanyaan 22 | 0,273 | 0.723 | Valid |
| | Pertanyaan 23 | 0,273 | 0.721 | Valid |
| | Pertanyaan 24 | 0,273 | 0.288 | Valid |
| Motivasi Kerja | Pertanyaan 1 | 0,273 | 0.518 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,273 | 0.447 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,273 | 0.694 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,273 | 0.539 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,273 | 0.716 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,273 | 0.516 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | 0,273 | 0.730 | Valid |
| | Pertanyaan 8 | 0,273 | 0.605 | Valid |
| | Pertanyaan 9 | 0,273 | 0.483 | Valid |
| | Pertanyaan 10 | 0,273 | 0.746 | Valid |
| | Pertanyaan 11 | 0,273 | 0.776 | Valid |
| | Pertanyaan 12 | 0,273 | 0.439 | Valid |
| | Pertanyaan 13 | 0,273 | 0.338 | Valid |
| | Pertanyaan 14 | 0,273 | 0.573 | Valid |
| | Pertanyaan 15 | 0,273 | 0.341 | Valid |

| | | | | |
|------------------|---------------|-------|-------|-------|
| | Pertanyaan 16 | 0,273 | 0.759 | Valid |
| | Pertanyaan 17 | 0,273 | 0.470 | Valid |
| | Pertanyaan 18 | 0,273 | 0.782 | Valid |
| | Pertanyaan 19 | 0,273 | 0.767 | Valid |
| | Pertanyaan 20 | 0,273 | 0.703 | Valid |
| | Pertanyaan 21 | 0,273 | 0.715 | Valid |
| | Pertanyaan 22 | 0,273 | 0.674 | Valid |
| | Pertanyaan 23 | 0,273 | 0.765 | Valid |
| | Pertanyaan 24 | 0,273 | 0.650 | Valid |
| | Pertanyaan 25 | 0,273 | 0.713 | Valid |
| Beban Kerja | Pertanyaan 1 | 0,273 | 0.697 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,273 | 0.489 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,273 | 0.694 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,273 | 0.573 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,273 | -0.0 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,273 | 0.703 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | 0,273 | 0.692 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Pertanyaan 1 | 0,273 | 0.722 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,273 | 0.815 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,273 | 0.317 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,273 | 0.850 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,273 | 0.873 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,273 | 0.787 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | 0,273 | 0.772 | Valid |
| | Pertanyaan 8 | 0,273 | 0.774 | Valid |
| | Pertanyaan 9 | 0,273 | 0.780 | Valid |
| | Pertanyaan 10 | 0,273 | 0.540 | Valid |
| | Pertanyaan 11 | 0,273 | 0.336 | Valid |
| | Pertanyaan 12 | 0,273 | 0.15 | Valid |
| | Pertanyaan 13 | 0,273 | 0.755 | Valid |
| | Pertanyaan 14 | 0,273 | 0.644 | Valid |

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil yang tertera pada tabel 1 menggambarkan bahwasanya semua instrument atau pernyataan yang diaplikasikan untuk mengukur variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), beban kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal itu terjadi karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (yang dalam kasus ini r_{tabel} memiliki nilai 0, 273 dengan nilai N 50 dan α 0.05).

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur tingkat ketelitian dan ketepatan suatu instrumen atau pernyataan. Agung dalam (Maulidah et al., 2022) mengatakan bahwa reliabilitas mencerminkan sejauh mana instrumen secara konsisten memberikan perkiraan yang serupa mengenai suatu hal yang diperkirakan dalam berbagai kesempatan. Instrumen penilaian akan semakin presisi apabila nilai reliabilitasnya semakin tinggi. Berikut merupakan output reliabilitas pada tiap variabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Standar | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|------------------|---------|------------------|------------|
| 1 | Disiplin Kerja | 0,297 | 0,878 | Reliabel |
| 2 | Motivasi Kerja | 0,297 | 0,918 | Reliabel |
| 3 | Beban Kerja | 0,297 | 0,745 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan | 0,297 | 0,871 | Reliabel |

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji yang tercantum pada tabel menyuguhkan bahwa variabel (X1), (X2), (X3) dan (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini disebabkan oleh setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari $r_{product\ moment}$ (yang dalam kasus ini $r_{product\ moment}$ memiliki nilai 0,273 dengan nilai N 40 dan α 0.05).

4.3 Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis variabel X1, X2, X3 terhadap variabel Y secara individual (parsial) dilakukan dengan pengujian uji t (*T-test*). Sedangkan, pengujian signifikan secara bersamaan (simultan) menggunakan uji-f (*F-test*) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha (α) = 5%.

Uji t dihitung dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $t < 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $t < 0,05$, disimpulkan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F dihitung dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} .

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Pemrosesan Regresi Linier Berganda

| No | Model | Koefisien | T Hitung | Signifikansi | Keterangan |
|----|---------------------|-----------|----------|--------------|------------|
| 1 | Constant | 0,255 | 0,659 | 0,513 | - |
| 2 | Disiplin Kerja (X1) | 0,533 | 3,063 | 0,004 | Diterima |
| 3 | Motivasi Kerja (X2) | 0,167 | 0,910 | 0,367 | Ditolak |
| 4 | Beban Kerja (X3) | 0,269 | 2,612 | 0,012 | Diterima |

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel tersebut menunjukkan pengaruh dari tiap X1, X2, dan X3 terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel t diatas memiliki taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = N – K = 50 – 4 = 46 maka dapat diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.013. Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh :

1. Pengujian hipotesis pengaruh secara parsial antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai

Pada tabel diperlihatkan bahwa variabel X1 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,063 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} . ($t_{hitung} 3,063 > t_{tabel} 2,013$). Selanjutnya, tabel juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) dari variabel Disiplin Kerja lebih kecil dari nilai probabilitas 5% ($0,004 < 0,05$). Hal itu mengindikasikan variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial sehingga H1 diterima.

2. Pengujian hipotesis pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Pada tabel diperlihatkan bahwa variabel X2 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,910 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} . ($t_{hitung} 0,910 < t_{tabel} 2,013$). Selanjutnya, tabel juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) dari variabel Motivasi Kerja lebih besar dari nilai probabilitas 5% ($0,367 > 0,05$). Hal itu menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial sehingga H2 ditolak.

3. Pengujian hipotesis pengaruh secara parsial antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai

Pada tabel diperlihatkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,612 yang mana nilai tersebut lebih beasr dari nilai t_{tabel} . ($t_{hitung} 2,612 > t_{tabel} 2,013$). Selanjutnya, tabel juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) dari variabel Beban Kerja lebih kecil dari

nilai probabilitas 5% ($0,012 < 0,05$). Hal itu menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial sehingga H3 diterima.

4. Pengujian hipotesis pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | |
|--------------------|------------|----------|-------------------|
| No | Model | F Hitung | Signifikansi |
| 1 | Regression | 49,494 | .000 ^b |
| 2 | Residual | | |
| 3 | Total | | |

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel F diatas memiliki taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $N - K = 50 - 4 = 46$ maka dapat diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.807. Diketahui pada tabel bahwa hasil uji simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 49,494 yang mana nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} 49,494 > F_{tabel} 2,807$). Selanjutnya, tabel juga memperlihatkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 5% ($0,000 < 0,05$). Perkara tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan sehingga H4 diterima.

4.4 Analisis Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi berikut diperoleh berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, yang disajikan dalam tabel 3:

$$Y = 0,255 + 0,533X_1 + 0,167X_2 + 0,269X_3$$

1. Jika variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) bernilai 0 (konstan), maka variabel dependen (Y) bernilai 0,255.
2. Nilai Koefisien Regresi Variabel X_1 bernilai positif (+) sebesar 0,533 maka dapat diartikan variabel independen (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y). Apabila X_1 (Disiplin Kerja) meningkat maka Y (Kinerja Pegawai) juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi variabel X_2 bernilai positif (+) sebesar 0,167 menunjukkan bahwa variabel independen (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y). Ini berarti bahwa variabel Y (kinerja karyawan) akan meningkat jika motivasi kerja variabel X_2 meningkat dan sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,269, variabel (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y). Variabel Y , yang merupakan kinerja pegawai, akan meningkat jika beban kerja variabel X_3 meningkat dan sebaliknya.

4.5 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

| Model Summary | |
|---------------|----------|
| Model | R Square |
| 1 | 0,760 |

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0.760. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selain itu, dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) memberikan kontribusi sebesar 76% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini juga memberikan kontribusi sebesar 24%.

5. Kesimpulan

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Disiplin kerja memberikan dampak terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin baik pula kinerjanya. (2) Kinerja karyawan KPP Pratama Gresik tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja. Ini berarti bahwa motivasi yang ada saat ini belum cukup kuat untuk mendorong kinerja pegawai. (3) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja yang seimbang. Karyawan akan bekerja dengan baik ketika mendapatkan beban kerja sesuai dengan kemampuannya. (4) Secara keseluruhan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja bersama-sama memberikan dampak terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Gresik.

5.2 Limitasi

Penelitian ini hanya fokus pada tiga variabel yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu, terdapat variabel-variabel lain yang juga mungkin mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam riset ini. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner tanpa melibatkan metode pengumpulan data lain seperti wawancara atau observasi langsung. Kedepannya, peneliti berencana untuk memperluas metode penelitian dengan menambahkan observasi dan pendekatan kualitatif lainnya agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dan terperinci mengenai elemen yang memengaruhi kinerja karyawan

Selain itu, penelitian ini terbatas pada KPP Pratama Gresik, dengan melibatkan 50 karyawan sebagai sampel. Selama proses penelitian, peneliti juga menyadari bahwa beberapa responden mungkin memberikan jawaban yang tidak mencerminkan kenyataan yang sebenarnya.

5.3 Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai KPP Pratama Gresik, saran dari penulis kepada pihak manajemen adalah (1) Peningkatan disiplin kerja menjadi prioritas, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pihak manajemen dapat menerapkan kebijakan yang secara tegas mendorong pentingnya kedisiplinan dan program-program yang dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja. (2) Meskipun motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, upaya peningkatan motivasi tetap perlu dilakukan. Pihak manajemen dapat mempertimbangkan aspek pemberian insentif berbasis prestasi, menyediakan peluang karier yang lebih jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja dan perkembangan pegawai. (3) Manajemen beban kerja yang efektif juga penting untuk diperhatikan. Beban kerja yang sesuai dan berimbang terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai. Evaluasi berkala terhadap beban kerja diperlukan untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas pegawai dan terdistribusi secara merata tanpa ada yang merasa beban kerja yang diterima lebih berat dari yang didapat oleh rekan kerja lainnya.

Berkenaan dengan keterbatasan selama proses penelitian, penelitian selanjutnya disarankan agar memasukkan variabel tambahan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta disarankan juga agar jumlah sampel ditingkatkan untuk menghasilkan temuan yang lebih representatif.

Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa dan seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan jurnal ini. Terima kasih secara khusus disampaikan kepada KPP Pratama Gresik atas ketersediaannya menjadi objek penelitian, serta kepada para responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi selama proses pengisian kuesioner. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan yang telah memberikan arahan, saran, dan dukungan moral selama proses penelitian berlangsung. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak KPP Pratama Gresik, berkontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Referensi

- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(1), 19-32. doi:10.35912/simo.v2i1.363
- Amin, M. (2022). Pengaruh keadilan kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif dan motivasi sebagai variabel intervening. *e-Jurnal Kewirausahaan*, 5(1), 9-14.
- Arifin, N. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Kasus*.
- Choiriyah, C., Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., & Ulfa, F. A. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *International Journal of Business, Management and Economics*, 2(1), 1-16.
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 700-709.
- Fauziah, S., Ali, S., & Ediwarman, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Keo San Indonesia. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 101-113. doi:10.35912/simo.v1i2.671
- Halim, H., Hendry, H., Intan, J., Alexander, C., Putri, M. A. W., & Lastari, L. (2023). Studi Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1011-1020.
- Handoko, Y., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cendikia Global Solusi). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 106-115.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 1-10.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. doi:<https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Paper presented at the Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., . . . Mayasari, I. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hilon sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 10-21. doi:<https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159-176.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- P., M. S., & Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rangga, M. R. A., & Candra, A. (2024). Influence Discipline and Motivation Work on Employee Performance (Study Case of PT Employees . Slara Prime Commerce).
- Riski, S., & Widiana, M. E. (2020). Pengaruh iklim komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja dan motivasi dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(1), 33-55. doi:10.35912/simo.v1i1.61
- Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*.
- Stephen P. Robbins, & Coulter, M. (2016). *Manajemen, Jilid 1*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Takalao, N. A., Taroreh, R. N., & Trang, I. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Uhing, Y. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4(2).
- Vanchapo. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Beban Kerja.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 213-232. doi:10.35912/simo.v3i1.677