

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nomea Realso Pramiasti
Nomeapramiasti08@gmail.com
Okto Aditya Suryawirawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to analyze some factors which could affect employees' performance at PT. Kava Jaya Mandiri . The independent variables were workload, work discipline, motivation, and career development, while the dependent variable employee performance. The research was quantitative. The data collection technique used saturated sampling. Saturated samples are used to determine the type of respondent and use the entire population. The sample in this study were PT Kava Jaya Mandiri employees, totaling 52 people. The instrument in the data collection technique used questionnaires to employees of PT Kava Jaya Mandiri. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS. According to the result of the classical assumption test, it showed that there was no deviating variable. The research result concluded that workload had a positive and significant effect on employees' performance. Likewise, work discipline had a positive and significant effect on employees' performance. Similarly, motivation had a positive and significant effect on employees' performance. Also, career development had a positive and significant effect on employees' performance.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Motivation, Career Development, Employees' Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Kava Jaya Mandiri. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini antara lain beban kerja, disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier, sedangkan variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Proses pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Sampel jenuh digunakan untuk menentukan jenis responden dan menggunakan seluruh populasi. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan PT Kava Jaya Mandiri yang berjumlah 52 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT Kava Jaya Mandiri. Teknik analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tidak ditemukan variabel yang menyimpang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KataKunci: beban kerja, disiplin kerja, motivasi, pengembangan karier, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era modernisasi saat ini perusahaan menghadapi persaingan yang ketat dan tidak terstruktur. Hal ini menuntut perusahaan untuk memiliki kekuatan dalam mengatur bidang usaha terarah. Dalam menghadapi persaingan yang ketat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Bagi suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan karyawan dan tenaga kerjanya. Ketika menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi supaya dapat memenuhi target serta mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia termasuk elemen penting dan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi, karena apabila perusahaan mempunyai karyawan dengan kinerja baik tentunya akan berdampak positif terhadap perusahaan

Kinerja karyawan merujuk pada prestasi kerja karyawan yang dapat dihitung berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja juga merupakan hasil dan usaha karyawan yang telah tercapai melalui keahlian dan tindakan pada situasi tertentu. Untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan adanya peningkatan kinerja yang efektif serta pengembangan sumber daya manusia (SDM) oleh karyawan agar mencapai tujuan organisasi (Sembiring, 2020). Selanjutnya menurut Rozy (2021) dalam memenuhi kebutuhan pelanggan perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Hubungan antara kinerja dengan output bersifat positif, artinya jika kinerja seorang karyawan baik maka output perusahaan akan baik, dan sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka output yang dihasilkan tidak akan baik. Output yang tidak sesuai harapan pelanggan dapat menyebabkan kekecewaan dan resiko terburuknya adalah pelanggan beralih ke kompetitor lain. Hal ini juga dapat menimbulkan dampak penurunan penjualan barang atau jasa perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan pelanggan sehingga laba yang diperoleh perusahaan akan meningkat.

Menurut Hasibuan dan Silvy (2019), hasil kinerja karyawan dapat dilihat melalui peningkatan kinerjanya. Kinerja tidak hanya berasal dari pendidikan formal, tetapi juga dari kerja praktek dilapangan dan berbagai latihan dengan tujuan memperoleh hasil yang efektif. Apabila kinerja karyawan buruk dapat menyebabkan suatu masalah besar dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang menyebabkan keberhasilan dalam meningkatkan pengembangan yang sesuai dengan prosedur perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Farisi *et al.* (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan mempunyai dampak besar terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas suatu perusahaan. Dimana kinerja karyawan menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya perusahaan dari tahun ke tahun. Adanya kinerja yang tinggi akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Rendahnya kinerja menjadikan faktor ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar organisasi guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini akan menjadikan hambatan bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera ditangani dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah beban kerja. Karyawan harus mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan, tetapi analisis beban kerja juga mancegah adanya stres kerja. Jika seorang karyawan diberikan pekerjaan yang terlalu banyak maka akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan. Sebaliknya, jika beban kerja perusahaan tersebut terlalu ringan juga akan berdampak pada tidak efektif perusahaan. Polakitang *et al.* (2019) menyatakan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan. Beban kerja yang berat membuat karyawan tidak nyaman dan berakibat karyawan tidak bekerja dengan baik. Oleh karena itu, perlunya dilakukan perhitungan beban kerja karyawan. Menghitung beban kerja dapat dilihat dari segi fisik, mental, dan waktu. Aspek fisik yang melibatkan beban bekerja sesuai standar fisiologi manusia sedangkan aspek mental dimasukkan dalam perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek spiritual.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simanjutak *et al.* (2021), Rindorindo *et al.* (2019), dan Neksan *et al.* (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin meningkatnya beban kerja akan diikuti dengan meningkatnya kinerjakaryawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiryang *et al.* (2019), Istikhomah dan Prijati (2021), dan Ahmad *et al.* (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *research gap*

yang telah ditemukan oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk meneliti lebih lanjut pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri.

Faktor selanjutnya yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Salah satu kunci utama dalam memaksimalkan kinerja agar tercapainya tujuan perusahaan ialah disiplin kerja. Karyawan diwajibkan mematuhi segala peraturan dan ketertiban yang telah ditetapkan dalam perusahaan, baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis. Burnaya dan Suwitho (2021) menyatakan bahwa pada suatu organisasi disiplin kerja memiliki tujuan untuk memastikan bahwa semua anggota karyawan bersedia dengan sukarela mengikuti dan mematuhi peraturan yang berlaku tanpa adanya paksaan. Disiplin yang baik ditunjukkan dengan kesadaran karyawan yang tinggi akan kepatuhan dan ketaatan terhadap seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Karyawan yang tidak disiplin akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja. Apabila karyawan memiliki dorongan atau motivasi dalam menjalankan tugasnya dapat membantu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan. Dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi karyawan dapat berkerja dengan tekun. Apabila tingkat kedisiplinan rendah maka karyawan kehilangan semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh sebab itu, kedisiplinan harus selalu dijaga didalam perusahaan. Tanpa adanya penerapan kedisiplinan yang baik oleh karyawan akan mengakibatkan perusahaan kesulitan untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Ekhsan (2019), Dewi dan Trihudiyatmanto (2020), Hustia (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian Pradipta dan Suhermin (2020), Arisanti *et al.* (2019), dan Mahardika dan Suryawirawan (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa seberapa tinggi tingkat kedisiplinan karyawan tidak berdampak pada kinerjanya. Berdasarkan adanya *research gap* yang ditemukan peneliti oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk meneliti lebih lanjut pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri.

Selain disiplin kerja, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat diberikan melalui dorongan atau motivasi, sesuai dengan pernyataan Rizal dan Radima (2019) bahwa motivasi yang tepat dengan dorongan untuk mewujudkan semangat kerja seseorang sehingga mereka mampu berkerja sama secara efektif dan menggabungkan semua usahanya untuk meraih kepuasan. Dalam hal ini, motivasi dapat menjadi alasan atau pendukung tindakan seseorang, selanjutnya orang tersebut mampu bekerja keras dan bersemangat untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Menurut Yanuari (2019) untuk memperoleh kinerja yang terbaik dari karyawannya perusahaan perlu melaksanakan berbagai tindakan yang dapat merangsang motivasi karyawan seperti memberikan upah dan tunjangan yang sepadan dengan jabatan, dan jaminan kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan fathaniyaturriskha dan lestariningsih (2022), Trimulyo dan Wahyuni (2022), dan Hakim dan Suryawirawan (2023) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Adha *et al.* (2019), Helmi dan Prijati (2021) yang dikemukakan dalam penelitiannya bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan adanya *research gap* yang telah temukan, oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karier. Melalui program pengembangan karier kinerja karyawan akan meningkat serta dapat berguna bagi karyawan untuk melanjutkan ke jenjang karier berikutnya. Pengembangan karier sebagai kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memiliki satu tujuan yaitu mampu memperbaiki dan meningkatkan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga semakin mampu memberikan keterlibatan yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan (Syahputra dan Tanjung, 2020).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Candra (2020), Fauzi dan Wakhidah (2020), Mahardika dan Suryawirawan (2023) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rozy (2021), dan Nuriyah *et al.* (2022) mengemukakan bahwa pengembangan karier berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *research gap* yang ditemukan oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri?, (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri ?, (3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri ?, (4) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri ?. Penelitian ini bertujuan (1) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri, (2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri, (3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri, (4) Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri.

TINJAUAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja adalah aspek yang harus dipertimbangkan dalam sebuah organisasi, karena beban kerja ialah hal yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pada seorang karyawan. Menurut Sunyoto (2012:64) beban kerja yang sangat padat dapat menyebabkan kebosanan pada karyawan dan akhirnya menimbulkan kejenuhan. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keterampilan yang dibutuhkan, kecepatan kerja, dan volume pekerjaan yang sangat besar. Selanjutnya menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja ialah memberikan segala jenis pekerjaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut Tsauri (2013:127) menyatakan bahwa disiplin adalah proses untuk melatih dan membentuk seseorang agar melakukan sesuatu dengan lebih baik. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja baik secara individu maupun dalam kelompok. Selain itu, disiplin membantu mengajarkan pegawai untuk mematuhi dan menghargai peraturan, prosedur, dan kebijakan organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Motivasi

Motivasi kerja diartikan sebagai pemberian dorongan yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawannya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tuntutan perusahaan. Oleh sebab itu, seorang pimpinan harus mengetahui atau memahami sifat dan

karakteristik karyawannya. Menurut Afandi (2018:23) motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh.

Pengembangan Karier

Pengembangan karier didefinisikan sebagai peningkatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan karier yang telah ditetapkan. Adanya program pengembangan karier diperusahaan dapat mendorong motivasi karyawan untuk meraih posisi yang lebih tinggi. Menurut Sedarmayanti (2017:187) pengembangan karier adalah proses berkelanjutan yang memberikan keuntungan bagi pencapaian karier individu. Pengembangan karier sangat penting untuk tujuan jangka panjang dan merupakan aspek yang krusial dalam sebuah organisasi.

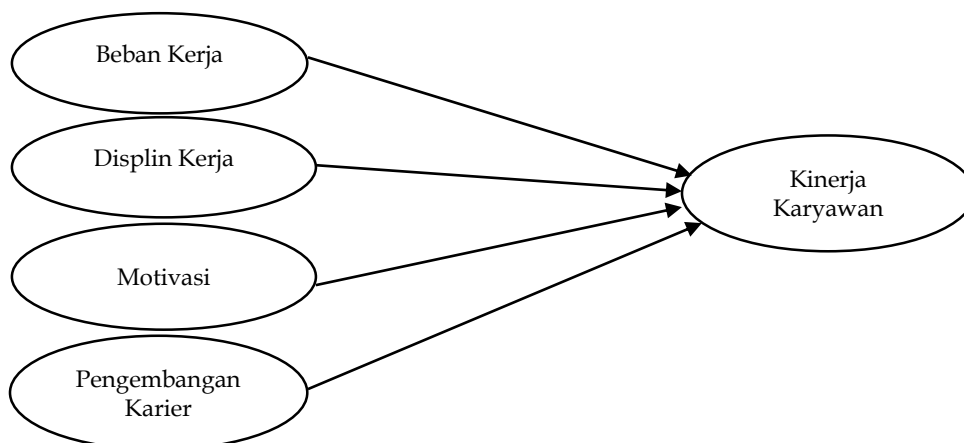
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan elemen yang penting dalam upaya perusahaan untuk menggapai tujuannya. Dengan memiliki kinerja yang baik perusahaan perlu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya semaksimal mungkin. Dengan kinerja karyawan akan berdampak signifikan terhadap kinerja kelompok dan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2018:21) adalah hasil yang diperoleh oleh individu dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, ketekunan, dan waktu yang digunakan.

Penelitian Terdahulu

Petama, Neksen *etal.* (2020) menunjukkan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, Wiryang *et al.* (2019) menunjukkan hasil beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Ekhsan (2019) menunjukkan hasil motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keempat, Helmi dan Prijati (2022) menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelima, Arisanti *et al.* (2019) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Keenam, Adha *etal.* (2019) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketujuh, Yanuari (2019) menunjukkan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedelapan, Fathaniyaturrisika dan Lestariningsih (2022) menunjukkan hasil disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesembilan, Sari dan Candra (2020) menunjukkan hasil pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesepuluh, Rozy (2021) menunjukkan hasil pengembangan karier berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:64) menyatakan bahwa pekerjaan manusia melibatkan aspek mental dan fisik yang dapat menyebabkan beban kerja berlebihan. Semakin banyak tugas yang harus dilaksanakan semakin berkurang pula performa dalam bekerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Simanjuntak *et al.* (2019), Neksen (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian yang dikemukakan oleh Ahmad *et al.* (2019) bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu:

H₁: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan elemen penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta produktifitas. Dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi maka karyawan akan tekun dalam melaksanakan pekerjaan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Hustia (2020), dan Jufrizen (2021), dan Maharani *et al.* (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Mahardika dan Suryawirawan (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini ialah

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priyono dan Marnis (2017:265) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang mengacu pada energy untuk mendorong seseorang secara fisik dan psikologi untuk bertindak sehingga motivasi menjadi penggerak individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) dan Septiadi *et al.* (2020), dan Hakim dan Suryawirawan (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan Adha *et al.* (2019) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu:

H₃: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui proses pengembangan karier pada perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya program pengembangan karier diperusahaan dapat mendorong motivasi karyawan untuk meraih posisi yang lebih tinggi. Sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Sari dan Candra (2020), Fauzi dan Wakhidah (2020), dan Mahardika dan Suryawirawan (2023) bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian oleh Putri dan Ratnasari (2019), dan Rozy (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ke empat pada penelitian ini yaitu:

H₄: Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Sugiyono (2019) populasi merupakan wilayah generalisasi yang termasuk dari objek atau subjek memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan pada PT Kava Jaya Mandiri yang berjumlah 52 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2019:104) dijelaskan bahwa jika populasinya kurang dari 100 responden maka lebih baik diambil sampel keseluruhan dari populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yang berjenis sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi karyawan pada PT Kava Jaya Mandiri yang berjumlah 52 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara menentukan bagaimana data dapat diperoleh terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti (Arikunto, 2014:192). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data melalui kuisisioner. Metode kuisisioner merupakan memberikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti dalam bentuk tertulis kemudian dijawab oleh responden, sehingga diperoleh data informasi yang relevan dan valid. Kuisisioner yang telah disiapkan peneliti akan diserahkan kepada seluruh karyawan PT Kava Jaya Mandiri. Skala yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala likert.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala bentuk yang diidentifikasi oleh seseorang peneliti yang kemudian memperoleh informasi yang relevan dan kemudian menarik kesimpulan.

Definisi Operasional Variabel

Beban Kerja (BK)

Beban kerja (BK) adalah kewajiban karyawan PT Kava Jaya Mandiri terhadap pekerjaan dan target yang diberikan PT Kava Jaya Mandiri yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Arika (2011) sebagai berikut: (1) Perasaan bahwa pekerjaan di PT Kava Jaya Mandiri yang diberikan terlalu berat, (2) Perasaan terbebani jika belum menyelesaikan pekerjaan di PT Kava Jaya Mandiri, (3) Perasaan bahwa pemberian waktu kerja dan jam istirahat di PT Kava Jaya Mandiri telah sesuai, (4) Perasaan bahwa tugas dan wewenang yang diberikan oleh PT Kava Jaya Mandiri sudah sesuai, (5) Perasaan bahwa PT Kava Jaya Mandiri memberikan motivasi saat melaksanakan pekerjaan, (6) Perasaan bahwa PT Kava Jaya Mandiri memberikan tunjangan kesehatan sesuai dengan kebutuhan.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja (DK) merupakan proses untuk melatih dan membentuk karyawan PT Kava Jaya Mandiri agar melakukan sesuatu dengan lebih baik. Disiplin sangat penting untuk

pertumbuhan PT Kava Jaya Mandiri karena mampu memberikan motivasi pada pegawai yang bertujuan dapat melakukan pekerjaan baik secara individu maupun dalam kelompok. Adapun indikator pengukuran disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Hasibuan (2017) sebagai berikut: (1) Perasaan bahwa didalam pekerjaan karyawan selalu fokus dan berorientasi detail, (2) Perasaan bahwa dalam lingkungan kerja pada PT Kava Jaya Mandiri, (3) Perasaan kurang puas terhadap gaji dan kesejahteraan yang diberikan PT Kava Jaya Mandiri, (4) Perasaan lebih unggul pada karyawan dibandingkan teman se-divisi PT Kava Jaya Mandiri.

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi merupakan dorongan yang memicu semangat karyawan PT Kava Jaya Mandiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selanjutnya, motivasi juga didefinisikan sebagai seperangkat sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan PT Kava Jaya Mandiri. Adapun indikator yang digunakan mengukur motivasi kerja pada penelitian ini mengadopsi penelitian Fadillah (2013) sebagai berikut (1) Perasaan bahwa tanggung jawab karyawan PT Kava Jaya Mandiri adalah harus segera menyelesaikan pekerjaannya, (2) Perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan PT Kava Jaya Mandiri adalah telah dikerjakan dengan baik dan benar, (3) Perasaan bahwa mendapatkan upah yang adil sesuai hasil kerja adalah keinginan karyawan PT Kava Jaya Mandiri, (4) Perasaan bahwa pekerjaan yang telah dilakukan akan mendapatkan gaji yang lebih besar, (5) Perasaan bahwa belajar untuk menguasai pekerjaan yang ditekuni keinginan karyawan PT Kava Jaya Mandiri.

Pengembangan Karier (PK)

Pengembangan karier didefinisikan sebagai peningkatan yang dilakukan oleh karyawan PT Kava Jaya Mandiri untuk mencapai tujuan karier yang telah ditetapkan. Adanya program pengembangan karier di PT Kava Jaya Mandiri dapat mendorong motivasi karyawannya untuk meraih posisi yang lebih tinggi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur pengembangan karier pada penelitian ini mengadopsi dari penelitian Siagian (2012) sebagai berikut (1) Perasaan bahwa PT Kava Jaya Mandiri memberikan promosi jabatan sudah sesuai dan adil, (2) Perasaan bahwa adanya kepedulian dari pimpinan PT Kava Jaya Mandiri terhadap perencanaan karier, (3) Perasaan bahwa adanya informasi yang diberikan pimpinan PT Kava Jaya Mandiri tentang kesempatan untuk dipromosikan, (4) Perasaan bahwa sudah puas terhadap posisi jabatan saat ini.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh karyawan PT Kava Jaya Mandiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Robbins (2016) sebagai berikut (1) Perasaan bahwa hasil dari kualitas pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, (2) Perasaan bahwa target pekerjaan yang telah ditetapkan PT Kava Jaya Mandiri harus tercapai, (3) Perasaan bahwa mengerjakan pekerjaan yang diberikan PT Kava Jaya Mandiri selalu tepat waktu, (4) Perasaan bahwa fasilitas yang ada pada lingkungan PT Kava Jaya Mandiri telah digunakan dengan maksimal, (5) Perasaan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan jarang meminta bantuan kepada orang lain.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52) uji validitas bertujuan untuk mengukur secara benar dan valid kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid atau benar apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap objek suatu yang akan diukur dalam kuisisioner tersebut. Teknik yang digunakan ialah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Apabila koefisien korelasi dinilai signifikan lebih kecil dari 5% maka menyatakan bahwa pertanyaan telah sesuai dengan pembentukan indikator. Sehingga disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan ialah valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas diartikan sebagai indeks yang menentukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau andalkan. Uji realibilitas merupakan alat yang digunakan sebagai pengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuisisioner dapat dinyatakan realibel atau handal apabila jawaban seseorang responden kepada pernyataan ialah konsisten atau stabil. Untuk melakukan pengujian reliabilitas dapat menggunakan item-item sebagai berikut (1) Jika nilai *Cronbach Alpha* adalah lebih besar dari 0,60 artinya dapat dinyatakan reliabel, (2) Jika nilai *Cronbach Alpha* ialah kurang dari 0,60 artinya tidak dapat dinyatakan reliabel.

Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:96) analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah persamaan regrensi penelitian ini:

$$K = a + b_1BK + b_2DK + b_3MK + b_4PK + e$$

Keterangan :

- K : Kinerja (variabel terikat)
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- BK : Beban Kerja (variabel bebas)
- DK : Disiplin Kerja (variabel bebas)
- MK : Motivasi Kerja (variabel bebas)
- PK : Pengembangan Karier (variabel bebas)
- e : eror (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam masing-masing model regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas umumnya digunakan data analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik normal *probabilityplots*, jika distribusi data residual normal, maka garis menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Sebaliknya, uji statistik dilakukan dengan perhitungan menggunakan pendekatan rumus *Kolmogorov-Smirnov* yaitu (1) Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas > 0,05 yang berarti data berdistribusi normal, (2) Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas < 0,05, yang berarti data berdistribusi tidak normal

Uji Multikoleniaritas

Tujuan uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:107) adalah untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel independen. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dari pengolahan data dengan bantuan SPSS. Berikut dasar-dasar pengambilan keputusannya (1) Jika nilai *tolerance* < 0,1 atau nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan terdapat multikoleniaritas, (2) Jika nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:138) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam satu regresi apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual dari pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *varianceresidual* tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamat lain, itu disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengujian heteroskedastisitas yang didasarkan pada (1) Jika terdapat pola dan titik-titik yang membentuk pola tertentu (melebur, bergelombang, dan kemudian menyempit), maka dapat dikatakan terjadi Heteroskedastisitas, (2) Jika terdapat pola dan titik-titik pada data menyebar tidak merata diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi berganda. Pengujian digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya (Ghozali, 2016:96). Cara melakukan uji F adalah sebagai berikut (1) Nilai signifikan $\leq 0,05$, yang diartikan bahwa model regresi layak digunakan, (2) Nilai signifikan $> 0,05$, yang diartikan bahwa model regresi tidak layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi berganda (R^2) bertujuan untuk menguji seberapa jauh keakuratan model dalam menerangkan varian variabel dependen. Untuk mengukur koefisien determinasi berganda ialah antara nol dan satu. Apabila nilai R^2 kecil mendekati 0, artinya bahwa kekuatan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya jika nilai R^2 besar mendekati 1, artinya bahwa kekuatan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji hipotesis (Uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 (5%). Peraturan untuk memutuskan menerima atau menolak uji hipotesis (uji-t) adalah sebagai berikut (1) Jika tingkat signifikan uji-t $\leq 0,05$, maka H_0 =ditolak dan H_1 =diterima. Dengan demikian dinyatakan bahwa beban kerja, disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Jika tingkat signifikan uji-t $> 0,05$, maka H_0 =diterima dan H_1 =ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja, disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Berikut adalah hasil pengujian validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sign (0,05)	Keterangan
Beban Kerja (BK)	BK1	0,001	Valid
	BK2	0,000	Valid
	BK3	0,003	Valid
	BK4	0,001	Valid
	BK5	0,000	Valid
	BK6	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,029	Valid
	DK2	0,000	Valid
	DK3	0,000	Valid
	DK4	0,000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,002	Valid
	MK2	0,032	Valid
	MK3	0,001	Valid
	MK4	0,000	Valid
	MK5	0,001	Valid
Pengembangan Karier (PK)	PK1	0,000	Valid
	PK2	0,000	Valid
	PK3	0,000	Valid
	PK4	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,047	Valid
	KK2	0,000	Valid
	KK3	0,000	Valid
	KK4	0,000	Valid
	KK5	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator dari variabel independen dan dependen yang berjumlah 24 item. Memiliki nilai signifikan (2 tailed) lebih kecil dari 0,05 maka artinya seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Berikut ialah hasil dari uji reliabilitas yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Perhitungan Cronbach Alpha	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Beban Kerja (BK)	0,707	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,610		Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,689		Reliabel
Pengembangan Karier (PK)	0,696		Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,672		Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 2 dapat dinyatakan bahwa seluruh item dari setiap indikator pernyataan pada kuisioner telah mempunyai nilai *Cronbach alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Sehingga menyatakan bahwa keseluruhan indikator yang terdiri dari variabel beban kerja, disiplin kerja, motivasi, pengembangan karier, dan kinerja karyawan pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil perhitungan regresi linear berganda yang telah diperoleh:

Tabel 3
Hasil Uji Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.654	3.620		.241	.857
	X1 (BK)	.164	.080	.224	2.059	.045
	X2 (DK)	.256	.119	.258	2.174	.035
	X3 (MK)	.582	.278	.277	2.093	.042
	X4 (PK)	.380	.104	.403	3.635	.001

a. Dependent Variable: Y (KK)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = 0,654 + 0,164BK + 0,256DK + 0,582MK + 0,380PK + e$$

Berdasarkan analisis regresi linear dapat dijelaskan sebagai berikut (1) Nilai konstanta (a) dalam model persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa ketika variabel beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier memiliki nilai tetap atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan tercatat sebesar 0,654 satuan, (2) Nilai koefisien regresi beban kerja dalam model persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa terdapat adanya hubungan pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Jika beban kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,164 satuan, (3) Nilai koefisien regresi disiplin kerja dalam model persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa terdapat hubungan pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,256 satuan, (4) Nilai koefisien regresi motivasi kerja dalam persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,582 satuan, (5) Nilai koefisien regresi pengembangan karier dalam model persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa terdapat hubungan pengaruh antara pengembangan karier dengan kinerja karyawan. Jika pengembangan karier mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,380 satuan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari gambar grafik normality plot dengan variabel dependen Kinerja Karyawan di atas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal sehingga menunjukkan pola data yang berdistribusi normal.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
Non Parametik Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14296193
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.063
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji normalitas melalui metode Kolmogrov-Smirnov mendapatkan hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 atau lebih dari nilai signifikan yaitu 0,05 ($0,200 > 0,05$) sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karier, dan kinerja karyawan dinyatakan berdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

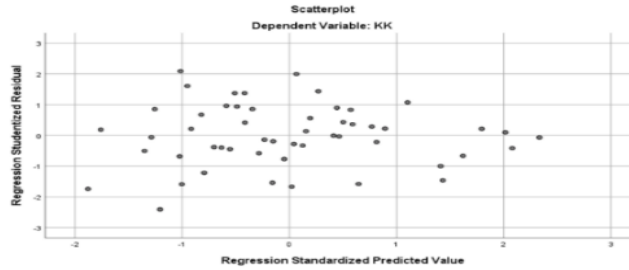
Variabel	Collinearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
BK	.816	1.225	Tidak Ada Multikolinearitas
DK	.971	1.030	Tidak Ada Multikolinearitas
MK	.983	1.017	Tidak Ada Multikolinearitas
PK	.827	0.209	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa variabel beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier mempunyai angka tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dalam hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel kinerja karyawan dan beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil yang didapat yaitu tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar 3 dibawah ini:



Gambar 3
Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas
 Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar 3 diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan kata lain model regresi pada penelitian ini dinyatakan lolos uji heterokedastisitas, sehingga layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Uji Kelayakan Model
Uji F

Hasil perhitungan perolehan nilai F yang dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.205	4	69.301	20.286	.000 ^b
	Residual	160.564	47	3.416		
	Total	437.769	51			

a. Dependent Variable: Y (KK)
 b. Predictors: (Constant), BK (X1), DK (X2), MK (X3), PK (X4)
 Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 6 perhitungan dengan menggunakan SPSS menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 20.286 dan tingkat singnifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak diterima dan bisa digunakandalam penelitian.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisiensi determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.602	1.848

a. Predictors: (Constant), BK (X1), DK (X2), MK (X3), PK (X4)
 Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 7 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) mendapatkan nilai R-Square (R^2) sebesar 0,633 atau 63,3%. Hal ini dapat diketahui bahwa variabel independen seperti beban kerja, disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier bisa menjelaskan variabel dependen atau kinerja karyawan sebesar 63,3%. Sedangkan sisanya sebesar 36,7% lainnya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients		TingkatSignifikansi	Keterangan
	t	Sig.		
BK (X1)	2.059	.045	.05	Signifikan
DK (X2)	2.174	.035	.05	Signifikan
MK (X3)	2.093	.042	.05	Signifikan
PK (X4)	3.635	.001	.05	Signifikan

a. Dependent Variable: KK (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 8 dapat diperoleh sebagai berikut) Variabel Beban Kerja mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar 2,059 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,045 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, yang berarti variabel beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri, b) Variabel disiplin kerja mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar 2,174 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,035 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini diterima, yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri, c) Variabel motivasi Kerja mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar 2,093 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,042 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, yang artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri, d) Variabel pengembangan karier mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar 3,635 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini diterima, yang berarti variabel pengembangan karier memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori menurut Sunyoto (2012) menyatakan apabila beban kerja terlalu tinggi dapat menimbulkan ketegangan pada diri seseorang. Hal ini menjadikan kinerja karyawan menurun diakibatkan tingkat keahlian yang dibutuhkan terlalu tinggi, tingginya kecepatan kerja, dan volume kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Simanjutak *et al.* (2021), Santoso dan Widodo (2022), dan Husin *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiryang *et al.* (2019), dan Ahmad *et al.* (2019) yang mengemukakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis pertama pada penelitian iniyang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri. Apabila pemberian beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kinerja karyawan menurun. Hal ini disebabkan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan akibat kemampuan dan kapasitas keryawan kurang sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Apabila terlalu banyak tugas pekerjaan yang harus terselesaikan dikarenakan keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan karyawan pada suatu perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang untuk menaati segala jenis peraturan pada perusahaan serta norma-norma social yang berlaku. Selanjutnya teori menurut Tsauri (2013:127) bahwa disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja baik secara individu maupun dalam kelompok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), Tsuraya dan Fernos (2023), dan Hidayat (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti *et al.* (2019), dan Maharani *et al.* (2022), Mahardika dan Suryawirawan (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesisi kedua pada penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri maka dapat diterima. Disiplin kerja membantu mengajarkan pegawai untuk mematuhi dan menghargai peraturan, prosedur, dan kebijakan organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Adapun beberapa faktor yang menjadikan seorang karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik seperti tingkat absensi, berperilaku yang baik, menaati peraturan dan norma-norma yang ada.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) bahwa motivasi adalah memberikan dorongan, menciptakan semangat untuk bekerja dalam diri seseorang, dan membuat karyawan untuk bekerja secara efektif. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi efisiensi kerja karyawan, dan semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Islam dan Wirnaningsih (2020), Nurjaya (2021), dan Hakim dan Suryawirawan (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021), dan Adha *et al.* (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri maka dapat diterima. Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan. Hal ini dikarenakan motivasi

merupakan suatu hal utama yang perlu diperhatikan seorang manajemen sumber daya manusia. Pentingnya motivasi merupakan untuk meningkatkan dan mendukung perilaku individu, agar ingin bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang optimal. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah suatu faktor yang dapat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori Sunyoto (2013;184) bahwa pengembangan karier dapat menjadikan karyawan lebih cakap dari sebelumnya dan memudahkan manajemen untuk menempatkan mereka pada peran yang lebih sesuai. Karyawan yang memiliki pengembangan karier seringkali memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aisyah *et al.* (2019), Sari dan Candra (2020), dan Mahardika dan Suryawirawan (2023) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Rozy (2021), dan Nuriyah *et al.* (2022) menyatakan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat pada penelitian ini yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri dapat diterima. Hal ini dikarenakan pengembangan karier dapat menjadikan karyawan memiliki semangat kerja untuk terus maju dalam melakukan pekerjaan yang mampu meningkatkan kinerja pada perusahaan. Apabila karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan tetapi tidak dilandasi dengan keterampilan yang ada pada diri karyawan maka dapat menjadikan perusahaan susah mencapai target yang telah ditetapkan dan hasil yang dicapai juga tidak maksimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dilakukan peneliti terkait pengaruh beban kerja, disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri maka dapat disimpulkan sebagai berikut (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kava Jaya Mandiri. Hal ini menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan telah sesuai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, (2) Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri. Dalam hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, (3) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri. Dalam hal ini menyatakan bahwa PT Kava Jaya Mandiri mampu memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, (4) Pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kava Jaya Mandiri. Dalam hal ini bahwa tindakan dalam bekerja yang dilakukan akan berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat menjadi rujukan dan pertimbangan bagi beberapa pihak, antara lain (1) Penelitian ini menerapkan metode pengumpulan data yaitu metode survey dengan menyebarkan kuisioner, sehingga jawaban yang diberikan responden belum tentu menggambarkan kondisi sesungguhnya, (2) Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel independen yaitu beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan

karier untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, (3) Penelitian ini hanya dilakukan terhadap sebanyak 52 orang karyawan PT Kava Jaya Mandiri.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan antara lain (1) Sebaiknya memberikan perhatian dalam pemberian beban kerja dikarenakan kinerja karyawan dapat berpengaruh, sehingga perlu diperhatikan ialah mengurangi volume dan tingkat kesulitan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang belum terselesaikan secara optimal, (2) Sebaiknya meningkatkan disiplin kerja yang ada pada perusahaan dengan memberikan hukuman atau sanksi kepada karyawan yang melanggar tata tertib agar kinerja karyawan meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuannya, (3) Sebaiknya meningkatkan motivasi kerja dengan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan, sehingga semakin meningkat kinerja karyawan dan perusahaan dapat mencapai tujuan, (4) Sebaiknya memberikan pelatihan dan memperhatikan karyawannya agar semakin meningkat pengembangan karier karyawan, (5) Sebaiknya peneliti lebih lanjut dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain seperti metode wawancara dan observasi agar hasil yang diperoleh lebih valid, (6) Sebaiknya peneliti lebih lanjut dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, loyalitas kerja, kepemimpinan, (7) Sebaiknya peneliti lebih lanjut dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah lebih banyak jumlah sampel sehingga hasil yang diperoleh lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., N. Qomariah, dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1).
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arisanti, Kartika., dan Dwi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal JIMTEK* 2(1).
- Burnaya. D. A. dan Suwitho. 2021. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 10(6): 4.
- Fadillah, B., Handoyo, dan A. Budiarmo. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politik*.
- Farisi, S., J. Irnawati., dan M. Fahmi. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora* 4(1): 16.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hakim, M.D.L. dan O. A. Suryawirawan. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 12(2)
- Hasibuan. J. S. dan B. Silvy. 2019. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* 2(1). Desember 14. *LPMM Universitas Serambi Mekkah*: 134.
- Hasibuan, M. SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Empat Belas. Bumi Askara. Jakarta.

- Koesomowidjojo, S. M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Mahardika, P. K. dan O. A. Suryawirawan. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Pelayaran Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 12(3).
- Neksen, A. M., Wadud, dan S. Handayani. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2(2).
- Rizal, S. M. dan Radiman. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 118.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media. Jakarta.
- Rozy, F. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada PT. World Innovative Telecommunication Surabaya). *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 15(2): 26.
- Sembiring, H. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman* 13(1): 10.
- Simanjutak, D.C.Y., A. F. Mudrika, dan A. S. Tarigan. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO)TBK Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* 2(3).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Syahputra, M. D. dan H. Tanjung. 2020. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 285.
- Tsauri, H. S. 2013. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. STAIN Jember Press. Jember.
- Wiryang, A. S., R. Koleangan, dan I. W. J Ogi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* 11(3).
- Yanuari, Y. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal of Business & Entrepreneurship* 2(1): 45.