

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. KIANJAYA MACHINERY DI KOTA BANDUNG**

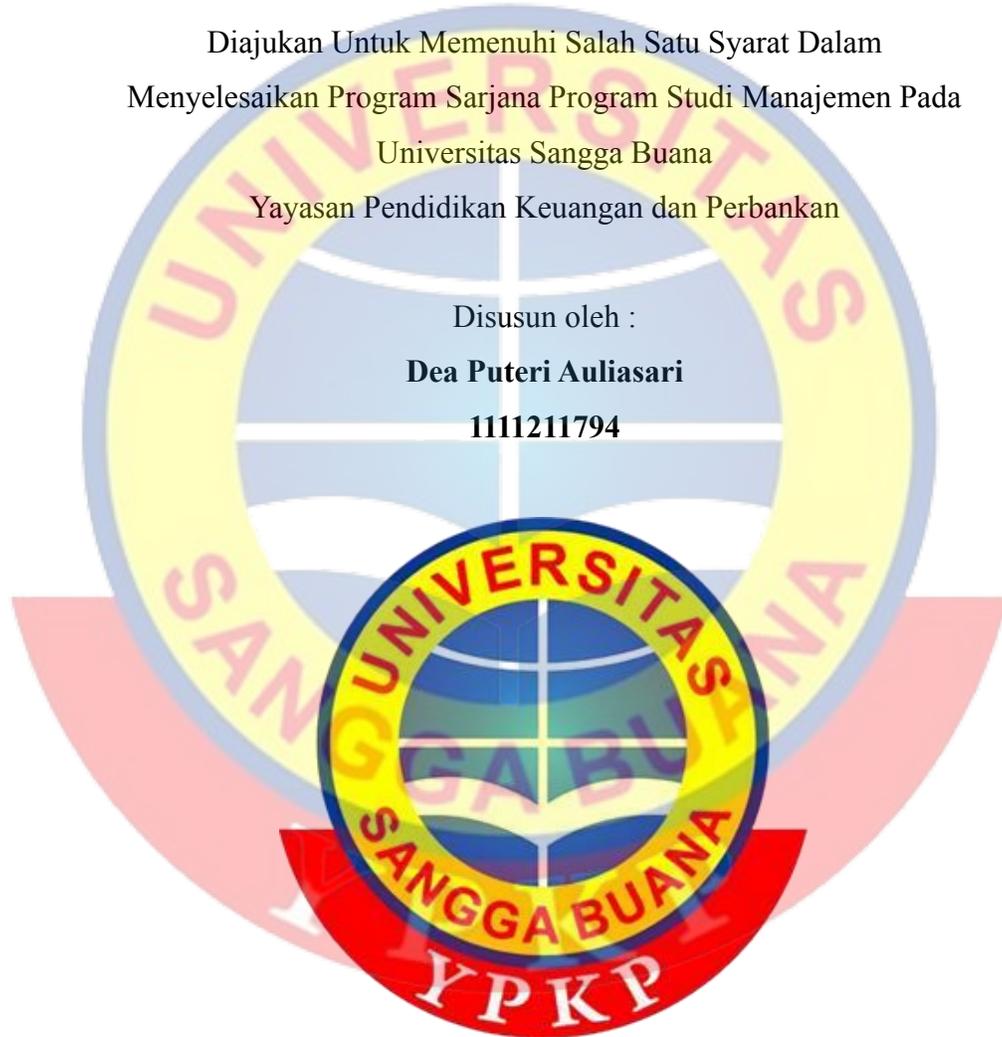
SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam
Menyelesaikan Program Sarjana Program Studi Manajemen Pada
Universitas Sangga Buana
Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan

Disusun oleh :

Dea Puteri Auliasari

1111211794



**UNIVERSITAS SANGGA BUANA
YAYASAN PENDIDIKAN KEUANGAN DAN PERBANKAN BANDUNG**

2025

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Kianjaya Machinery Di Kota Bandung

Nama : Dea Puteri Auliasari

NPM : 1111211794

Jenis Kelamin : Perempuan

Fakultas : Ekonomi

Jenjang Program : Sarjana

Program Studi : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP

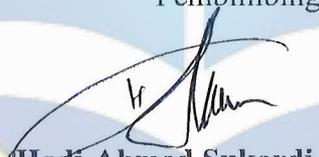
Tempat Penelitian : PT. KIANJAYA MACHINERY KOTA BANDUNG

Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan

Telah disetujui oleh Pembimbing dan Penguji

Bandung, Juni 2025

Menyetujui,
Pembimbing


(Hadi Ahmad Sukardi, S.E, M.M)

Penguji I

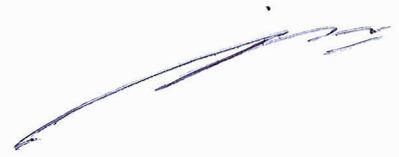

(Dr. Nenny Hendajany, S.Si., SE., MT)

Penguji II


(Dr. Welly Surjono, SE., M.S.i)

Mengetahui

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi


(Dr. Welly Surjono, SE., M.S.i)

Ketua Prodi Studi Manajemen


(Fitria Lilyana, SE., M.S.i)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dea Puteri Auliasari

NPM : 1111211794

Alamat : Jl. K. Natawijaya Gg. Pak Yahya No.25 A/89 RT.002 RW.004

Kelurahan Cibadak Kecamatan Astana Anyar Kota Bandung (40241)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kianjaya Machinery Di Kota Bandung" ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Juli 2025


METERAL TEMPEL
9AMX384677153

Dea Puteri Auliasari

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. KIANJAYA MACHINERY DI KOTA BANDUNG**

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and workload on employee performance at PT. Kianjaya Machinery in Bandung City. The background of this study is based on significant fluctuations in employee absenteeism rates (peaking above 40% in April 2024) and the instability of the company's sales throughout 2024, which indicate problems with employee performance. The pre-survey showed that 62.23% of employees felt that their performance was not optimal, 60% showed a lack of work discipline (being late and postponing tasks), and 60% felt a high workload, both mentally and physically. Therefore, this study was conducted to describe the conditions of work discipline, workload, and employee performance, and to measure how much influence work discipline and workload, both partially and simultaneously, have on employee performance at PT. Kianjaya Machinery. The research method used is descriptive and verification analysis with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 42 employees of PT. Kianjaya Machinery. Data analysis techniques include multiple linear regression, correlation coefficient analysis, and determination coefficient analysis using IBM SPSS. The research findings show that work discipline and workload positively and significantly affect employee performance. The regression equation obtained is $Y = 1.091 + 0.254 (X1) + 0.378 (X2)$. The relationship between work discipline and employee performance is classified as "strong" (0.618), while the relationship between workload and employee performance is classified as "very strong" (0.808). Simultaneously, work discipline and workload contribute 65.3% to employee performance, while the remaining 34.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Discipline, Workload, and Employee Performance

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIANJAYA MACHINERY DI KOTA BANDUNG

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung. Latar belakang penelitian ini didasari oleh fluktuasi signifikan dalam tingkat ketidakhadiran karyawan (mencapai puncaknya di atas 40% pada April 2024) dan ketidakstabilan penjualan perusahaan sepanjang tahun 2024, yang mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan. Pra-survei menunjukkan bahwa 62,23% karyawan merasa kinerja mereka belum optimal, 60% menunjukkan kurangnya disiplin kerja (terlambat dan menunda tugas), dan 60% merasakan beban kerja yang tinggi, baik secara mental maupun fisik. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan untuk mendeskripsikan kondisi disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan, serta mengukur seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 42 karyawan PT. Kianjaya Machinery. Teknik analisis data meliputi regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi menggunakan IBM SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1.091 + 0.254 (X1) + 0.378 (X2)$. Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan tergolong "kuat" (0.618), sedangkan hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan tergolong "sangat kuat" (0.808). Secara simultan, disiplin kerja dan beban kerja berkontribusi sebesar 65.3% terhadap kinerja karyawan, sementara 34.7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kelimpahan nikmat dan berkah-Nya. Sholawat serta salam semoga tercurah untuk Baginda Rasulullah Muhammad SAW. Berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan usulan penelitian ini dengan judul **”Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kianjaya Machinery Di Kota Bandung”** diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Dalam pengerjaan penelitian tentu ada hambatan yang dialami, namun dengan semangat, kerja keras serta bimbingan dan bantuan dari pihak-pihak yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara khusus, peneliti mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta yang bernama Dadang Sodikin sebagai ayah kandung dan Dede Agustini sebagai ibu kandung saya yang senantiasa memberikan do’a, semangat, serta dukungan moral dan material yang tak ternilai harganya, serta kepada Bapak Hadi Ahmad Sukardi, SE, M.M, selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih dengan segala ketulusan dan kerendahan hati. Rasa terima kasih tersebut peneliti haturkan kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Didin Saepudin, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

2. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, ST., MT selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Bapak Bambang Susanto, SE., M.Si selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Ibu Dr. Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Bapak Yazid Faisal selaku HRD PT. Kianjaya Machinery yang telah memberikan izin serta informasi yang sangat berguna bagi kelancaran penelitian ini.
6. Ibu R. Aryanti Ratnawati, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Bapak Dr. Welly Surjono, SE., M.S.i selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
8. Ibu Fitria Lilyana, SE., M.S.i selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
9. Bapak Tahmat, SE., M.S.i., selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
10. Ibu Dr. Nenny Hendajany, S.Si., S.E., M.T. Selaku Dosen Wali Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
11. Ibu Annisa Najmah Fardianti, S.AP, selaku staf Prodi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
12. Seluruh staf pengajar dan tata usaha di lingkungan fakultas ekonomi.
13. Keluarga besar yang selalu memotivasi dalam proses penelitian.

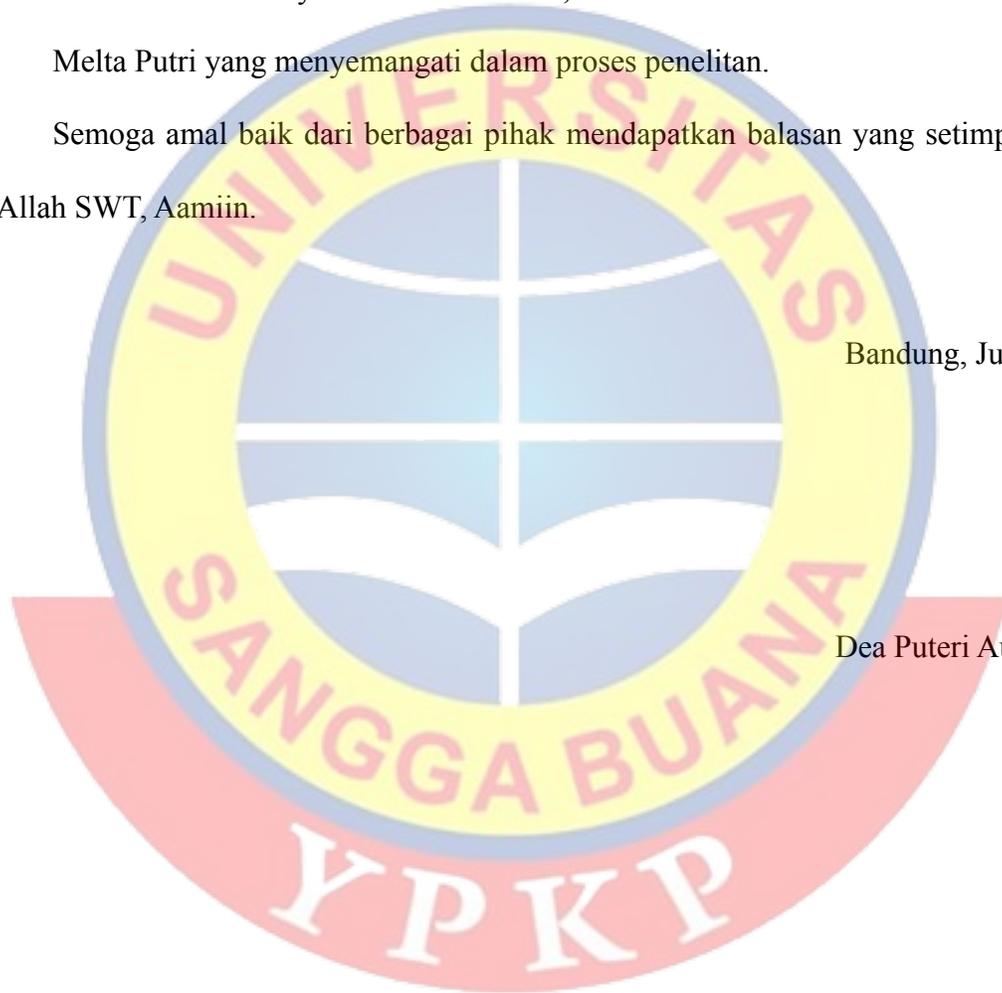
14. Muhammad Rafly, yang selalu hadir memberikan semangat, dukungan, dan kebersamaan yang berarti selama perjalanan akademik dan proses penyusunan skripsi ini.

15. Sahabat terbaik saya Nisa Rohmawati, Define Haifa Rahmawati dan Nandita Melta Putri yang menyemangati dalam proses penelitian.

Semoga amal baik dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Bandung, Juli 2025

Dea Puteri Auliasari



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Pembatasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian	12
1.5.1 Maksud Penelitian	12
1.5.2 Tujuan Penelitian	12
1.6 Kegunaan Penelitian	12
1.6.1 Kegunaan Teoritis	12
1.6.2 Kegunaan Praktis	13
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	14
1.7.1 Lokasi Penelitian	14
1.7.2 Waktu Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Teori dan Konsep	16
2.1.1 Manajemen	16
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18

2.1.4	Disiplin Kerja	20
2.1.5	Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	21
2.1.6	Dimensi dan Indikator Disiplin kerja	23
2.1.7	Beban Kerja.....	23
2.1.8	Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja	24
2.1.9	Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	25
2.1.10	Kinerja Karyawan	26
2.1.11	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	27
2.1.12	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	28
2.2	Penelitian Terdahulu.....	28
2.3	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	31
2.3.1	Landasan Teori	31
2.3.2	Paradigma Penelitian.....	34
2.3.3	Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III	METODE PENELITIAN	36
3.1	Objek penelitian	36
3.2	Desain Penelitian.....	36
3.3	Operasional Variabel Penelitian	37
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.4.1	Populasi Penelitian.....	41
3.4.2	Sampel Penelitian	41
3.5	Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	41
3.5.1	Teknik Pengumpulan Data	41
3.5.2	Instrumen Penelitian.....	43
3.5.2.1	Uji Validitas.....	43
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	44
3.5.2.3	Metode Successive Interval (MSI).....	45
3.6	Teknik Analisis Data	47
3.6.1	Analisis Deskriptif	47

3.6.2	Uji Asumsi Klasik	48
3.6.3	Analisis Verifikatif	51
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1	Hasil Penelitian	57
4.1.1	Gambaran Umum	57
4.1.2	Karakteristik Umum Responden	57
4.1.3	Hasil Uji Validitas	59
4.1.4	Hasil Uji Reliabilitas	61
4.1.5	Hasil Uji Deskriptif	62
4.1.6	Hasil Uji Asumsi Klasik	70
4.1.7	Hasil Uji Regresi Berganda	72
4.1.9	Hasil Uji Koefisien Korelasi	73
4.1.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi	74
4.2	Pembahasan	75
4.2.1	Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif	75
4.2.2	Pembahasan Hasil Analisis Verifikatif	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1	Kesimpulan	78
5.2	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA		81
LAMPIRAN		84

DAFTAR TABEL

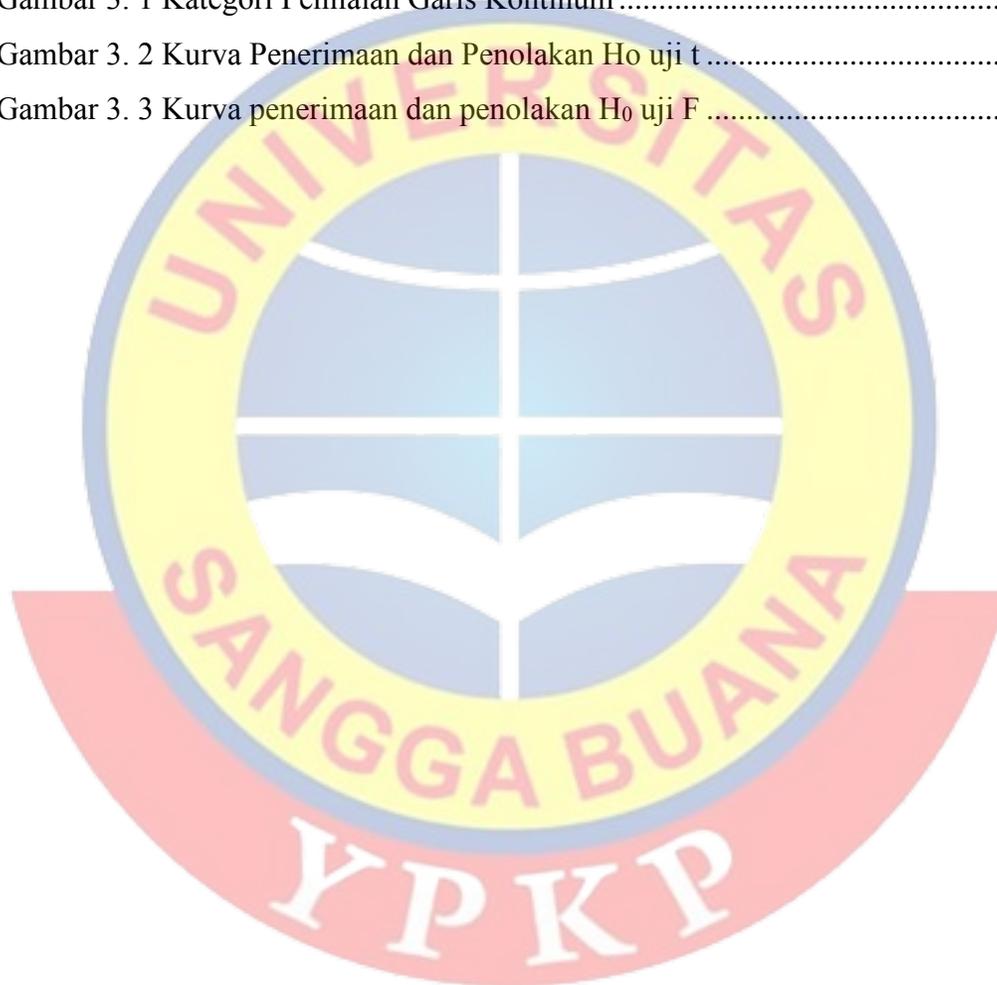
Tabel 1. 1 Data Penjualan Grosir & Retail Tahun 2024.....	4
Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung	6
Tabel 1. 3 Hasil pra survey Disiplin Kerja PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung 7	
Tabel 1. 4 Hasil pra survey Beban Kerja PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung ..	9
Tabel 1. 5 Waktu Penelitian	14
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3. 1 Desain Penelitian.....	37
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 3. 3 Skor Tanggapan Responden	48
Tabel 3. 4 Interval Koefisien Antarvariabel	53
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	59
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Beban Kerja	60
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	61
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Deskriptif Beban Kerja	64
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	67
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas.....	70
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Berganda.....	72
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Korelasi	73

Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi 74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Ketidakhadiran Karyawan di PT. Kianjaya Machinery Tahun 20243	
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian.....	34
Gambar 3. 1 Kategori Penilaian Garis Kontinum.....	48
Gambar 3. 2 Kurva Penerimaan dan Penolakan H_0 uji t.....	55
Gambar 3. 3 Kurva penerimaan dan penolakan H_0 uji F.....	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

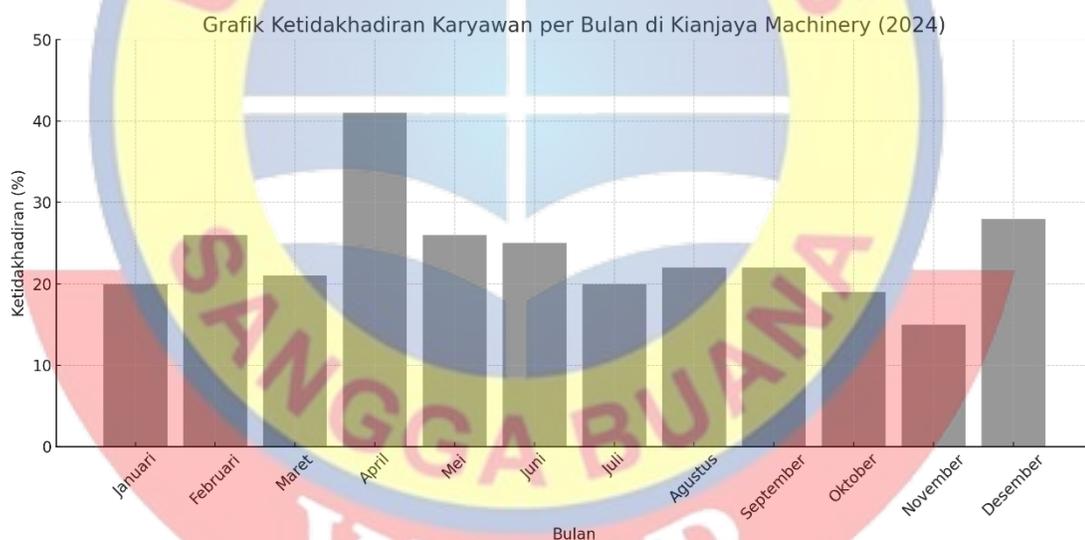
Dalam era globalisasi dan perkembangan industri *fashion* yang pesat, permintaan terhadap mesin jahit serta berbagai perangkat penunjangnya menunjukkan peningkatan yang signifikan, termasuk di Indonesia. Pertumbuhan ini didorong oleh meningkatnya kebutuhan akan produk *fashion*, baik di pasar domestik maupun mancanegara. Pergeseran tren industri menuju produksi berskala besar dengan efisiensi tinggi menjadikan peran teknologi mesin industri semakin vital. Peralatan seperti mesin jahit, mesin pemotong kain, mesin bordir, dan berbagai perangkat pendukung lainnya kini menjadi komponen *esensial* dalam upaya peningkatan produktivitas sektor garmen. Tidak hanya perusahaan berskala besar, tetapi juga usaha kecil dan menengah (UKM), termasuk pelaku usaha rumahan, berkontribusi dalam rantai pasok industri ini dan sangat bergantung pada ketersediaan peralatan yang andal untuk menjaga keberlanjutan usahanya. Dalam kondisi persaingan yang semakin kompetitif, efisiensi operasional, kecepatan proses produksi, serta kualitas hasil akhir menjadi indikator kunci yang hanya dapat dicapai melalui penerapan teknologi mesin yang tepat guna.

Di Indonesia, Kota Bandung menempati posisi strategis sebagai salah satu pusat utama dalam pertumbuhan industri konveksi dan garmen. Kota ini dikenal memiliki ekosistem kreatif yang dinamis serta jejak historis yang kuat dalam industri tekstil. Berbagai pelaku usaha konveksi, dari skala kecil hingga besar, sangat bergantung pada

ketersediaan mesin jahit yang andal untuk menunjang kelangsungan proses produksi mereka. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan industri, berkembang pula ekspektasi terhadap penyedia mesin yang tidak hanya berperan sebagai penjual produk, tetapi juga sebagai penyedia solusi terpadu, meliputi penyediaan suku cadang, layanan perawatan dan perbaikan, pelatihan teknis, serta pendampingan dalam manajemen produksi. Dalam konteks ini, penyedia mesin diharapkan mampu berperan sebagai mitra strategis yang mendukung peningkatan kapabilitas teknis maupun manajerial pelaku industri. Oleh karena itu, keberadaan penyedia mesin dan suku cadang yang kredibel dan responsif menjadi faktor krusial, khususnya bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang memerlukan dukungan berkelanjutan dalam aspek teknis dan operasional.

PT. Kianjaya Machinery merupakan salah satu penyedia mesin jahit dan suku cadang yang memiliki reputasi terpercaya di Kota Bandung. Sejak pendiriannya pada tahun 1990, Kianjaya telah melayani berbagai segmen pasar, mulai dari industri skala besar hingga pengguna individu di sektor rumah tangga. Perusahaan ini menawarkan beragam jenis mesin, termasuk mesin jahit industri berkecepatan tinggi, mesin obras, mesin pemotong kain, mesin bordir, serta mesin jahit portabel untuk kebutuhan domestik. Tidak hanya berfokus pada penjualan produk, Kianjaya juga menyediakan layanan purna jual yang komprehensif, mencakup pelatihan teknis, skema pembiayaan, konsultasi dalam pengembangan sistem produksi, serta dukungan promosi bagi pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dengan mengedepankan peran sebagai mitra strategis bagi pelanggan, PT. Kianjaya Machinery memposisikan diri tidak hanya

sebagai penyedia alat produksi, tetapi juga sebagai pusat solusi dan pengembangan kapasitas di bidang konveksi dan garmen. Melalui pendekatan tersebut, Kianjaya memainkan peran signifikan dalam mendukung transformasi industri tekstil nasional, khususnya dalam penguatan sektor UMKM yang menjadi pilar utama ekonomi kreatif Indonesia. Namun terdapat masalah pada PT. Kianjaya Machinery, yaitu mengalami ketidakstabilan ketidakhadiran karyawan tiap bulannya di tahun 2024. Berikut dapat dilihat pada gambar 1.1 data ketidakhadiran karyawan di PT. Kianjaya Machinery pada tahun 2024.



Gambar 1. 1
Data Ketidakhadiran Karyawan di PT. Kianjaya Machinery Tahun 2024
 Sumber : Diolah PT. Kianjaya Machinery

Berdasarkan Gambar 1.1, terlihat adanya fluktuasi signifikan dalam tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Kianjaya Machinery sepanjang tahun 2024, yang menunjukkan adanya permasalahan konsistensi kehadiran. Puncak ketidakhadiran terjadi pada bulan April dengan angka tertinggi melebihi 40%, yang kemungkinan

besar disebabkan oleh faktor eksternal seperti musim libur panjang, hari besar keagamaan (seperti Idul Fitri), atau tekanan kerja menjelang kuartal kedua. Sementara itu, ketidakhadiran cenderung menurun pada bulan-bulan seperti Januari, Maret, Juli, dan khususnya November yang mencatat tingkat ketidakhadiran terendah, di bawah 20%. Namun, muncul kembali lonjakan signifikan pada bulan Desember, yang kemungkinan berkaitan dengan cuti akhir tahun dan persiapan liburan Natal dan Tahun Baru. Ketidakteraturan ini menjadi perhatian karena tingginya ketidakhadiran pada periode tertentu dapat mengganggu produktivitas dan kelancaran operasional perusahaan. Dengan demikian, diperlukan analisis lebih lanjut terkait penyebab utama ketidakhadiran dan evaluasi terhadap kebijakan kehadiran atau pengelolaan cuti, guna menciptakan pola kehadiran yang lebih stabil dan produktif sepanjang tahun.

Tabel 1. 1
Data Penjualan Grosir & Retail Tahun 2024

Bulan	Mesin Grosir	Mesin Retail	Total Mesin	Penjualan Grosir	Penjualan Retail	Total Penjualan	Total Sales 2024	% Sales Bulan Sebelumnya
JANUARI	12	302	314	31,254.50	151,692.50	182,947.00	183,261.00	-
FEBRUARI	28	299	327	28,152.00	129,547.05	157,699.05	158,026.05	-0.1377
MARET	12	335	347	34,297.00	130,287.58	164,584.58	164,931.58	0.0437
APRIL	10	311	321	21,992.00	121,781.90	143,773.90	144,094.90	-0.1263
MEI	40	442	482	32,044.00	185,024.39	217,068.39	217,550.39	0.5098
JUNI	13	323	336	34,100.00	134,464.15	168,564.15	168,900.15	-0.2236
JULI	32	385	417	37,334.50	166,595.25	203,929.75	204,346.75	0.2099
AGUSTUS	35	347	382	34,603.50	149,157.78	183,761.28	184,143.28	-0.0989
SEPTEMBER	17	319	336	18,496.50	125,322.30	143,818.80	144,154.80	-0.2172
OKTOBER	22	328	350	24,292.00	150,175.71	174,467.71	174,817.71	0.2127
NOVEMBER	4	335	339	21,477.00	136,261.17	157,738.17	158,077.17	-0.0958
DESEMBER	9	335	344	24,893.00	138,186.30	163,079.30	163,423.30	0.0338

Sumber : Diolah PT. Kianjaya Machinery

Berdasarkan Tabel 1.1, data penjualan grosir dan retail PT. Kianjaya Machinery tahun 2024 menunjukkan fluktuasi yang signifikan tiap bulannya, baik dari segi jumlah mesin yang terjual maupun total penjualan. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan Juli dengan total penjualan mencapai Rp204.346.75 dari 417 unit mesin, yang menunjukkan performa terbaik sepanjang tahun. Namun demikian, terdapat penurunan drastis di beberapa bulan seperti April dan September, masing-masing dengan penurunan persentase penjualan -12,63% dan -21,72% dibandingkan bulan sebelumnya. Salah satu permasalahan yang terlihat adalah tidak konsistennya kontribusi penjualan grosir terhadap total penjualan, serta ketergantungan besar pada penjualan retail, yang terlihat dari perbandingan jumlah mesin grosir dan retail yang sangat timpang. Selain itu, jumlah mesin grosir yang sangat rendah di bulan-bulan seperti Januari, April, dan November berpotensi menjadi indikator lemahnya strategi distribusi ke segmen grosir. Ketidakteraturan ini mengindikasikan perlunya evaluasi mendalam terhadap strategi pemasaran dan distribusi perusahaan agar dapat meningkatkan stabilitas dan pertumbuhan penjualan di seluruh segmen pasar.

Menurut Ramadhani et al. (2022) dalam (Raymond et al. 2023) Kinerja merupakan hasil kolerasi antara tiga elemen kunci, antara lain kapasitas, semangat karyawan untuk menjalankan tugasnya, serta etos kerja dan tingkat tanggung jawabnya. Semakin signifikan masing-masing faktor tersebut, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Berkurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan akan berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas karyawan, serta berdampak negatif pada perusahaan tersebut. Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang

tinggi, perusahaan dapat melakukan banyak hal, salah satunya adalah menerapkan kedisiplinan, karena karyawan yang disiplin akan melakukan pekerjaan dengan baik.

Oleh sebab itu peneliti melakukan pra-survey terkait kinerja karyawan dengan menyebarkan berupa kuesioner pra-survey kepada 15 orang karyawan PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung, berikut disajikan tabel pra-survey :

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan.	3	20%	12	80%
2.	Saya bekerja sama dengan baik dalam tim dan membantu rekan kerja.	6	40%	9	60%
3.	Saya menunjukkan sikap jujur dan dapat dipercaya dalam pekerjaan	8	53,3%	7	46,7%
Rata-rata			37,77%		62,23%
Jumlah Responden = 15					

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pra survei Tabel 1.2 dari jumlah 15 responden karyawan PT. Kianjaya Machinery mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery yang menjawab “Tidak” yaitu 62,23% dalam pernyataan ini sesuai dengan pendapat (Kerja 2022) “Menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan” perusahaan harus menerapkan manajemen waktu dan pelatihan pengelolaan prioritas kerja. Dan dalam pernyataan ini sesuai dengan pendapat (DeakinCo. 2023) “Bekerja sama dengan baik dalam tim dan

membantu rekan kerja” perusahaan harus melakukan pelatihan *teamwork* dan bangun budaya *kolaboratif* di tempat kerja.

Menurut Wairooy dalam (Raymond et al. 2023) Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena akan menghasilkan mutu pekerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi. Untuk menciptakan disiplin dalam sebuah perusahaan, tidak hanya diperlukan tata tertib atau peraturan yang jelas, tetapi juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, prosedur, atau tata kerja yang mudah dipahami oleh setiap pekerja.

Oleh sebab itu peneliti melakukan pra-survey terkait disiplin kerja dengan menyebarkan berupa kuesioner pra-survey kepada 15 orang karyawan PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung, berikut disajikan tabel pra-survey:

Tabel 1. 3
Hasil pra survey Disiplin Kerja PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu.	5	33,3%	10	66,7%
2.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa menunda-nunda.	7	46,7%	8	53,3%
Rata-rata			40%		60%
Jumlah Responden = 15					

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pra survei Tabel 1.3 dari jumlah 15 responden karyawan PT. Kianjaya Machinery mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Kianjaya Machinery yang menjawab “Tidak” yaitu 60% dalam pernyataan ini sesuai dengan pendapat (Disnakertrans.ntbprov.go.id 2020) ”Selalu datang ke tempat kerja tepat waktu” perusahaan harus menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang jelas dan konsisten. Dan pernyataan ini sesuai dengan pendapat (Eldani 2025) “Menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa menunda-nunda” perusahaan harus menerapkan sistem *monitoring* dan evaluasi kinerja berkala.

Menurut Qoyyimah et al. (2020) dalam (Raymond et al. 2023) adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, pekerja diharuskan atau dituntut untuk memenuhi tujuan dan memenuhi target perusahaan. Kinerja karyawan perusahaan akan terpengaruh jika mereka diberi tugas yang terlalu banyak. Begitu juga sebaliknya, jika seorang karyawan diberi tugas yang terlalu ringan, itu juga akan membuat perusahaan menjadi tidak efisien. Jumlah karyawan yang sebenarnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dapat dihitung berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui pengukuran beban kerja sehingga karyawan dapat bekerja sesuai kemampuan terbaik mereka. Dengan kata lain, perusahaan harus mempertimbangkan beban kerja yang akan diberikan kepada pekerjanya dan perusahaan harus menganalisis beban kerja yang dialami oleh karyawannya agar dapat membantu mengurangi stres dan tekanan yang

terkait dengan pekerjaan, serta beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Oleh sebab itu peneliti melakukan pra-survey terkait beban kerja dengan menyebarkan berupa kuesioner pra-survey kepada 15 orang karyawan PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung, berikut disajikan tabel pra-survey:

Tabel 1. 4

Hasil pra survey Beban Kerja PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Saya dapat menangani tantangan pekerjaan tanpa merasa terbebani secara mental.	3	20%	12	80%
2.	Saya mampu mengatur waktu kerja saya dengan baik setiap harinya.	12	80%	3	20%
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan fisik tanpa merasa kelelahan berlebihan.	3	20%	12	80%
Rata-rata			40%		60%
Jumlah Responden = 15					

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Data pra survei Tabel 1.4 dari jumlah 15 responden karyawan PT. Kianjaya Machinery mengenai beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja di PT. Kianjaya Machinery yang menjawab “Tidak” yaitu 60% dalam pernyataan ini sesuai dengan pendapat (Banten 2025) ”Dapat menangani tantangan pekerjaan tanpa merasa terbebani secara mental” Perusahaan harus menyediakan program Kesehatan mental dan dukungan psikologis di tempat kerja. Dan pernyataan ini sesuai dengan pendapat (Kearsipan 2023) “Dapat menyelesaikan pekerjaan fisik tanpa merasa kelelahan

berlebihan” perusahaan harus melakukan evaluasi beban kerja dan tingkatkan *ergonomi* kerja.

Berdasarkan latar belakang, hasil pra-survey dan penelitian sebelumnya, peneliti dirasa untuk melakukan penelitian dengan judul permasalahan yang telah dijelaskan, maka saya sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIANJAYA MACHINERY DI KOTA BANDUNG.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Tingkat absensi karyawan di PT. Kianjaya Machinery menunjukkan angka yang cukup tinggi, dengan rata-rata ketidakhadiran mencapai 23% setiap bulannya sepanjang tahun 2024.
2. Kinerja karyawan dinilai belum mencapai tingkat optimal, yang tercermin dari rendahnya proporsi penyelesaian tugas secara tepat waktu serta kurangnya efektivitas dalam kolaborasi tim.
3. Tingkat kedisiplinan kerja masih tergolong rendah, sebagaimana ditunjukkan oleh kecenderungan mayoritas karyawan untuk datang terlambat dan menunda penyelesaian tugas.
4. Sebagian besar karyawan merasakan beban kerja yang tinggi, baik dari aspek mental maupun fisik, yang dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan kerja.

5. Fluktuasi dalam volume penjualan perusahaan berpotensi menimbulkan tekanan kerja tambahan yang berdampak pada performa karyawan secara keseluruhan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah di atas, maka perlu adanya batasan masalah, penelitian ini dibatasi dengan hanya meneliti :

1. Variabel *independent* (bebas) dari penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan Beban Kerja
2. Variabel *dependent* (terikat) dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan
3. Unit analisis dari penelitian ini adalah karyawan dari PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, perumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja, beban kerja pada kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh data, menganalisis, mengkaji serta menggambarkan tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (Program S1 Manajemen) di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui, mendeskripsikan, menganalisis :

1. Kondisi disiplin kerja, beban kerja pada kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung
4. Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dari hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi

mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, memperkuat teori-teori yang telah ada tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai disiplin kerja dan beban kerja dalam konteks industri yang berbeda.

1.6.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga menambah wawasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang dapat memperluas kajian dengan variabel lain yang berhubungan.

b. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kondisi disiplin kerja dan beban kerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi dan merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan disiplin dan beban kerja yang lebih efektif. Penelitian ini juga menyediakan dasar untuk kebijakan internal yang lebih baik dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut tentang hubungan disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan baru tentang manajemen sumber daya manusia dalam konteks perusahaan distributor mesin jahit dan industri manufaktur lainnya. Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi perusahaan lain dalam industri yang sama mengenai pentingnya disiplin kerja dan manajemen beban kerja dalam meningkatkan produktivitas.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang di ambil sebagai bahan dan memperoleh data-data untuk penelitian ini yaitu Kianjaya Machinery yang beralamat di Jl. Otto Iskandar Dinata No.209, Balonggede, Kec. Regol, Kota Bandung Jawa Barat 40241

1.7.2 Waktu Penelitian

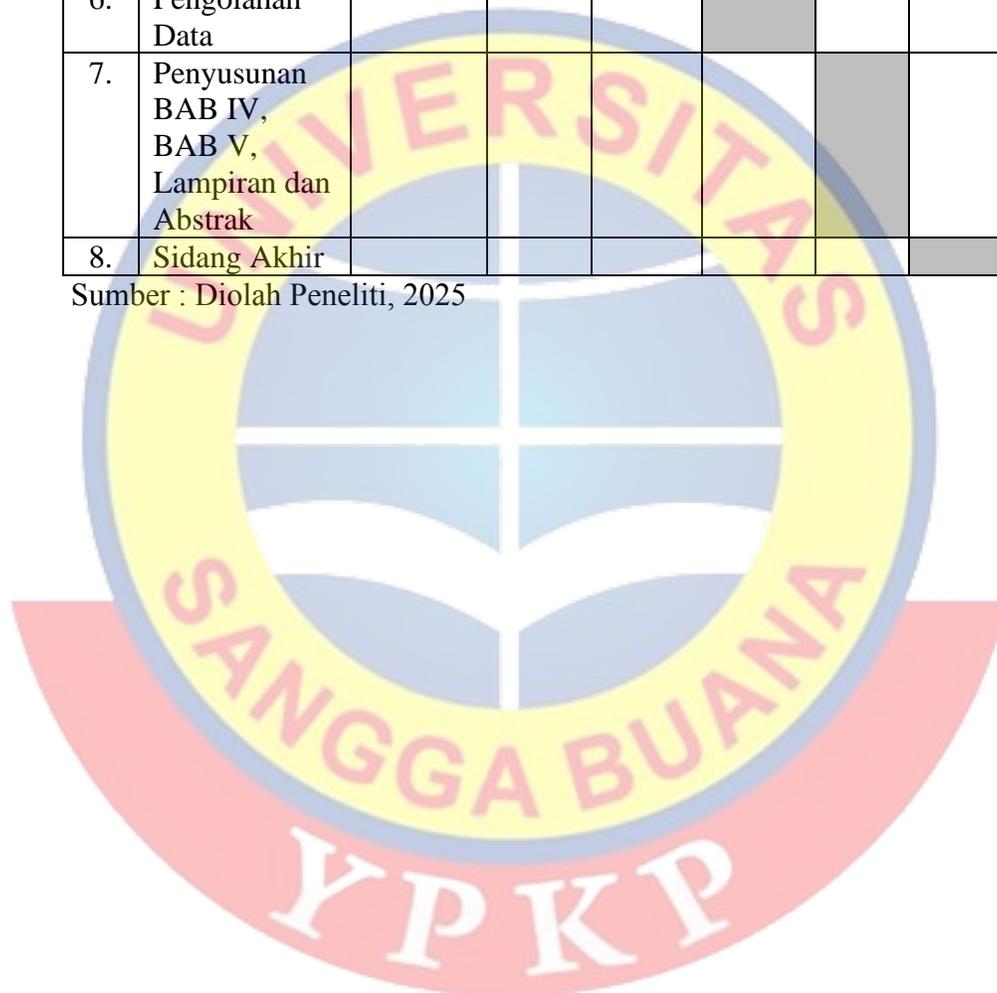
Adapun waktu penelitian yang dilakukan yaitu terhitung dari bulan Februari 2025 sampai dengan Juli 2025.

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan Penelitian					
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1.	Pengajuan Judul						
2.	Perizinan Penelitian						
3.	Penyusunan BAB I						

No.	Kegiatan	Bulan Penelitian					
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
4.	Penyusunan BAB II, BAB III						
5.	Sidang UP						
6.	Pengolahan Data						
7.	Penyusunan BAB IV, BAB V, Lampiran dan Abstrak						
8.	Sidang Akhir						

Sumber : Diolah Peneliti, 2025



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen

Menurut Saepudin et al. (2024) suatu rangkaian aktivitas mulai berasal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, serta supervisi dengan menggunakan, memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber lainnya secara efektif dan efisien buat mencapai suatu tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Menurut Pratama (2022) dalam Di & Tangerang (2025) "Manajemen adalah ilmu yang tersusun secara sistematis untuk memahami alasan dan cara manusia bekerja sama dalam menghasilkan sesuatu yang berguna bagi individu, kelompok tertentu, maupun masyarakat secara umum."

Menurut M. Hanafi (2020:32) dalam Nisa & Idawati (2023) manajemen merupakan suatu proses dalam mengatur kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, yang semuanya diarahkan untuk menetapkan tujuan serta mencapainya dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia.

Berdasarkan teori menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen merupakan suatu proses terstruktur untuk meraih tujuan dengan cara merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengawasi berbagai aktivitas, serta menggunakan sumber daya secara optimal dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2021:2) dalam Di & Tangerang (2025) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, termasuk pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja, yang keseluruhannya ditujukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Menurut Novitasari et al. (2021) dalam Hidayat & A. Anwar (2024) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, perekrutan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan tenaga kerja secara optimal guna mewujudkan tujuan individu dan organisasi secara bersamaan.

Menurut Babullah (2024) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bentuk pengakuan atas peran penting tenaga kerja dalam organisasi sebagai aset yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan dan pemanfaatannya dilakukan sedemikian rupa agar sumber daya manusia dapat dikelola secara efisien dan adil, demi kepentingan individu, organisasi, serta masyarakat secara keseluruhan.

Berdasarkan teori menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja secara optimal melalui tahapan perekrutan, pengembangan, dan pemeliharaan, dengan tujuan

mendukung tercapainya sasaran organisasi serta menciptakan keseimbangan antara kebutuhan individu dan kepentingan organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soetrisno dalam Babullah (2024) terdapat sepuluh fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan

Merupakan serangkaian langkah dalam meramalkan kebutuhan tenaga kerja agar organisasi mampu memenuhi tujuannya secara optimal. Dalam proses ini, ditetapkan berbagai aspek terkait tenaga kerja seperti struktur organisasi, pengendalian, pengembangan, integrasi, dan pemeliharaan.

2. Pengorganisasian

Proses ini mencakup pengaturan tenaga kerja dengan menetapkan pembagian tugas, hubungan kerja, pelimpahan wewenang, integrasi, serta koordinasi dalam struktur organisasi. Organisasi berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Melibatkan penyampaian instruksi dan informasi kepada pegawai agar tercipta kerja sama yang harmonis dalam rangka mencapai visi organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang memberikan arahan terhadap peran dan tanggung jawab karyawan, sementara pengadaan mencakup proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja baru sesuai kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Bertujuan untuk memastikan pegawai bekerja sesuai dengan rencana dan mengikuti peraturan organisasi. Bila terjadi penyimpangan, perlu dilakukan tindakan korektif. Aspek pengendalian mencakup kedisiplinan, kehadiran, sikap kerja sama, serta menjaga kondisi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Merupakan kegiatan untuk meningkatkan kapasitas teknis, konseptual, dan teoritis pegawai melalui pelatihan dan pendidikan. Program pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan kerja saat ini maupun masa depan.

6. Kompensasi

Mengacu pada pemberian imbalan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang atau barang sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Kompensasi harus adil (berdasarkan kinerja) dan layak (mampu memenuhi kebutuhan dasar pegawai).

7. Pengintegrasian

Berfungsi untuk menyelaraskan kepentingan organisasi dan individu pekerja, guna menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan. Hal ini penting untuk menjaga keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan pegawai.

8. Pemeliharaan

Melibatkan upaya menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas karyawan agar mereka tetap memiliki komitmen dan integritas dalam bekerja.

Pemeliharaan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi internal maupun eksternal organisasi.

9. Kedisiplinan

Merupakan aspek penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan kemauan pegawai untuk menaati aturan organisasi serta norma sosial yang berlaku.

10. Pemberhentian

Adalah proses berakhirnya hubungan kerja antara pegawai dan organisasi, yang dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti pengunduran diri, pemutusan kerja oleh organisasi, habisnya masa kontrak, pensiun, atau alasan lainnya. Pengelolaan fungsi ini secara tepat akan membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

2.1.4 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2023) dalam Wisanggeni et al. (2024) "Disiplin kerja diartikan sebagai cerminan dari kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan serta norma yang berlaku di perusahaan. Beliau menekankan bahwa disiplin ini merupakan faktor krusial yang menentukan kinerja baik pada level individu maupun organisasi secara keseluruhan."

Menurut Sutrisno (2021) dalam Guntari (2024) Disiplin merupakan perilaku individu yang mengikuti aturan, prosedur kerja, serta norma dan tindakan yang sejalan dengan ketentuan organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian, disiplin memiliki peran penting bagi pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Putri & Sukirno (2020) dalam Rachmawati et al. (2024) Disiplin kerja merupakan sejauh mana karyawan mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam pelaksanaan tugasnya, serta menunjukkan kesiapan untuk menerima sanksi apabila melanggar ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan organisasi, baik yang bersifat formal maupun informal. Disiplin ini berperan penting dalam menunjang kinerja serta keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Berdasarkan pendapat dari Rahmadani et al. (2023) dalam Ashari et al. (2024) elemen-elemen yang memengaruhi disiplin kerja:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan kerja yang jelas dan menantang akan mendorong pegawai untuk mencapai hasil terbaik. Target tersebut harus selaras dengan kemampuan pegawai, sehingga harapan yang diberikan dapat dipenuhi secara optimal.

b. Keteladanan Pemimpin

Pemimpin berperan penting sebagai contoh dalam penerapan disiplin. Sikap dan perilaku pemimpin yang disiplin, jujur, adil, dan bermoral akan menjadi panutan yang ditiru oleh bawahannya.

c. Balas Jasa

Pemberian upah dan kenyamanan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan, karena hal ini menumbuhkan rasa puas, loyalitas, serta kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya dan perusahaan.

d. Keadilan

Perlakuan yang adil mendorong terbentuknya disiplin karena setiap individu secara naluriah ingin diperlakukan setara dengan rekan kerjanya tanpa diskriminasi.

e. Pengawasan (Waskat)

Pengawasan langsung dan aktif dari atasan sangat berpengaruh dalam menjaga kedisiplinan pegawai. Hal ini mencakup pemantauan terhadap perilaku, etika, motivasi, serta kinerja pegawai.

f. Sanksi

Penerapan sanksi yang tegas dan konsisten merupakan bagian penting dari sistem disiplin. Hukuman yang lebih berat akan membuat pegawai lebih berhati-hati dalam menaati aturan.

g. Ketegasan

Pemimpin harus memiliki keberanian dan ketegasan dalam menegakkan aturan, termasuk dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Kerja sama yang harmonis antarpegawai mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan mendorong terbentuknya kedisiplinan secara menyeluruh dalam organisasi.

2.1.6 Dimensi dan Indikator Disiplin kerja

Menurut Afandi (2021) Dimensi dan indikator disiplin kerja yang dapat diterapkan oleh seluruh anggota atau pegawai dalam suatu organisasi meliputi:

1. Dimensi Ketaatan terhadap Waktu, dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Kehadiran tepat waktu saat mulai bekerja
 - b. Pemanfaatan waktu secara efisien dalam menyelesaikan tugas
 - c. Tidak pernah absen tanpa keterangan atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah.
2. Dimensi Tanggung Jawab dalam Pekerjaan, yang ditunjukkan melalui:
 - a. Kepatuhan terhadap seluruh aturan dan kebijakan organisasi maupun perusahaan
 - b. Penyelesaian pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan
 - c. Pembuatan dan penyampaian laporan kerja harian secara rutin.

2.1.7 Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:30) dalam Di & Tangerang (2025) beban kerja dipahami sebagai persepsi individu terhadap sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, termasuk upaya yang dilakukan untuk mengatasi berbagai tantangan dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dan beradaptasi secara efektif terhadap tuntutan yang diberikan, maka kondisi tersebut tidak akan dipersepsikan sebagai beban kerja.

Menurut Vanchapo (2020:1) dalam Siti Nur Aisah (2023) beban kerja adalah serangkaian aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam periode waktu tersebut, karyawan diharapkan mampu

menyelesaikan serta menyesuaikan diri dengan tugas-tugas yang diberikan. Dengan kata lain, jika karyawan memiliki keterampilan dan potensi yang memadai, maka penyelesaian tugas akan menjadi lebih mudah.

Menurut Sinaga & Sihombing (2021) dalam Kaslinda et al. (2022) beban kerja merujuk pada kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, dengan mengandalkan keterampilan serta potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Berdasarkan teori menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Beban kerja merujuk pada total tugas yang perlu diselesaikan oleh seseorang atau sebuah unit dalam jangka waktu tertentu. Penetapan beban kerja dilakukan secara terstruktur untuk menilai efisiensi dan efektivitas kinerja, dengan mempertimbangkan kemampuan dan potensi setiap karyawan.

2.1.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Santoso & Rijanti (2022) Beban kerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Adapun rincian faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar tubuh individu, meliputi:
 - 1.) Tugas-tugas fisik dan psikologis, seperti pengaturan stasiun kerja, tata letak ruang, kondisi tempat kerja, peralatan dan fasilitas, serta postur kerja. Tugas-tugas psikologis meliputi tingkat kerumitan pekerjaan, kesulitan tugas, dan tanggung jawab yang diemban.

- 2.) Sistem organisasi kerja, termasuk durasi jam kerja, waktu istirahat, sistem shift (termasuk kerja malam), skema upah, struktur organisasi, serta distribusi tugas dan wewenang.
 - 3.) Lingkungan kerja, yang mencakup lingkungan fisik, kimia, biologis, dan psikologis di tempat kerja.
- b. Faktor internal, yakni faktor yang berasal dari dalam diri individu sebagai respons terhadap beban kerja eksternal. Faktor internal mencakup:
- 1.) Aspek somatik, seperti jenis kelamin dan usia. Faktor ini memengaruhi tingkat produktivitas, di mana secara umum laki-laki memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi daripada perempuan. Selain itu, usia turut berperan dalam keberhasilan menyelesaikan tugas, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik.
 - 2.) Aspek psikologis, yang meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan tingkat kepuasan individu.

2.1.9 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021) dalam Santanu & Madhani (2022) beban kerja terdiri dari beberapa dimensi beserta indikatornya, yaitu:

1. Beban Mental (*Mental Effort Load*) merujuk pada tekanan yang dirasakan karyawan ketika melakukan aktivitas mental atau psikologis di tempat kerja. Indikator dari beban ini mencakup pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi serta pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian atau kompetensi karyawan.
2. Beban Waktu (*Time Load*) merupakan tekanan yang muncul karena tuntutan penyelesaian tugas dalam batas waktu yang telah ditentukan. Indikator dari dimensi

ini antara lain kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, batas waktu (deadline), target yang harus dicapai, tambahan waktu kerja seperti lembur, serta kurangnya waktu luang.

3. Beban Fisik (*Physical Load*) adalah tekanan kerja yang dapat memengaruhi kondisi kesehatan fisik seseorang, termasuk sistem tubuh seperti jantung, pernapasan, dan indera, akibat lingkungan atau kondisi pekerjaan. Indikator beban fisik meliputi volume kerja yang berlebihan, penambahan tugas, serta ketersediaan fasilitas kesehatan.

2.1.10 Kinerja Karyawan

Menurut Sudiantini et al. (2023) dalam Kaslinda et al. (2022) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang meliputi aspek kualitas dan kuantitas yang berhasil diwujudkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

Menurut Emil & Iskandar (2020) dalam Husni et al. (2023) kinerja karyawan merupakan hasil penilaian perusahaan terhadap individu atau tim dari hari ke hari, berdasarkan standar kerja dalam kurun waktu tertentu dan dinilai melalui sistem formal sesuai kriteria yang telah disepakati. Kinerja karyawan dianggap baik apabila terdapat sistem formal yang dapat digunakan untuk menilai dan mengevaluasi pelaksanaan tugas secara individu.

Menurut Febriyanti et al. (2024) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas utama dan fungsinya, sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan atau dibebankan kepadanya.

Berdasarkan teori menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah cerminan dari hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan mutu dan jumlah pekerjaan, serta keselarasan dengan tanggung jawab, tugas, dan standar yang telah ditentukan. Evaluasi terhadap kinerja ini dilakukan melalui mekanisme formal agar pelaksanaan tugas dapat dinilai secara objektif dan konsisten.

2.1.11 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah aspek penting, di antaranya:

1. Kemampuan individu: Tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas sangat bergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki.
2. Motivasi kerja: Motivasi menjadi pendorong utama dalam mencapai target tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat dan usaha yang lebih besar dalam bekerja.
3. Kondisi lingkungan kerja: Suasana kerja yang nyaman, mendukung, dan positif dapat membantu meningkatkan produktivitas dan performa karyawan.
4. Gaya kepemimpinan: Pemimpin yang mampu memimpin secara efektif dapat memberikan arahan serta memacu semangat kerja karyawan untuk mencapai hasil terbaik.

5. Pemberian kompensasi dan fasilitas: Sistem imbalan yang adil dan bersaing akan mendorong karyawan untuk tetap berprestasi dan loyal terhadap perusahaan.

2.1.12 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021) kinerja dapat diukur melalui beberapa dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a. Dimensi hasil kerja, mencakup tiga indikator utama: jumlah output yang dihasilkan, mutu dari hasil kerja, serta tingkat efisiensi dalam menyelesaikan tugas.
- b. Dimensi perilaku kerja, ditandai dengan tiga indikator: kedisiplinan, kemampuan untuk mengambil inisiatif, dan ketelitian dalam bekerja.
- c. Dimensi sifat pribadi, meliputi tiga indikator: kemampuan memimpin, tingkat kreativitas, serta karakter individu yang mendukung pelaksanaan tugas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah pemikiran yang telah dilakukan sebelumnya dengan kesamaan variabel yang diteliti, dan metode analisis, agar mengetahui perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandar	Hasil penelitian membuktikan bahwa, (1). Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar	Terdapat persamaan di variabel <i>independent</i> yaitu disiplin kerja dan beban kerja. Variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan dalam objek penelitian.

No.	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Udara Internasional Juanda. Ananda Husni Abdul Fathah & Sulastri Irbayuni (2023)	Udara Internasional Juanda dan sebaliknya apabila disiplin kerja buruk maka kinerja akan menurun. (2). Beban kerja tinggi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda.		
2.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita indrawan, Jontro Simanjuntak (2023)	Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan berdasarkan hasil pengujian untuk hipotesis kedua dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.	Terdapat persamaan di variabel <i>independent</i> yaitu disiplin kerja dan beban kerja. Variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan dalam objek penelitian.

No.	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Di Kota Tangerang. Anthi Fathia Rida, Dira Karlina (2025)	Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Di Kota Tangerang.		Terdapat perbedaan dalam objek penelitian.
4.	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). Sandra Caesaria Kaslinda SM, Zahara Tussoleha Rony, Rycha Kuwara Sari (2024)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA), (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) dan (3) beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.	Terdapat persamaan di variabel <i>independent</i> yaitu beban kerja dan disiplin kerja. Variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan dalam objek penelitian.

No.	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA).		

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

2.3 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.3.1 Landasan Teori

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu rangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap berbagai sumber daya—baik sumber daya manusia, keuangan, maupun material—dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Saepudin et al. (2024) suatu rangkaian aktivitas mulai berasal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, serta supervisi dengan menggunakan, memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber lainnya secara efektif dan efisien buat mencapai suatu tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis yang mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengembangan tenaga kerja dalam organisasi, dengan tujuan untuk mengoptimalkan produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian sasaran organisasi.

Menurut Babullah (2024) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bentuk pengakuan atas peran penting tenaga kerja dalam organisasi sebagai aset yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan dan pemanfaatannya dilakukan sedemikian rupa agar sumber daya manusia dapat

dikelola secara efisien dan adil, demi kepentingan individu, organisasi, serta masyarakat secara keseluruhan.

Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai kondisi mental dan perilaku konkret yang mencerminkan kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan, kebijakan, serta norma yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2023) dalam Wisanggeni et al. (2024) "Disiplin kerja diartikan sebagai cerminan dari kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan serta norma yang berlaku di perusahaan. Beliau menekankan bahwa disiplin ini merupakan faktor krusial yang menentukan kinerja baik pada level individu maupun organisasi secara keseluruhan."

Beban Kerja merujuk pada akumulasi tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang wajib diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan peran dan fungsi yang dijalankan dalam suatu organisasi.

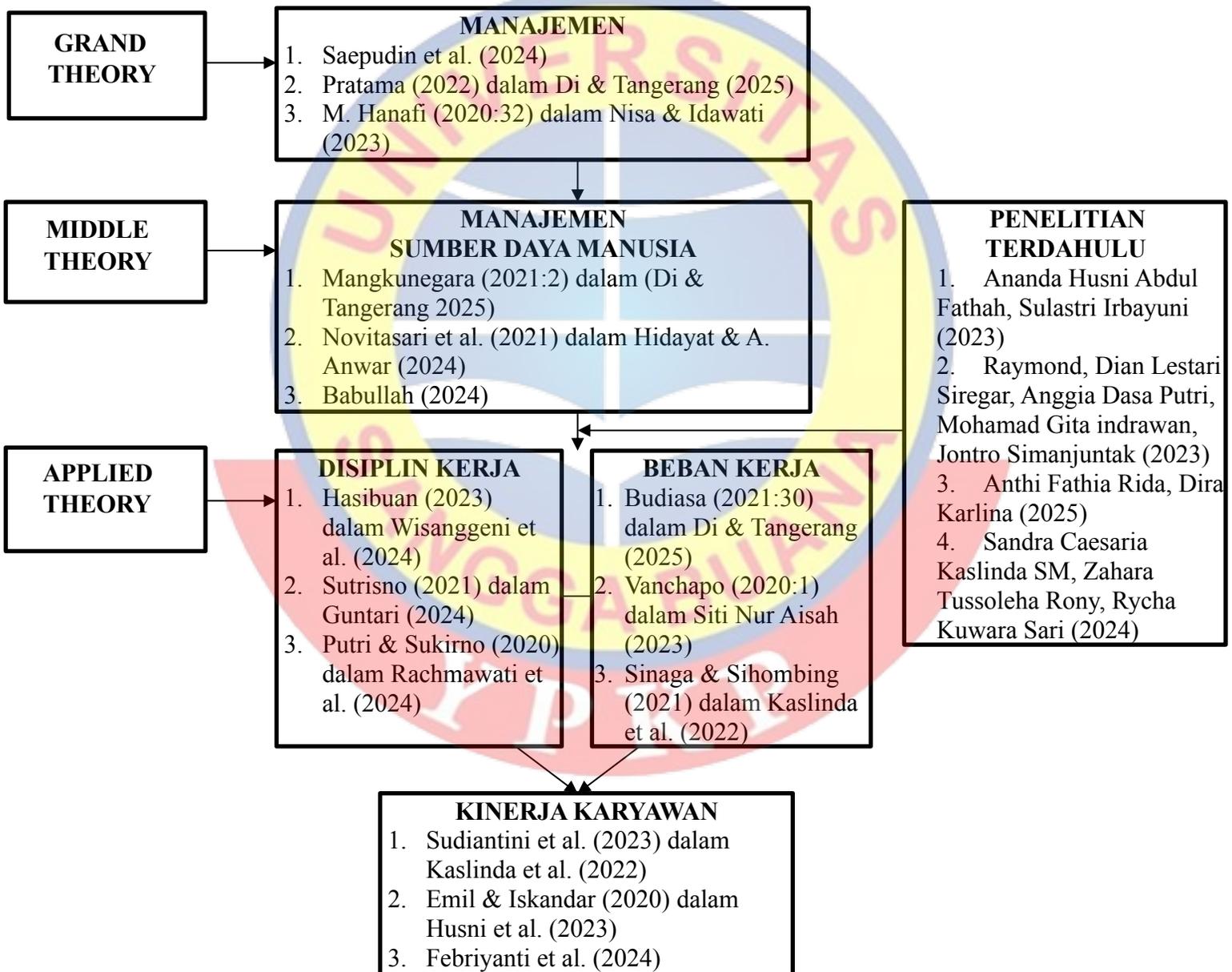
Menurut Sinaga & Sihombing (2021) dalam Kaslinda et al. (2022) beban kerja merujuk pada kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, dengan mengandalkan keterampilan serta potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Kinerja Karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan kriteria, target, dan indikator yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Febriyanti et al. (2024) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas utama dan fungsinya, sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan atau dibebankan kepadanya.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah dikaji dalam tinjauan pustaka.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

2.3.2 Paradigma Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan landasan teori serta permasalahan yang telah dikemukakan, untuk menjadi dasar dalam merumuskan hipotesis, berikut ini digambarkan model paradigma penelitian pengaruh antara variabel X_1 (Disiplin) & X_2 (Beban Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Paradigma penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut :



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Sumber : Peneliti, 2025

2.3.3 Hipotesis Penelitian

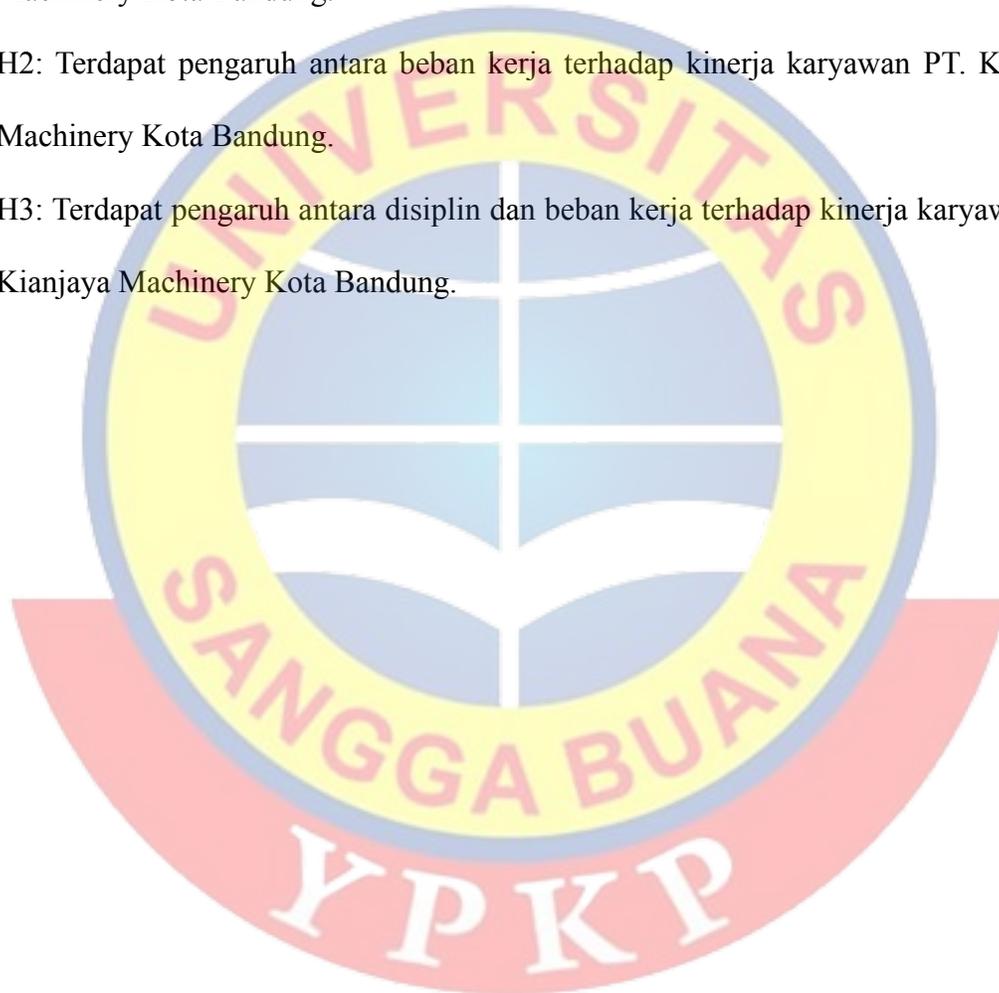
Hipotesis adalah sebuah pendapat atau opini yang kebenarannya masih diragukan dan masih harus diuji untuk membuktikan kebenarannya tersebut melalui sebuah percobaan. Hipotesis bersifat sementara atau dugaan awal. Menurut Zaki & Saiman (2021) Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara yang diajukan sebagai jawaban

awal terhadap rumusan masalah atau pertanyaan penelitian, yang kebenarannya masih memerlukan pembuktian melalui proses penelitian ilmiah.

H1: Terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.

H2: Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.

H3: Terdapat pengaruh antara disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan ilmiah yang mengandalkan data numerik serta penerapan analisis statistik guna memperoleh pemahaman terhadap fenomena yang menjadi objek kajian. Penelitian ini dilakukan pada PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiono (2022) dalam Putri et al. (2024) disebut metode kuantitatif karena data yang dipakai menggunakan angka-angka dan menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1 Objek penelitian

Objek penelitian merupakan elemen utama yang menjadi titik perhatian dalam suatu kegiatan ilmiah, yang dapat berupa individu, kelompok, fenomena, peristiwa, maupun konsep tertentu yang dipilih untuk dianalisis secara mendalam oleh peneliti. Pada penelitian ini dilakukan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor mesin jahit. PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung berada di Jl. Otto Iskandar Dinata No.209, Balonggede, Kec. Regol, Kota Bandung Jawa Barat 40241. Kinerja karyawan (Y) pada PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung merupakan variabel dependen, sedangkan variabel independen adalah Disiplin kerja (X_1) dan Beban kerja (X_2).

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu perencanaan atau kerangka kerja yang dirancang secara sistematis dan menyeluruh untuk mengarahkan jalannya proses

penelitian, sehingga tujuan yang telah dirumuskan dapat dicapai secara optimal, efektif, dan efisien. Berikut desain penelitian pada penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung.

Tabel 3. 1
Desain Penelitian

Komponen	Karakteristik
Tujuan Penelitian	Di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung peneliti menguji hipotesis bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan beban kerja di tempat kerja.
Tipe Penelitian	Eksperimen dengan hubungan kausal (sebab-akibat) variabel sebab (X_1) Disiplin Kerja dan (X_2) Beban Kerja terhadap variabel akibat (Y) Kinerja Karyawan, dengan metode penelitian kuantitatif dan pendekatan analisis deskriptif & verifikatif.
Unit Penelitian	PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung
Cakupan Waktu	Satu Semester

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian merupakan proses mendefinisikan variabel-variabel yang terdapat dalam suatu penelitian ke dalam bentuk yang dapat diukur atau diamati secara nyata dan terukur. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel *independen* yaitu Disiplin Kerja dan Beban Kerja, variabel kedua yaitu variabel *dependen* yaitu Kinerja Karyawan.

1. Variabel bebas atau variabel sebab (*Variabel Independen*)

Variabel Sebab adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab atau timbulnya *variabel* akibat atau variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Disiplin Kerja dan Beban Kerja yang merupakan timbulnya variabel *dependen* yaitu Kinerja Karyawan PT. Kianjaya Machinery.

2. Variabel terikat atau variabel akibat (*Variabel Dependen*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel sebab. Dalam penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kianjaya Machinery variabel terikat adalah Kinerja Karyawan, maka yang akan diteliti adalah Disiplin Kerja dan Beban Kerja.

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel

Variabel & Definisi	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Skala	Item
Disiplin Kerja (X₁) "Disiplin kerja diartikan sebagai cerminan dari kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan serta norma yang berlaku di perusahaan. Beliau menekankan bahwa disiplin ini merupakan faktor krusial yang menentukan kinerja baik pada level individu maupun	Ketaatan Terhadap Waktu	1. Kehadiran tepat waktu saat mulai bekerja	Tingkat kehadiran tepat waktu	Ordinal	1,2,3
		2. Pemanfaatan waktu secara efisien dalam menyelesaikan tugas	Tingkat pemanfaatan waktu secara efisien		
		3. Tidak pernah absen tanpa keterangan atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas	Tingkat absen atau tidak masuk kerja		
	Tanggungjawab Dalam Pekerjaan	1. Kepatuhan terhadap seluruh aturan dan kebijakan organisasi maupun perusahaan	Tingkat kepatuhan terhadap aturan	Ordinal	4,5,6

Variabel & Definisi	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Skala	Item
organisasi secara keseluruhan." Menurut Hasibuan (2023) dalam Wisanggeni et al. (2024)		2. Penyelesaian pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan	Tingkat penyelesaian sesuai target		
		3. Pembuatan dan penyampaian laporan kerja harian secara rutin	Tingkat pembuatan dan penyampaian laporan kerja		
Beban Kerja (X₂) "Beban kerja merujuk ..pada kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, dengan mengandalkan keterampilan serta potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan."	Beban Mental (mental effort load)	1. pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi	Tingkat pekerjaan kesulitan tinggi	Ordinal	7,8
		2. pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian atau kompetensi karyawan	Tingkat pekerjaan tidak sesuai keahlian atau kompetensi		
	Beban Waktu (Time Load)	1. kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kecepatan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	9,10,11,12,13
		2. batas waktu (deadline)	Tingkat batas waktu (deadline)		
		3. target yang harus dicapai	Tingkat target yang dicapai		
		4. tambahan waktu kerja seperti lembur	Tingkat lembur kerja		
		5. kurangnya waktu luang	Tingkat kurang waktu luang		

Variabel & Definisi	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Skala	Item
Menurut Sinaga & Sihombing (2021) dalam Kaslinda et al. (2022)	Beban Fisik (psysical load)	1. volume kerja yang berlebihan	Tingkat volume kerja berlebihan	Ordinal	14,15,16
		2. penambahan tugas	Tingkat penambahan tugas		
		3. ketersediaan fasilitas kesehatan	Tingkat ketersediaan fasilitas kesehatan		
Kinerja Karyawan (Y) ”Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas utama dan fungsinya, sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan atau dibebankan kepadanya.” Menurut Febriyanti et al. (2024)	Hasil Kerja	1. jumlah output yang dihasilkan	Tingkat jumlah output yang dihasilkan	Ordinal	17,18,19
		2. mutu dari hasil kerja	Tingkat mutu hasil kerja		
		3. tingkat efisiensi dalam menyelesaikan tugas.	Tingkat efisiensi menyelesaikan tugas		
	Perilaku Kerja	1. Kedisiplinan	Tingkat kedisiplinan	Ordinal	20,21,22
		2. kemampuan untuk mengambil inisiatif	Tingkat kemampuan inisiatif		
		3. ketelitian dalam bekerja.	Tingkat ketelitian bekerja		
Sifat Pribadi	1. kemampuan memimpin	Tingkat kemampuan memimpin	Ordinal	23,24,25	
	2. tingkat kreativitas	Tingkat kreativitas			
	3. karakter individu yang mendukung	Tingkat karakter individu			

Variabel & Definisi	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Skala	Item
		pelaksanaan tugas.	pelaksanaan tugas		

Sumber : Diolah Peneliti 2025

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi penelitian merupakan himpunan lengkap dari subjek atau objek yang memiliki karakteristik khusus yang sesuai dengan permasalahan penelitian, dan yang menjadi fokus utama dalam proses pengumpulan data. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung sebanyak 42 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Kelautan et al. (2024) dalam Ashari et al. (2024) Sampel merupakan bagian dari individu yang dipilih dari keseluruhan populasi penelitian untuk dijadikan objek pengamatan atau analisis. Oleh karena itu, sampel yang baik adalah sampel yang memiliki keterwakilan terhadap populasi, dalam arti mampu mencerminkan karakteristik dan kondisi populasi secara optimal. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Non-probability Sampling dengan memakai Sampling Jenuh. Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung sebanyak 42 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode atau prosedur sistematis yang diterapkan oleh peneliti guna memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menjawab

rumusan pertanyaan penelitian atau membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan. Pengumpulan didapat dari berbagai sumber dan berbagai cara. Dalam melaksanakan penelitian peneliti memperoleh data dari dua sumber yaitu :

1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan dari sumber pertama yaitu (responden asesi di PT. Kianjaya Machinery) serta wawancara dengan Bapak Yazid Faisal selaku HRD PT. Kianjaya Machinery.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan sebagai penunjang atau pelengkap dari sumber primer seperti artikel, jurnal, dan literatur terkait.

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan melakukan pengumpulan beberapa cara diantaranya sebagai berikut :

1. Observasi

Teknik observasi adalah pengumpulan data atau informasi dengan cara mengamati secara langsung objek, peristiwa, atau gejala yang sedang diteliti. Dalam observasi, peneliti mengamati secara langsung kondisi objek untuk mendapatkan data mengenai asesi yang melakukan uji kompetensi di Kianjaya Machinery sehingga mendapatkan gambaran jelas mengenai objek.

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan dengan pihak perusahaan saat pra survey, dalam hal ini guna untuk mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

Wawancara dilakukan secara terbuka dengan Yazid Faisal selaku HRD PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data atau informasi melalui dokumen-dokumen yang sudah ada. Dokumen ini bisa berupa catatan tertulis, arsip, laporan, buku, jurnal, foto, video, dan berbagai sumber tertulis atau visual lainnya.

4. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang sudah ada jawabannya sehingga responden hanya memilih jawaban yang disediakan.

3.5.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut Janna & Herianto (2021) dalam Azizah (2025) Uji Validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur penelitian (instrumen) valid atau tidak valid. Dalam hal ini, dapat diartikan bahwa validitas sebagai kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang diukur atau mengetahui ketepatan alat ukur. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Metode yang digunakan untuk

uji validitas adalah menggunakan analisis korelasi, yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing item pertanyaan dari instrumen dengan skor semua item. Metode korelasi yang digunakan adalah korelasi Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n[\sum_{i=1}^n XY] - [\sum_{i=1}^n X][\sum_{i=1}^n Y]}{\sqrt{[n \sum_{i=1}^n X^2 - (\sum_{i=1}^n X)^2][n \sum_{i=1}^n Y^2 - (\sum_{i=1}^n Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{hitung}	= koefisien korelasi
X	= skor masing-masing item pertanyaan
Y	= skor total
n	= jumlah responden

Nilai korelasi untuk masing-masing item pertanyaan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai kritis yang diperoleh dari r_{tabel} yaitu dengan menentukan nilai $r_{\alpha, n-2}$ yang nilainya dapat dilihat dari tabel r . Kriteria pengujian validitas yaitu instrumen dikatakan valid jika nilai korelasi (r_{hitung}) > r_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) 5% atau 0,05.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Slamet & Wahyuningsih (2022) dalam (Azizah 2025) Uji reliabilitas adalah suatu metode untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur (instrumen) dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Dalam konteks penelitian atau pengujian, reliabilitas mengacu pada kemampuan alat ukur untuk menghasilkan data yang konsisten, bebas dari kesalahan yang besar. Salah satu metode yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah metode

Cronbach's Alpha, tinggi rendahnya reliabilitas berkisar antara 0-1 dengan rumus sebagai berikut:

$$r_x = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Keterangan :

r_x = reliabilitas yang dicari

n = banyaknya item pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah varians skor tiap item

σ_x^2 = varians total

Pada dasarnya, uji reliabilitas mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan/pernyataan yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam hal ini 60% atau 0,6 Darma (2021) dalam (Azizah 2025)

Sehingga dalam uji reliabilitas, instrumen dinyatakan reliabel jika memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

3.5.2.3 Metode Successive Interval (MSI)

Analisis statistik parametik (statistik yang bergantung pada stibusi tertentu dan yang menetapkan adanya syarat-syarat tertentu tentang parameter populasi seperti pengujian hipotesis dan penaksiran parameter), memerlukan terpenuhinya persyaratan bahwa skala pengukuran minimal interval, sedangkan bila dari data penelitian

diperoleh data yang memberikan skala pengukuran Ordinal (kebanyakan dalam kasus penelitian sosial), sehingga agar analisis tersebut dapat dilanjutkan maka skala pengukuran Ordinal harus dinaikan (ditransformasikan) kedalam skala Interval dengan menggunakan Methods Successive Interval (MSI). Methods successive Interval adalah : “Metode penaskalan untuk menaikan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval”. Successive Interval dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Perhatikan nilai jawaban dari setiap pertanyaan dari kuenouner
2. Untuk setiap pertanyaan tersebut, lakukan perhitungan ada berapa responden yang menjawab skor 1,2,3,4,5 = Frekuensi (f)
3. Setiap frekuensi dibagi dalam dengan kebanyakan n responden dan hasilnya = proporsi (p)
4. Kemudian hitung proporsi kumulatif (pk)
5. Dengan menggunakan tabel normal, dihitung nilai distribusi normal (Z) untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

$$\delta(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{Z^2}{2}}, -\infty < Z < +\infty$$

6. Tentukan nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (scal value) untuk stiap skor jawab.
8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil melalui informasi berikut ini :

Transformed Scala Value : $SV = \{Mindata = MinSV\}$ (Wulandari et al. 2021)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Peneliti menggunakan pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap item dari kuesioner tersebut memiliki 5 (lima) jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda-beda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pertanyaan (item positif hingga item negatif) skor tersebut berguna untuk mengetahui alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Pada analisis deskriptif ini akan menggunakan skor (nilai) tanggapan responden sebagai berikut :

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Nilai jenjang interval ialah interval yang ditetapkan untuk menentukan sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, sangat tidak baik dari suatu variabel :

Jumlah kriteria pernyataan : 5

Nilai Tertinggi : 5

Nilai Terendah : 1

NJI (Nilai Jenjang Interval) : $\frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$

Dengan begitu, bisa ditetapkan interval dari kriteria nilai jenjang interval adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Skor Tanggapan Responden

Kelas Interval	Kategori
4,20 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Kategori Penilaian Garis Kontinum

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prosedur yang digunakan untuk menilai sejauh mana data memenuhi syarat-syarat dasar dalam analisis regresi guna menjamin ketepatan model yang dibangun. Menurut Singgih Santoso (2020:342) dalam Di & Tangerang (2025) model regresi yang baik adalah model yang menghasilkan kesalahan peramalan seminimal mungkin. Oleh karena itu, sebelum digunakan untuk tujuan prediksi, suatu model perlu memenuhi sejumlah asumsi dasar yang dikenal sebagai

asumsi klasik. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup: Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Purba et al. (2021) Untuk mendapatkan hasil yang valid dari uji asumsi klasik, maka perlu diketahui apakah data tersebut sudah berdistribusi normal. Beberapa cara yang digunakan untuk mengetahui apakah data telah berdistribusi normal yaitu dengan uji Kolmogorov - smirnov, uji Histogram dan uji Probability Plot. Data berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-smirnov adalah jika hasil pengujian didapat nilai $asymp.sig (2 - tailed) > 0,05$, data berdistribusi normal berdasarkan uji Histogram adalah jika hasil pengujian didapat sebuah grafik histogram berbentuk lonceng sempurna sedangkan data normal menurut uji Probability Plot adalah jika hasil pengujian data ata didapat titik-titik menyebar sepanjang garis diagonal.

Kriteria Pengujian :

- Jika nilai *Asymp. Sig. (2 - tailed)* lebih besar dari 0,05 maka berkesimpulan data berdistribusi normal.
- Jika nilai *Asymp. Sig. (2 - tailed)* kurang dari 0,05 maka berkesimpulan data tidak berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Purba et al. (2021) Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dilakukan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara uji scatter plot

dan uji glesjer. Berdasarkan hasil uji scatter plot jika didapat titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola maka disimpulkan tidak terjadi kesamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika hasil uji glesjer didapat hasil nilai signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan pada model regresi tidak terjadi kesamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Kriteria Pengujian :

- Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka berkesimpulan data terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.6.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Purba et al. (2021) Untuk mengetahui apakah terdapat gejala korelasi antara variabel –variabel bebas adalah dengan melakukan uji multikolinearitas. Jika berdasarkan hasil uji multikolinearitas didapat nilai Tolerance $> 0,01$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 maka model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas.

Kriteria pengujian :

- Jika nilai tolerance $> 0,100$ dan VIF $< 10,00$ maka berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- Jika nilai tolerance $< 0,100$ dan VIF $> 10,00$ maka berkesimpulan terjadi gejala multikolinearitas.

3.6.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari dugaan atau hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya oleh peneliti. Dalam proses ini, peneliti tidak sekedar menggambarkan suatu fenomena, tetapi juga ingin mengetahui apakah ada hubungan, pengaruh, atau perbedaan antara variabel-variabel yang diteliti. Biasanya, analisis ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan alat bantu statistik, seperti uji regresi, uji t atau uji F. Tujuannya adalah untuk memberikan jawaban yang objektif berdasarkan data, apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau harus ditolak. Dengan kata lain, analisis verifikatif membantu peneliti memastikan bahwa kesimpulan yang diambil benar-benar didukung oleh bukti yang kuat.

3.6.3.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2020:213) dalam Halim et al. (2023) analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik analisis yang digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen berdasarkan peningkatan atau penurunan nilai dari satu atau lebih variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel Disiplin Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X₁, X₂ : Disiplin Kerja dan Beban Kerja

β_0 : Intercept

β_1, β_2 : Koefisien regresi

ε : Kesalahan acak/residu acak

3.6.3.2 Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2019) dalam Andries et al. (2020) koefisien korelasi merupakan angka yang merepresentasikan tingkat kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Secara prinsip, nilai koefisien korelasi (r) berada dalam rentang antara -1 hingga +1. Jika nilai r sama dengan 0 atau mendekati 0, maka hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali. Sebaliknya, jika nilai r mendekati +1 atau -1, maka hubungan antar variabel bersifat kuat; nilai positif menunjukkan hubungan searah (positif), sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah (negatif) antara variabel X dan variabel Y.

Adapun rumus koefisien korelasi Pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = nilai variabel X

Y = nilai variabel Y

Σ = simbol penjumlahan

Rumus ini digunakan untuk mengukur tingkat hubungan linier antara dua variabel dalam sebuah penelitian kuantitatif. Berikut pedoman dari koefisien korelasi :

Tabel 3. 4
Interval Koefisien Antarvariabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000 – 0.199	Sangat Rendah
0.200 – 0.399	Rendah
0.400 – 0.599	Sedang
0.600 – 0.799	Kuat
0.800 – 1.000	Sangat Kuat

3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2019:235) dalam Andries et al. (2020) koefisien determinasi (R^2) adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R^2 berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Apabila nilai R^2 mendekati 0, maka hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 1, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen secara akurat.

3.6.3.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu metode dalam statistika inferensial yang bertujuan untuk mengevaluasi kebenaran suatu pernyataan atau dugaan (hipotesis)

mengenai parameter populasi, dengan menggunakan data yang diperoleh dari sampel sebagai dasar pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu variabel (X_1) Disiplin Kerja, variabel (X_2) Beban Kerja dan variabel (Y) Kinerja Karyawan. Maka peneliti menggunakan uji hipotesis secara simultan (Uji F) dan secara parsial (Uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara simultan dan parsial antara variabel sebab dan akibat.

3.6.3.5 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut (Purba et al. 2021) Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat didapat dengan melakukan uji t. Jika hasil uji t didapat nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,10 maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

B = Koefisien Regresi

Sb = Kesalahan dari standar koefisien regresi

t = t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel selanjutnya

Kriteria penerimaan hipotesa :

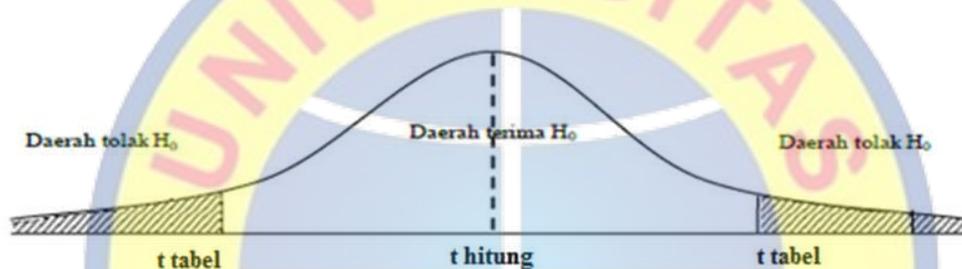
1. $H_0 : \beta_1 = 0 \rightarrow$ Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Kianjaya Machinery di Kota Bandung.

$H_1 : \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung.

2. $H_0 : \beta_2 = 0 \rightarrow$ Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung.

$H_1 : \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung.



Gambar 3. 2 Kurva Penerimaan dan Penolakan H_0 uji t

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

3.6.3.6 Secara Simultan (Uji-F)

Menurut (Purba et al. 2021) Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat dilakukan uji F. Berdasarkan uji F, jika nilai F Hitung $>$ F Tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,10 maka disimpulkan secara simultan (serempak) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Rumus uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

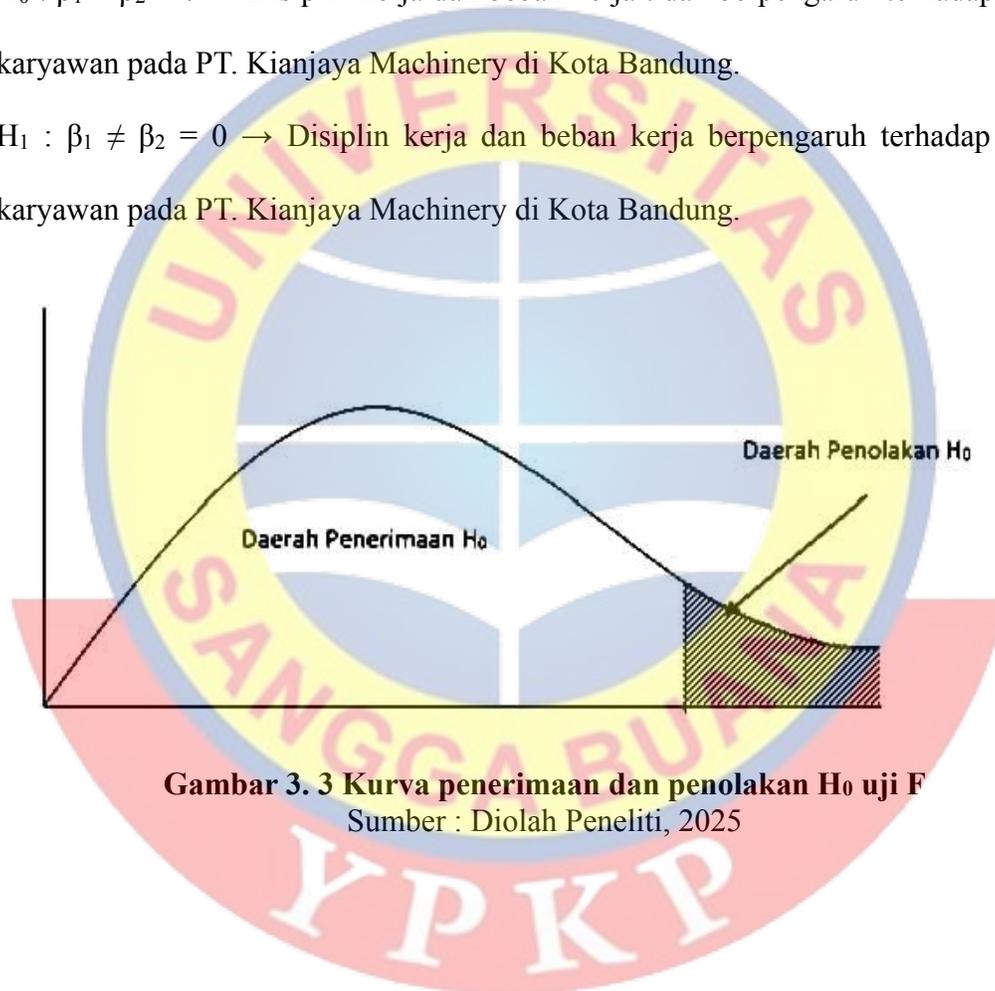
k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

F = uji hipotesis

Kriteria penerimaan hipotesa :

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0 \rightarrow$ Disiplin kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung.
2. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 = 0 \rightarrow$ Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung.



Gambar 3. 3 Kurva penerimaan dan penolakan H_0 uji F
Sumber : Diolah Peneliti, 2025

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

Pada bab sebelumnya telah diuraikan mengenai latar belakang penelitian, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, paradigma penelitian, hipotesis penelitian dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan beban kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pada penelitian kali ini terdapat 42 asesi di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung sebagai populasi dan sampel di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung.

Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dengan pengujian seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi.

4.1.2 Karakteristik Umum Responden

Gambaran umum mengenai responden ini akan disajikan dari data yang diperoleh pada penelitian yang telah dilakukan terhadap 42 orang responden. Pengumpulan data dari penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kianjaya Machinery Di Kota Bandung, dengan cara penyebaran kuesioner menggunakan google form untuk memperoleh data primer. Berikut peneliti sajikan data

mengenai karakteristik responden yang diteliti dan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	18	42,9%
Perempuan	24	57,1%
Total	42	100%

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa karyawan di Kianjaya Machinery Kota Bandung mayoritas adalah perempuan, terbukti dari 42 responden sebanyak 24 orang adalah perempuan dengan persentase 57,1%. Sedangkan laki-laki hanya 18 orang atau sebesar 42,9% saja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mayoritas perempuan karena pekerjaan di sektor manufaktur ringan, administrasi, atau bagian produksi yang membutuhkan ketelitian, ketekunan, serta kerja berulang dengan konsistensi tinggi sering kali dianggap lebih cocok atau diminati oleh perempuan.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
19 – 29 tahun	21	50%
30 – 40 tahun	12	28,6%
41 - 51 tahun	7	16,7%
> 52 tahun	2	4,8%
Total	42	100%

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 42 orang responden, sebanyak 21 karyawan berada pada rentang usia 19–29 tahun, sebanyak 12 karyawan berada pada rentang usia 30–40 tahun, sebanyak 7 karyawan berada pada rentang usia 41–51 tahun, dan sisanya sebanyak 2 karyawan berusia lebih dari 52 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan individu yang masih tergolong muda, yaitu berusia di bawah 30 tahun, yang mengindikasikan bahwa responden mayoritas berada pada tahap awal karier dan masih memiliki potensi besar untuk berkembang.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketepatan instrument penelitian dalam mengukur disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan di PT. KIANJAYA MACHINERY KOTA BANDUNG. Nilai korelasi untuk masing-masing item pertanyaan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai kritis yang diperoleh dari r_{tabel} yaitu dengan menentukan nilai $r_{\alpha, n-2}$ yang nilainya dapat dilihat dari tabel r . Kriteria pengujian validitas yaitu instrumen dikatakan valid jika nilai korelasi (r_{hitung}) $> r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi (α) 5% atau 0,05. r_{tabel} pada penelitian ini yaitu sebesar 0,3044.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r–Hitung	r–Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	,752	0,3044	Valid
	X1.2	,827	0,3044	Valid
	X1.3	,819	0,3044	Valid
	X1.4	,806	0,3044	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
	X1.5	,848	0,3044	Valid
	X1.6	,584	0,3044	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel disiplin kerja pada Tabel 4.3 menyatakan bahwa sebanyak 6 pernyataan setiap butirnya dinyatakan valid karena ditunjukkan dengan nilai r hitung > rtabel.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Beban Kerja	X2.1	,764	0,3044	Valid
	X2.2	,794	0,3044	Valid
	X2.3	,796	0,3044	Valid
	X2.4	,886	0,3044	Valid
	X2.5	,868	0,3044	Valid
	X2.6	,807	0,3044	Valid
	X2.7	,748	0,3044	Valid
	X2.8	,790	0,3044	Valid
	X2.9	,844	0,3044	Valid
	X2.10	,683	0,3044	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel beban kerja pada Tabel 4.4 menyatakan bahwa sebanyak 10 pernyataan setiap butirnya dinyatakan valid karena ditunjukkan dengan nilai r hitung > rtabel.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	,630	0,3044	Valid
	Y2	,914	0,3044	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
	Y3	,851	0,3044	Valid
	Y4	,940	0,3044	Valid
	Y5	,856	0,3044	Valid
	Y6	,392	0,3044	Valid
	Y7	,914	0,3044	Valid
	Y8	,943	0,3044	Valid
	Y9	,694	0,3044	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel kinerja karyawan pada Tabel 4.5 menyatakan bahwa sebanyak 9 pernyataan setiap butirnya dinyatakan valid karena ditunjukkan dengan nilai r hitung > rtabel.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kepercayaan pada instrument penelitian. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Hasil uji dikatakan reliabel jika hasil dari *Cronbach Alpha* > 0,60.

Berdasarkan analisis menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,867	6

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Tabel 4.6 menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,867 yang berarti lebih besar dari 0,60 ini berarti variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,937	10

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Tabel 4.7 menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel beban kerja dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937 yang berarti lebih besar dari 0,60 ini berarti variabel beban kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,930	9

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Tabel 4.8 menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,930 yang berarti lebih besar dari 0,60 ini berarti variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.1.5 Hasil Uji Deskriptif

4.1.5.1 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Berikut kecenderungan jawaban responden dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 42 responden mengenai variabel disiplin kerja.

Tabel 4. 9
Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					N	Sum	Mean	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS				
Ketaatan terhadap Waktu										
1	Selalu hadir tepat waktu saat jam kerja dimulai	6	17	5	10	4	42	115	2,73	Cukup Baik
2	Memanfaatkan waktu kerja dengan efisien untuk menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda	4	16	6	12	4	42	122	2,90	Cukup Baik
3	Tidak pernah absen kerja tanpa keterangan yang jelas	1	10	3	21	7	42	149	3,54	Baik
Rata-rata									3,05	Cukup Baik
Tanggungjawab dalam Pekerjaan										
4	Selalu mematuhi semua aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan	1	7	6	21	7	42	152	3,61	Baik
5	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan	5	8	1	20	8	42	144	3,42	Baik

No	Pernyataan	Jawaban					N	Sum	Mean	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS				
6	Secara rutin membuat dan menyampaikan laporan kerja harian sesuai dengan ketentuan yang berlaku	1	3	0	24	14	42	173	4,11	Baik
Rata-rata									3,71	Baik
Keseluruhan Rata-rata									3,38	Cukup Baik

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil rekapitulasi terhadap tanggapan 42 responden, disiplin kerja yang mencakup ketaatan terhadap waktu dan tanggung jawab dalam pekerjaan memperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,38 dan dikategorikan "cukup baik". Nilai ini menunjukkan bahwa karyawan cukup konsisten dalam mematuhi aturan waktu dan menjalankan tanggung jawab, meskipun masih ada ruang untuk meningkatkan kedisiplinan agar kinerja lebih optimal.

4.1.5.2 Hasil Analisis Deskriptif Beban Kerja

Berikut kecenderungan jawaban reponden dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 42 responden mengenai variabel beban kerja.

Tabel 4. 10
Hasil Analisis Deskriptif Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					N	Sum	Mean	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS				
Beban Mental (Mental Effort Load)										
1	Tugas-tugas yang dikerjakan	2	12	5	16	7	42	140	3,33	Cukup Baik

No	Pernyataan	Jawaban					N	Sum	Mean	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS				
	memerlukan upaya mental yang tinggi karena tingkat kesulitannya.									
2	Pekerjaan yang dilakukan sering kali tidak sesuai dengan keahlian atau kompetensi, sehingga memerlukan usaha mental lebih besar	1	15	6	13	7	42	136	3,23	Cukup Baik
Rata-rata									3,28	Cukup Baik
Beban Waktu (Time Load)										
3	Dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sangat cepat dalam waktu yang terbatas	1	13	6	15	7	42	140	3,33	Cukup Baik
4	Sering bekerja di bawah tekanan karena batas waktu (deadline) yang ketat	0	17	3	14	8	42	139	3,30	Cukup Baik
5	Merasa terbebani oleh target kerja yang harus dicapai dalam waktu tertentu	1	12	2	17	10	42	149	3,54	Baik

No	Pernyataan	Jawaban					N	Sum	Mean	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS				
6	Sering harus bekerja lembur yang menambah beban waktu kerja	1	15	3	16	7	42	139	3,30	Cukup Baik
7	Merasa waktu luang berkurang akibat beban pekerjaan yang tinggi	2	12	4	19	5	42	139	3,30	Cukup Baik
Rata-rata									3,35	Cukup Baik
Beban Fisik (Pysical Load)										
8	Sering merasa beban fisik meningkat karena volume kerja yang terlalu banyak	4	13	7	14	4	42	127	3,02	Cukup Baik
9	Penambahan tugas yang diterima menyebabkan beban fisik meningkat	4	11	4	19	4	42	134	3,19	Cukup Baik
10	Ketersediaan fasilitas kesehatan di tempat kerja cukup memadai untuk mendukung kondisi fisik	0	5	2	26	9	42	165	3,92	Baik
Rata-rata									3,37	Cukup Baik
Keseluruhan Rata-rata									3,34	Cukup Baik

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil rekapitulasi terhadap tanggapan 42 responden, beban kerja yang mencakup beban mental, waktu, dan fisik memperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,34 dan dikategorikan "cukup baik". Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dirasakan cukup seimbang dan masih dapat ditoleransi oleh karyawan, meskipun tetap memerlukan perhatian agar tidak menimbulkan kelelahan berlebih yang dapat menurunkan kinerja.

4.1.5.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Berikut kecenderungan jawaban reponden dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 42 responden mengenai variabel kinerja karyawan.

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban					N	Sum	Mean	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS				
Hasil Kerja										
1	Mampu menghasilkan jumlah output pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	2	7	2	27	4	42	150	3,57	Baik
2	Selalu menjaga mutu hasil kerja agar sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	0	18	2	17	5	42	135	3,21	Cukup Baik
3	Menyelesaikan tugas dengan cara yang	0	13	2	20	7	42	147	3,5	Cukup Baik

No	Pernyataan	Jawaban					N	Sum	Mean	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS				
	efisien sehingga menghemat waktu dan sumber daya									
Rata-rata									3,42	Baik
Perilaku Kerja										
4	Selalu mematuhi jadwal kerja dan aturan yang berlaku di tempat kerja	0	3	6	26	7	42	163	3,16	Cukup Baik
5	Proaktif mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu arahan	1	0	9	19	13	42	169	3,33	Cukup Baik
6	Selalu memperhatikan detail dan bekerja dengan teliti untuk menghindari kesalahan	0	1	10	24	7	42	163	4,04	Baik
Rata-rata									3,51	Baik
Sifat Pribadi										
7	Mampu memimpin tim dengan baik untuk mencapai tujuan bersama	1	2	5	22	12	42	168	3,07	Cukup Baik
8	Sering menghasilkan ide-ide kreatif dalam	0	2	10	22	8	42	162	3,16	Cukup Baik

No	Pernyataan	Jawaban					N	Sum	Mean	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS				
	menyelesaikan masalah pekerjaan									
9	Memiliki karakter pribadi yang mendukung dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu	0	0	7	27	8	42	169	3,21	Cukup Baik
Rata-rata									3,14	Cukup Baik
Keseluruhan Rata-rata									3,36	Cukup Baik

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil rekapitulasi terhadap tanggapan 42 responden, kinerja karyawan yang mencakup dimensi hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi memperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,36 dan dikategorikan "cukup baik". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah menjalankan tugas dengan cukup efektif, menunjukkan sikap kerja yang positif, dan memiliki karakter kerja yang mendukung, meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja optimal.

4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.6.1 Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas digunakan untuk melihat apakah variabel independen maupun dependen berdistribusi normal atau tidak. Suatu variabel dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitasnya $> 0,05$. Berikut hasil uji normalitas :

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,41362303
Most Extreme Differences	Absolute	0,085
	Positive	0,085
	Negative	-0,078
Test Statistic		0,085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200 ^d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* diperoleh sebesar 0,200. Hasil tersebut lebih besar dari 0,05 atau dapat dikatakan $0,200 > 0,05$. Maka data dari variabel independen maupun dependen berdistribusi normal.

4.1.6.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan yang terjadi dalam model regresi. Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan SPSS :

Tabel 4. 13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,187	0,296		0,632	0,531
	Disiplin Kerja	0,004	0,082	0,010	0,055	0,957
	Beban Kerja	0,038	0,102	0,069	0,375	0,710

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada Tabel 4.13 dengan menggunakan uji glejser dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja yaitu 0,957 dan variabel beban kerja yaitu 0,710. Hasil variabel disiplin kerja $0,957 > 0,05$ yang berarti variabel disiplin kerja tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil variabel beban kerja $0,710 > 0,05$ yang berarti variabel beban kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.6.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui tingkat korelasi antara variabel independen, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a									
Model		Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,091	0,473			2,305	0,027		
	Disiplin Kerja	0,254	0,131	0,294		1,937	0,060	0,763	1,311
	Beban Kerja	0,378	0,163	0,353		2,323	0,025	0,763	1,311

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Uji multikolinearitas ditunjukkan dalam Tabel di atas, dengan nilai VIF sebesar 1,311. Karena nilai VIF 1,311 kurang dari 0,10 ($VIF < 0,10$) dan nilai toleransi 0,763 lebih besar dari 0,10 (toleransi $> 0,10$), dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel yang terlibat dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.1.7 Hasil Uji Verifikatif

4.1.7.1 Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 4. 15
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,091	0,473		2,305	0,027
	X ₁	0,254	0,131	0,294	1,937	0,060
	X ₂	0,378	0,163	0,353	2,323	0,025

Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

$$Y = 1,091 + 0,254 (X_1) + 0,378 (X_2) + \varepsilon$$

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas hasil dari model regresi menunjukkan bahwa :

1. a = konstanta 1,091 artinya variabel independen yaitu disiplin kerja dan beban kerja dianggap bernilai 0, maka variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan bernilai 1,091.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan sebesar 0,254, artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan 1%, sedangkan variabel independen lainnya dianggap konstan maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,254.
3. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja bernilai positif sebesar 0,378 artinya apabila variabel beban kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, sedangkan variabel lainnya dianggap konstan maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,378.

4.1.7.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 16
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Disiplin Kerja	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.760**	.618**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	42	42	42
Beban Kerja	Pearson Correlation	.760**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000

	N	42	42	42
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.618**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	42	42	42
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil perhitungan menggunakan korelasi pearson menghasilkan :

1. Nilai hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,618 menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan termasuk kategori “Kuat”.
2. Nilai hubungan antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,808 menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan termasuk kategori “Sangat Kuat”.

4.1.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.635	3.855690
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.17 terlihat bahwa R Square diperoleh sebesar 0,653 atau 65,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berkontribusi

untuk mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung, sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Sebagai hasil dari analisis data diatas maka, pembahasan dari hasil penelitiannya adalah :

4.2.1 Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif

4.2.1.1 Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi terhadap tanggapan 42 responden, disiplin kerja yang mencakup ketaatan terhadap waktu dan tanggung jawab dalam pekerjaan memperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,38 dan dikategorikan "cukup baik". Nilai ini menunjukkan bahwa karyawan cukup konsisten dalam mematuhi aturan waktu dan menjalankan tanggung jawab, meskipun masih ada ruang untuk meningkatkan kedisiplinan agar kinerja lebih optimal.

4.2.1.2 Beban Kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi terhadap tanggapan 42 responden, beban kerja yang mencakup beban mental, waktu, dan fisik memperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,34 dan dikategorikan "cukup baik". Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dirasakan cukup seimbang dan masih dapat ditoleransi oleh karyawan, meskipun tetap memerlukan perhatian agar tidak menimbulkan kelelahan berlebih yang dapat menurunkan kinerja.

4.2.1.3 Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil rekapitulasi terhadap tanggapan 42 responden, kinerja karyawan yang mencakup dimensi hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi memperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,36 dan dikategorikan "cukup baik". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah menjalankan tugas dengan cukup efektif, menunjukkan sikap kerja yang positif, dan memiliki karakter kerja yang mendukung, meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja optimal.

4.2.2 Pembahasan Hasil Analisis Verifikatif

4.2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti maka diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan sebesar 0,254 artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, sedangkan variabel independen lainnya dianggap konstan maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,254. Koefisien disiplin kerja yang positif berarti semakin baik disiplin kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung. Serta nilai koefisien korelasi sebesar 0,618 artinya hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan "kuat".

4.2.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti maka diketahui bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja menunjukkan sebesar 0,378

artinya apabila variabel beban kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, sedangkan variabel independen lainnya dianggap konstan maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,378. Koefisien beban kerja yang positif berarti semakin baik kinerja karyawan pada PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung. Serta nilai koefisien korelasi sebesar 0,808 artinya hubungan beban kerja dan kinerja karyawan “sangat kuat”.

4.2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti maka diketahui bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Serta koefisien determinasi menunjukkan bahwa R square diperoleh sebesar 0,653 atau 65,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berkontribusi untuk mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung, sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang telah dijelaskan peneliti diawal dan hasil pengujian data yang telah dilakukan analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kondisi disiplin kerja pada PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung menurut hasil dari 42 responden berada dalam kategori “Baik” pada indikator ”Secara rutin membuat dan menyampaikan laporan kerja harian sesuai dengan ketentuan yang berlaku”. Selain itu kondisi beban kerja pada PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung menurut hasil dari 42 responden berada dalam dalam kategori “Baik” pada indikator ”Ketersediaan fasilitas kesehatan di tempat kerja cukup memadai untuk mendukung kondisi fisik”. Sedangkan kondisi kinerja karyawan pada PT. Kianjaya Machinery Kota Bandung menurut hasil dari 42 responden berada dalam kategori “Baik” pada indikator ”Selalu memperhatikan detail dan bekerja dengan teliti untuk menghindari kesalahan”.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung berpengaruh positif dan signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara parsial variabel disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung berpengaruh positif dan signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa H_1

diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara parsial variabel beban kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung berpengaruh positif dan signifikan secara simultan, Hasil ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyarankan beberapa mengenai disiplin kerja dan beban kerja meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung sebaiknya lebih memperhatikan kondisi disiplin kerja karyawan dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang konsisten. Selain itu memperhatikan kondisi beban kerja karyawan dengan melakukan pemerataan pembagian tugas secara adil dan proporsional. Serta memperhatikan kondisi kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan kepemimpinan (*leadership training*) secara berkala.
2. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti menyarankan agar PT. Kianjaya Machinery terus meningkatkan kedisiplinan kerja dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang konsisten. Misalnya, memberikan insentif bagi karyawan yang hadir tepat waktu secara rutin dan memberikan teguran atau pemotongan tunjangan bagi yang sering terlambat.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar PT. Kianjaya Machinery dengan melakukan pemerataan pembagian tugas secara adil dan proporsional. Perusahaan dapat mengevaluasi kembali beban kerja tiap karyawan dan menyesuaikannya dengan kapasitas serta kemampuan masing-masing, atau mempertimbangkan penambahan tenaga kerja pada bagian yang mengalami beban berlebih untuk mencegah kelelahan fisik yang berdampak pada produktivitas dan kesehatan karyawan.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar PT. Kianjaya Machinery dengan memberikan pelatihan kepemimpinan (*leadership training*) secara berkala. Pelatihan ini dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen konflik, dan motivasi tim. Dengan pembinaan yang tepat, calon pemimpin dalam perusahaan akan lebih siap mengarahkan tim untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Kc Baturaja* Rahmad Hamidi [Darman. 19(5), 1–23.
- Andries, K., Dame, J. M., & Wantah, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Manado. *Jurnal Pendidikan* ..., 3(1), 1116–1126. <http://www.ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JPE/article/view/1991>
- Ashari, A., Irwan, A., & Jumaidah, J. (2024). *Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. 2(4).
- Azizah, N. (2025). *Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Pemahaman Konsep Dasar Aljabar*. 9, 6637–6643.
- Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Banten, B. (2025). *Mengatasi Tantangan Kesehatan Mental di Tempat Kerja, Langkah Efektif untuk Meningkatkan Kesejahteraan*. <https://beritabanten.com/mengatasi-tantangan-kesehatan-mental-di-tempat-kerja-langkah-efektif-untuk-meningkatkan-kesejahteraan/#:~:text=Mendorong Komunikasi Terbuka Budaya komunikasi yang terbuka,cenderung mencari bantuan yang mereka butuhkan tanpa>
- DeakinCo. (2023). *Elemen Kunci Kerja Tim yang Efektif*. <https://deakinco.com/resource/key-elements-of-effective-teamwork/>
- Di, S., & Tangerang, K. (2025). *Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan khas betawi babeh sadeli di kota tangerang*. 3(1), 2228–2240.
- Disnakertrans.ntbprov.go.id. (2020). *Pentingnya Attitude dalam Dunia Kerja*. <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/pentingnya-attitude-dalam-dunia-kerja/#:~:text=Dalam bekerja%2C penting bagi Anda,berkomitmen penuh terhadap pekerjaan Anda.>
- Eldani, Y. (2025). *Cara Mengatasi Rasa Malas dan Menunda-Nunda Pekerjaan*. <https://www.rri.co.id/lain-lain/1361596/cara-mengatasi-rasa-malas-dan-menunda-nunda-pekerjaan>
- Febriyanti, H., Sari, R. K., & ... (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bumi Arta Mukti. *Jurnal Rumpun* ..., 1(4), 1277–1286. <http://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/view/2237>
- Guntari, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Cinta Sehat 24. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1596–1602. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2595>
- Halim, A. F., Vionika, A., & Ningrum, F. S. (2023). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank*. 5(1), 38–45.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah*,

- Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Husni, A., Fathah, A., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 1226–1232. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1068>
- Kaslinda, S. C., Ronny, Z. T., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57.
- Kearsipan, D. K. dan. (2023). *Literasi Kebugaran Jasmani*. <https://perpustakaan.kepulauanselayarkab.go.id/berita-79-Literasi-Kebugaran-Jasmani#:~:text=Kebugaran jasmani dapat dikatakan sebagai,dalam mengatasi aktivitas sehari-hari.>
- Kerja, D. (2022). *Tantangan Manajemen Waktu dan Cara untuk Mengatasinya*. <https://dokodemo-kerja.com/blog/ind/dunia-kerja/manajemen-waktu/#:~:text=Waktu yang Baik-,Pengertian Manajemen Waktu,tugas-tugas sesuai dengan prioritasnya.>
- Nisa, N. H., & Idawati, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan ...*, 7(1), 208–221. <https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/view/57%0Ahttps://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/download/57/34>
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Putri, C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 22(1), 69–74. <https://doi.org/10.31294/jp.v22i1.21451>
- Rachmawati, T. N., Prayekti, P., & Wiyono, G. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Blpt Yogyakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(2), 451–461. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1172>
- Raymond, Siregar, D. L., Putr, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.
- Saepudin, Surjono, W., & Rahman, A. (2024). *Perilaku Organisasi*. <https://books.google.co.id/books?id=Q80gEQAAQBAJ&lpg=PA143&ots=aDD9gUdc3Y&dq=perilaku organisasi saepudin&lr&hl=id&pg=PA3#v=onepage&q&f=false>
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>

- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Siti Nur Aisah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18–25. <https://doi.org/10.46510/jami.v4i1.138>
- Wisanggeni, M. G., Sodikin, S., Kuswarak, K., & Astuti, H. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Palembang. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 9(1), 50–56. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v9i1.3045>
- Wulandari, N., Siswati, E., Program,), Manajemen, S., Karya, S.-G., Bulian, M., Gajah, J. J., & Telp, M. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen pada Rumah Makan Putra Bungsu di Teratai. *Jurnal Mahasiswa*, 1(1), 107–116.
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216>



LAMPIRAN



PT KIANJAYA MAHENDRA AGUNGTAMA
 Jl. Otto Iskandar Dinata no 209 Bandung, Indonesia 40241
 Telp : (022) 4202810 email : info@kjmesin.com
 Website : https://kjmesin.com

Nomor : KJM-001/HRD/IV/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Surat Pemberian Izin Penelitian

Kepada Yth
 Ketua Program Studi SI Manajemen
 Universitas Sangga Buana YPKP
 Di Tempat

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat dari Universitas Sangga Buana YPKP Nomor : 108/03-MNJM/III/2025 tertanggal 04 Maret 2025 tentang permohonan izin penelitian yang akan dilaksanakan oleh mahasiswa :

Nama : Dea Putri Auliasari
 NPM : 1111211794

Sehubungan dengan hal diatas, kami sampaikan Kepada Ketua Program Studi SI Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP. Bahwa kami tidak keberatan menerima mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian sesuai dengan surat yang telah kami terima. Sesuai dengan Etika dan Peraturan Perusahaan yang berlaku.

Demikian surat ini kami sampaikan saya ucapkan terimakasih.

Bandung, 23 April 2025
 PT Kianjaya Mahendra Agungtama
 PT. KIANJAYA MAHENDRA AGUNGTAMA

Yazid Faisal
 Human Resource Development



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nomor : 036/01-MNJM/II/2025

Ketua Program Studi Manajemen Jenjang Pendidikan Program SARJANA menerangkan bahwa :

Nama : Dea Puteri Auliasari
 N P M : 1111211794
 Alamat : Jl. P. Notawijaya Gg. PAF Yaha no. 25A/89

Diizinkan untuk menulis Laporan dengan judul :

Nama Dosen Pembimbing :

Hadi Ahmad Supardi, SE., M.M

Jangka waktu penulisan Skripsi : 2025
 Periode ke-I (6 bulan) : tgl. 3 Maret s.d 3 September 2025

Perpanjangan :

Periode ke-II (6 bulan) : s.d

Tanda tangan Dosen Pembimbing ; 1.

Mahasiswa yang bersangkutan harap memperhatikan segala ketentuan yang berlaku.

Bandung, 20.....
 Ketua Program Studi,

Fitria Lilyana, SE., M.Si.

BULAN/TAHUN 2025	URAIAN	TANDA TANGAN PEMB.	
		I	II
22/06/2025	Revisi Bab 1		
29/06/2025	Perbaikan di BMS 4		
31/06/2025	Perbaikan olah data		
03/07/2025	Revisi olah data		
17/07/2025	Lanjut Bab 5		
19/08/2025	Revisi Bab 5		

S cap di Sidingkon

CATATAN KONSULTASI PERIODE KE-I

BULAN/TAHUN 2025	URAIAN	TANDA TANGAN PEMB.	
		I	II
11/05/2025	Perbaiki BAB I & II		
18/05/2025	Perbaiki Bab I Buat Bab 3		
07/06/2025	Revisi Bab 3		
14/06/2025	Revisi titik Bab 1 & 2		
15/06/2025	Revisi titik Bab 3		
23/06/2025	Misalkan di sini penulisan huruf mawar spasi		

S cap di Sidingkon

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. KIANJAYA MACHINERY DI KOTA BANDUNG

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Yth Bapak/Ibu/Saudara/i

Sehubung dengan adanya penelitian untuk menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, Maka dengan ini saya :

Nama : Dea Puteri Auliasari

NPM : 1111211794

Fakultas/Jurusan : S1 Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT. Kianjaya Machinery di Kota Bandung

Memohon kesediaan kepada seluruh karyawan untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan sebagai bahan penelitian dan pengumpulan data pada skripsi saya. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb

BAGIAN I IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia
 - a. 19 – 29 tahun
 - b. 30 – 40 tahun
 - c. 41 – 51 tahun
 - d. > 52 tahun

BAGIAN II PERNYATAAN PENELITIAN

Petunjuk pengisian :

- Berilah tanggapan anda terhadap pernyataan pada tabel di bawah dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan pernyataan tersebut.

Skala yang digunakan adalah sebagai berikut :

STS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

DISIPLIN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Ketaatan terhadap Waktu						
1	Selalu hadir tepat waktu saat jam kerja dimulai					
2	Memanfaatkan waktu kerja dengan efisien untuk menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda					
3	Tidak pernah absen kerja tanpa keterangan yang jelas					
Tanggungjawab dalam Pekerjaan						
4	Selalu mematuhi semua aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan					
6	Secara rutin membuat dan menyampaikan laporan kerja harian sesuai dengan ketentuan yang berlaku					



BEBAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Beban Mental (Mental Effort Load)						
7	Tugas-tugas yang dikerjakan memerlukan upaya mental yang tinggi karena tingkat kesulitannya.					
8	Pekerjaan yang dilakukan sering kali tidak sesuai dengan keahlian atau kompetensi, sehingga memerlukan usaha mental lebih besar					
Beban Waktu (Time Load)						
9	Dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sangat cepat dalam waktu yang terbatas					
10	Sering bekerja di bawah tekanan karena batas waktu (deadline) yang ketat					
11	Merasa terbebani oleh target kerja yang harus dicapai dalam waktu tertentu					
12	Sering harus bekerja lembur yang menambah beban waktu kerja					
13	Merasa waktu luang berkurang akibat beban pekerjaan yang tinggi					
Beban Fisik (Physical Load)						
14	Sering merasa beban fisik meningkat karena volume kerja yang terlalu banyak					
15	Penambahan tugas yang diterima menyebabkan beban fisik meningkat					
16	Ketersediaan fasilitas kesehatan di tempat kerja cukup memadai untuk mendukung kondisi fisik					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Hasil Kerja						
17	Mampu menghasilkan jumlah output pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
18	Selalu menjaga mutu hasil kerja agar sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
19	Menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien sehingga menghemat waktu dan sumber daya					
Perilaku Kerja						
20	Selalu mematuhi jadwal kerja dan aturan yang berlaku di tempat kerja					
21	Proaktif mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu arahan					
22	Selalu memperhatikan detail dan bekerja dengan teliti untuk menghindari kesalahan					
Sifat Pribadi						
23	Mampu memimpin tim dengan baik untuk mencapai tujuan bersama					
24	Sering menghasilkan ide-ide kreatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
25	Memiliki karakter pribadi yang mendukung dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu					

IDENTITAS RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia
1	Laki-Laki	41 - 51 tahun
2	Laki-Laki	> 52 tahun
3	Perempuan	41 - 51 tahun
4	Laki-Laki	30 - 40 tahun
5	Perempuan	41 - 51 tahun
6	Laki-Laki	> 52 tahun
7	Laki-Laki	30 - 40 tahun
8	Perempuan	41 - 51 tahun
9	Perempuan	41 - 51 tahun
10	Laki-Laki	30 - 40 tahun
11	Perempuan	30 - 40 tahun
12	Laki-Laki	41 - 51 tahun
13	Laki-Laki	30 - 40 tahun
14	Laki-Laki	30 - 40 tahun
15	Perempuan	30 - 40 tahun
16	Perempuan	19 - 29 tahun
17	Laki-Laki	19 - 29 tahun
18	Perempuan	19 - 29 tahun
19	Perempuan	30 - 40 tahun
20	Perempuan	30 - 40 tahun
21	Laki-Laki	19 - 29 tahun
22	Perempuan	19 - 29 tahun
23	Laki-Laki	19 - 29 tahun
24	Perempuan	19 - 29 tahun
25	Perempuan	30 - 40 tahun
26	Perempuan	19 - 29 tahun
27	Perempuan	19 - 29 tahun
28	Perempuan	19 - 29 tahun
29	Perempuan	19 - 29 tahun
30	Perempuan	19 - 29 tahun
31	Laki-Laki	30 - 40 tahun
32	Laki-Laki	19 - 29 tahun
33	Perempuan	19 - 29 tahun
34	Perempuan	19 - 29 tahun
35	Laki-Laki	41 - 51 tahun
36	Laki-Laki	19 - 29 tahun
37	Laki-Laki	30 - 40 tahun
38	Perempuan	19 - 29 tahun
39	Perempuan	19 - 29 tahun

40	Laki-Laki	19 - 29 tahun
41	Perempuan	19 - 29 tahun
42	Perempuan	19 - 29 tahun



DATA KUESIONER
VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₁)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
1	1	4	4	5	5	20
1	2	2	3	4	4	16
4	3	4	5	4	5	25
1	1	1	1	1	5	10
2	2	4	2	4	4	18
2	3	2	3	2	5	17
3	4	4	3	5	5	24
2	2	4	4	4	4	20
2	2	4	4	4	4	20
2	2	4	4	4	4	20
2	2	4	4	4	4	20
2	2	4	4	4	4	20
4	3	5	5	4	4	25
1	4	2	4	3	5	19
5	5	4	5	5	5	29
3	3	5	5	5	5	26
1	5	5	5	5	5	26
3	3	4	4	4	5	23
2	1	2	2	2	4	13
1	1	3	2	1	1	9
2	2	2	2	1	4	13
2	2	2	2	1	4	13
2	2	2	2	1	4	13
2	2	4	4	2	4	18
2	2	4	4	2	4	18
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	4	2	2	14
2	2	4	4	2	2	16
3	4	5	4	5	4	25
3	3	2	3	4	4	19
2	2	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	2	4	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	4	5	29

P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25



VARIABEL BEBAN KERJA (X₂)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	20
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
1	1	1	4	5	5	5	5	4	4	35
2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	17
1	3	3	4	5	1	2	4	2	4	29
3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	33
2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	30
4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	32
4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	30
4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	28
4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	30
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
4	5	3	5	4	5	1	1	3	3	34
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	37
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	22
2	2	2	2	2	2	1	2	1	4	20
2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	24
4	4	2	2	2	2	2	1	3	4	26
2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	24
2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	24
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
2	2	4	2	2	2	4	2	1	2	23
3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	39
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	35
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	36



VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	2	2	2	2	2	1	2	4	21
4	4	4	5	4	5	5	5	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
1	2	2	1	2	2	1	1	4	16
3	4	4	4	4	2	3	4	4	32
3	2	3	3	4	5	3	3	3	29
4	2	4	2	2	4	2	2	2	24
4	2	4	2	4	4	2	2	2	26
4	2	4	2	2	4	2	2	2	24
4	2	4	2	2	4	2	2	2	24
4	2	4	2	2	4	2	2	2	24
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
1	2	2	1	2	3	3	1	5	20
4	5	5	3	4	5	4	4	5	39
2	3	4	4	4	5	5	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	3	3	3	4	4	4	4	3	32
4	2	2	2	2	2	2	2	1	19
2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
2	2	2	2	2	4	2	2	2	20
4	2	2	2	2	5	2	2	2	23
4	2	2	2	2	5	2	2	2	23
4	4	2	2	2	5	2	2	2	25
2	2	2	2	2	4	2	2	1	19
2	2	2	2	2	5	2	2	2	21
2	2	2	2	4	5	2	2	2	23
2	2	2	2	4	5	2	2	2	23
5	5	4	4	4	5	4	4	4	39
4	4	4	5	5	4	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	5	4	4	3	3	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	4	5	4	4	4	40



TRANSFORMASI DATA (MSI)
VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₁)

Successive Interval							
No	P(X ₁)1	P(X ₁)2	P(X ₁)3	P(X ₁)4	P(X ₁)5	P(X ₁)6	TOTAL
1	1.000	1.000	3.584	3.584	4.098	4.447	17.712
2	1.000	2.177	2.224	2.713	2.864	3.016	13.995
3	3.395	2.898	3.584	4.855	2.864	4.447	22.043
4	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	4.447	9.447
5	2.158	2.177	3.584	2.062	2.864	3.016	15.861
6	2.158	2.898	2.224	2.713	1.864	4.447	16.306
7	2.852	3.519	3.584	2.713	4.098	4.447	21.213
8	2.158	2.177	3.584	3.584	2.864	3.016	17.383
9	2.158	2.177	3.584	3.584	2.864	3.016	17.383
10	2.158	2.177	3.584	3.584	2.864	3.016	17.383
11	2.158	2.177	3.584	3.584	2.864	3.016	17.383
12	2.158	2.177	3.584	3.584	2.864	3.016	17.383
13	3.395	2.898	4.855	4.855	2.864	3.016	21.884
14	1.000	3.519	2.224	3.584	2.207	4.447	16.981
15	4.357	4.556	3.584	4.855	4.098	4.447	25.897
16	2.852	2.898	4.855	4.855	4.098	4.447	24.006
17	1.000	4.556	4.855	4.855	4.098	4.447	23.811
18	2.852	2.898	3.584	3.584	2.864	4.447	20.229
19	2.158	1.000	2.224	2.062	1.864	3.016	12.325
20	1.000	1.000	2.824	2.062	1.000	1.000	8.886
21	2.158	2.177	2.224	2.062	1.000	3.016	12.638
22	2.158	2.177	2.224	2.062	1.000	3.016	12.638
23	2.158	2.177	2.224	2.062	1.000	3.016	12.638
24	2.158	2.177	3.584	3.584	1.864	3.016	16.383
25	2.158	2.177	3.584	3.584	1.864	3.016	16.383
26	2.158	2.177	2.224	2.062	1.864	1.771	12.257
27	2.158	2.177	2.224	3.584	1.864	1.771	13.779
28	2.158	2.177	3.584	3.584	1.864	1.771	15.138
29	2.852	3.519	4.855	3.584	4.098	3.016	21.924
30	2.852	2.898	2.224	2.713	2.864	3.016	16.569
31	2.158	2.177	2.824	3.584	2.864	3.016	16.623
32	3.395	3.519	3.584	3.584	2.864	3.016	19.962
33	3.395	3.519	2.824	2.713	1.864	3.016	17.332
34	3.395	3.519	3.584	3.584	2.864	3.016	19.962
35	3.395	3.519	4.855	4.855	4.098	4.447	25.170
36	4.357	4.556	4.855	4.855	2.864	4.447	25.935

37	4.357	3.519	3.584	3.584	2.864	3.016	20.924
38	4.357	4.556	4.855	3.584	4.098	4.447	25.897
39	3.395	3.519	3.584	2.713	2.864	3.016	19.091
40	3.395	3.519	3.584	3.584	2.864	3.016	19.962
41	3.395	3.519	3.584	3.584	2.864	3.016	19.962
42	3.395	3.519	3.584	3.584	2.864	4.447	21.392



TRANSFORMASI DATA (MSI)
VARIABEL BEBAN KERJA (X₂)

Successive Interval											
No	P(X ₂)1	P(X ₂)2	P(X ₂)3	P(X ₂)4	P(X ₂)5	P(X ₂)6	P(X ₂)7	P(X ₂)8	P(X ₂)9	P(X ₂)10	TOTAL
1	3.467	4.855	4.855	3.384	4.656	4.855	4.754	4.556	3.279	4.032	42.694
2	2.158	2.446	2.363	1.000	2.319	2.446	2.158	1.000	1.000	2.603	19.493
3	4.582	4.855	4.855	3.384	4.656	4.855	4.754	4.556	2.536	4.032	43.066
4	1.000	1.000	1.000	2.337	4.656	4.855	4.754	4.556	3.279	2.603	30.041
5	2.158	2.446	2.363	1.000	1.000	2.446	2.158	1.000	1.000	1.000	16.571
6	1.000	3.236	3.114	2.337	4.656	1.000	2.158	3.448	2.000	2.603	25.551
7	2.810	3.236	3.772	2.337	2.925	3.740	2.158	2.073	3.279	2.603	28.933
8	2.158	2.446	3.772	1.000	3.513	2.446	3.511	3.448	2.000	2.603	26.897
9	3.467	2.446	3.772	1.000	3.513	2.446	3.511	3.448	2.000	2.603	28.206
10	3.467	2.446	2.363	1.000	3.513	3.740	3.511	2.073	2.000	2.603	26.717
11	3.467	2.446	2.363	1.000	2.319	2.446	3.511	2.073	3.279	2.603	25.508
12	3.467	2.446	2.363	1.000	3.513	2.446	3.511	2.073	3.279	2.603	26.702
13	3.467	3.236	3.772	2.337	3.513	3.740	2.779	3.448	3.279	2.603	32.174
14	3.467	4.855	3.114	3.384	3.513	4.855	1.000	1.000	2.536	1.601	29.326
15	4.582	4.855	3.772	2.337	4.656	4.855	3.511	3.448	4.556	2.603	39.175
16	4.582	4.855	4.855	3.384	3.513	3.740	3.511	3.448	4.556	4.032	40.477
17	4.582	4.855	4.855	3.384	4.656	4.855	4.754	4.556	4.556	4.032	45.086
18	3.467	3.836	3.114	2.337	3.513	3.145	2.779	2.748	3.279	4.032	32.250
19	2.158	2.446	2.363	1.000	2.319	2.446	2.158	2.073	2.000	2.603	21.566
20	2.158	2.446	2.363	1.000	2.319	2.446	1.000	2.073	1.000	2.603	19.408
21	2.158	3.836	2.363	1.000	2.319	2.446	2.158	2.073	2.000	2.603	22.955
22	3.467	3.836	2.363	1.000	2.319	2.446	2.158	1.000	2.536	2.603	23.727
23	2.158	2.446	2.363	1.000	2.319	3.740	2.158	2.073	2.000	2.603	22.859
24	2.158	2.446	3.772	1.000	2.319	2.446	2.158	2.073	2.000	2.603	22.975
25	2.158	2.446	2.363	1.000	2.319	2.446	2.158	2.073	2.000	1.000	19.962
26	2.158	2.446	2.363	1.000	2.319	2.446	2.158	2.073	2.000	1.000	19.962
27	2.810	2.446	2.363	1.000	2.319	2.446	2.158	2.073	2.000	1.000	20.615
28	2.158	2.446	3.772	1.000	2.319	2.446	3.511	2.073	1.000	1.000	21.725
29	2.810	3.836	3.772	2.337	4.656	3.145	3.511	2.748	3.279	4.032	34.126
30	2.810	3.236	3.114	1.807	3.513	3.740	3.511	2.748	3.279	2.603	30.362
31	3.467	3.836	3.114	1.807	3.513	3.740	3.511	3.448	3.279	1.601	31.316
32	2.810	3.236	3.114	1.807	2.925	3.145	2.779	2.748	3.279	2.603	28.448
33	4.582	3.836	4.855	2.337	4.656	3.740	4.754	2.748	3.279	4.032	38.819
34	3.467	3.836	3.772	2.337	3.513	3.740	3.511	3.448	3.279	2.603	33.505
35	3.467	3.836	3.772	2.337	3.513	3.740	3.511	3.448	3.279	2.603	33.505
36	4.582	4.855	4.855	3.384	4.656	3.740	3.511	3.448	3.279	2.603	38.914

37	3.467	3.836	3.772	3.384	4.656	3.740	3.511	3.448	3.279	2.603	35.696
38	4.582	3.836	4.855	3.384	3.513	4.855	3.511	3.448	4.556	4.032	40.572
39	3.467	3.836	3.772	2.337	3.513	3.740	2.779	2.748	3.279	2.603	32.074
40	3.467	3.836	3.772	2.337	3.513	3.740	3.511	2.748	3.279	4.032	34.234
41	3.467	3.836	3.772	2.337	3.513	3.740	3.511	3.448	3.279	2.603	33.505
42	2.158	3.236	3.772	2.337	3.513	3.740	3.511	3.448	2.536	2.603	30.853



TRANSFORMASI DATA (MSI)
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Successive Interval										
No	P(Y)1	P(Y)2	P(Y)3	P(Y)4	P(Y)5	P(Y)6	P(Y)7	P(Y)8	P(Y)9	TOTAL
1	3.326	2.408	2.398	3.568	2.505	2.443	3.765	3.584	3.402	27.399
2	3.326	1.000	1.000	2.313	1.000	1.000	1.000	2.313	3.402	16.354
3	3.326	2.408	2.398	4.663	2.505	3.762	4.992	4.861	2.698	31.612
4	4.861	3.587	3.638	4.663	4.128	3.762	4.992	4.861	3.402	37.893
5	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.402	11.402
6	2.370	2.408	2.398	3.568	2.505	1.000	3.023	3.584	3.402	24.258
7	2.370	1.000	1.708	2.993	2.505	3.762	3.023	2.933	2.698	22.992
8	3.326	1.000	2.398	2.313	1.000	2.443	2.276	2.313	2.081	19.150
9	3.326	1.000	2.398	2.313	2.505	2.443	2.276	2.313	2.081	20.654
10	3.326	1.000	2.398	2.313	1.000	2.443	2.276	2.313	2.081	19.150
11	3.326	1.000	2.398	2.313	1.000	2.443	2.276	2.313	2.081	19.150
12	3.326	1.000	2.398	2.313	1.000	2.443	2.276	2.313	2.081	19.150
13	3.326	2.408	3.638	4.663	2.505	2.443	3.765	3.584	3.402	29.734
14	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.601	3.023	1.000	4.580	15.204
15	3.326	3.587	3.638	2.993	2.505	3.762	3.765	3.584	4.580	31.740
16	1.928	1.796	2.398	3.568	2.505	3.762	4.992	4.861	4.580	30.390
17	3.326	2.408	2.398	3.568	2.505	2.443	3.765	3.584	4.580	28.578
18	3.326	1.796	1.708	2.993	2.505	2.443	3.765	3.584	2.698	24.819
19	3.326	1.000	1.000	2.313	1.000	1.000	2.276	2.313	1.000	15.228
20	1.928	1.000	1.000	2.313	1.000	1.000	2.276	2.313	1.000	13.830
21	1.928	1.000	1.000	2.313	1.000	2.443	2.276	2.313	2.081	16.354
22	3.326	1.000	1.000	2.313	1.000	3.762	2.276	2.313	2.081	19.070
23	3.326	1.000	1.000	2.313	1.000	3.762	2.276	2.313	2.081	19.070
24	3.326	2.408	1.000	2.313	1.000	3.762	2.276	2.313	2.081	20.479
25	1.928	1.000	1.000	2.313	1.000	2.443	2.276	2.313	1.000	15.274
26	1.928	1.000	1.000	2.313	1.000	3.762	2.276	2.313	2.081	17.673
27	1.928	1.000	1.000	2.313	2.505	3.762	2.276	2.313	2.081	19.177
28	1.928	1.000	1.000	2.313	2.505	3.762	2.276	2.313	2.081	19.177
29	4.861	3.587	2.398	3.568	2.505	3.762	3.765	3.584	3.402	31.431
30	3.326	2.408	2.398	4.663	4.128	2.443	3.765	3.584	2.698	29.413
31	3.326	2.408	2.398	3.568	2.505	2.443	3.023	3.584	3.402	26.658
32	3.326	2.408	2.398	3.568	2.505	2.443	3.765	3.584	3.402	27.399
33	4.861	2.408	3.638	3.568	2.505	1.601	3.023	3.584	2.698	27.887
34	3.326	2.408	2.398	3.568	2.505	2.443	3.765	3.584	3.402	27.399
35	3.326	2.408	2.398	3.568	2.505	2.443	3.765	4.861	3.402	28.676
36	3.326	2.408	3.638	3.568	2.505	2.443	3.765	3.584	4.580	29.818

37	3.326	2.408	2.398	3.568	2.505	2.443	3.765	3.584	3.402	27.399
38	4.861	3.587	3.638	4.663	2.505	3.762	3.765	3.584	3.402	33.766
39	3.326	2.408	2.398	3.568	2.505	2.443	3.023	3.584	3.402	26.658
40	3.326	2.408	2.398	3.568	2.505	2.443	3.765	3.584	3.402	27.399
41	3.326	2.408	2.398	3.568	2.505	2.443	3.765	3.584	3.402	27.399
42	3.326	3.587	3.638	4.663	2.505	3.762	3.765	3.584	3.402	32.231



UJI VALIDITAS
VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₁)

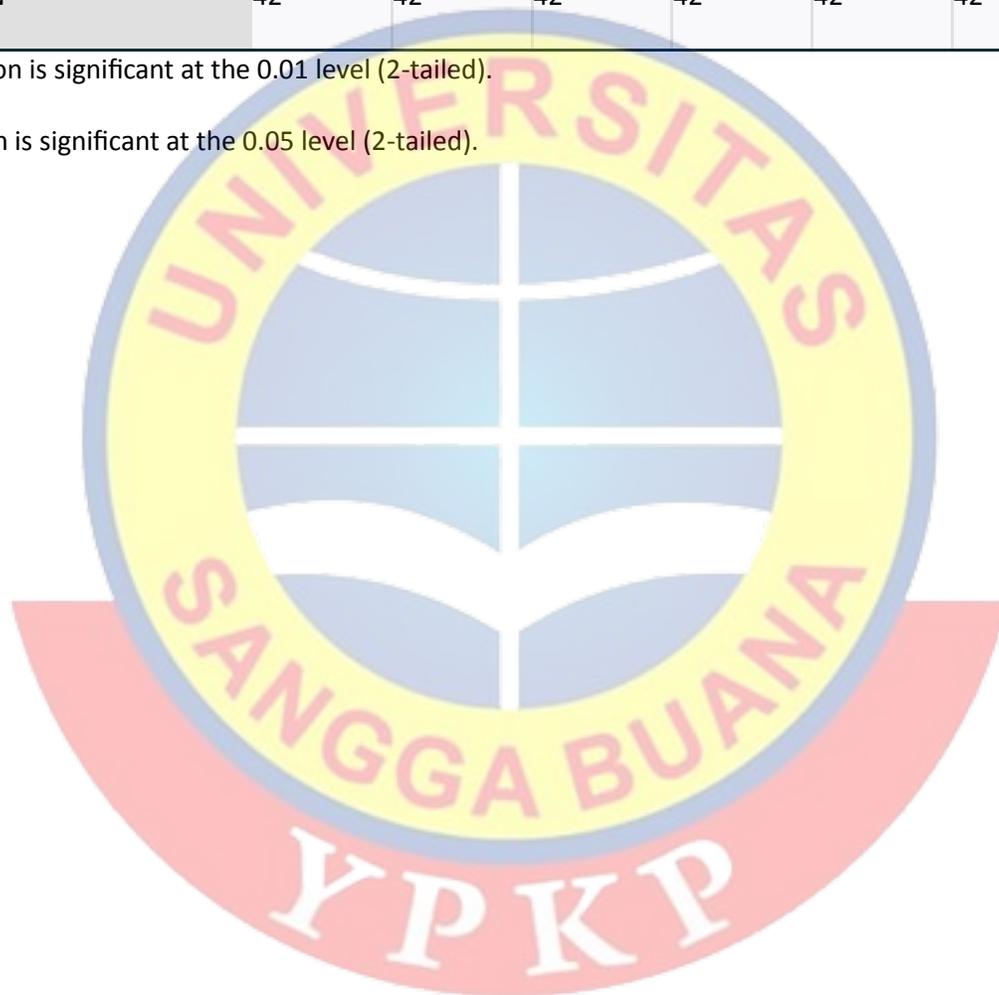
Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.743**	.511**	.449**	.436**	.283	.752**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.003	.004	.069	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.743**	1	.514**	.537**	.559**	.452**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.511**	.514**	1	.760**	.731**	.270	.819**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.083	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.449**	.537**	.760**	1	.690**	.332*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.032	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.436**	.559**	.731**	.690**	1	.498**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000		.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X1.6	Pearson Correlation	.283	.452**	.270	.332*	.498**	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	.069	.003	.083	.032	.001		.000

N		42	42	42	42	42	42	42
TotalX1	Pearson Correlation	.752**	.827**	.819**	.806**	.848**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



UJI VALIDITAS
VARIABEL BEBAN KERJA (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.730**	.617**	.569**	.523**	.586**	.519**	.366*	.707**	.468**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.000	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	.730**	1	.685**	.787**	.585**	.616**	.336*	.442**	.645**	.492**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.030	.003	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	.617**	.685**	1	.712**	.611**	.519**	.556**	.624**	.524**	.509**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.4	Pearson Correlation	.569**	.787**	.712**	1	.785**	.780**	.474**	.673**	.729**	.538**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.5	Pearson Correlation	.523**	.585**	.611**	.785**	1	.651**	.709**	.795**	.672**	.595**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.6	Pearson Correlation	.586**	.616**	.519**	.780**	.651**	1	.544**	.571**	.695**	.444**	.807**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.7	Pearson Correlation	.519**	.336*	.556**	.474**	.709**	.544**	1	.750**	.599**	.484**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.8	Pearson Correlation	.366*	.442**	.624**	.673**	.795**	.571**	.750**	1	.583**	.495**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.017	.003	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.9	Pearson Correlation	.707**	.645**	.524**	.729**	.672**	.695**	.599**	.583**	1	.569**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.10	Pearson Correlation	.468**	.492**	.509**	.538**	.595**	.444**	.484**	.495**	.569**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.001	.000	.000	.003	.001	.001	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TotalX2	Pearson Correlation	.764**	.794**	.796**	.886**	.868**	.807**	.748**	.790**	.844**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TotalY
Y1	Pearson Correlation	1	.595**	.656**	.573**	.388*	.222	.407**	.534**	.173	.630**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.011	.157	.008	.000	.273	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y2	Pearson Correlation	.595**	1	.744**	.864**	.730**	.265	.797**	.839**	.662**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.090	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y3	Pearson Correlation	.656**	.744**	1	.778**	.663**	.211	.701**	.749**	.558**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.179	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y4	Pearson Correlation	.573**	.864**	.778**	1	.824**	.269	.865**	.934**	.571**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.085	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y5	Pearson Correlation	.388*	.730**	.663**	.824**	1	.313*	.789**	.832**	.573**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000		.044	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y6	Pearson Correlation	.222	.265	.211	.269	.313*	1	.371*	.278	.034	.392*

	Sig. (2-tailed)	.157	.090	.179	.085	.044		.015	.075	.830	.010
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.407**	.797**	.701**	.865**	.789**	.371*	1	.913**	.664**	.914**
Y7	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.015		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.534**	.839**	.749**	.934**	.832**	.278	.913**	1	.624**	.943**
Y8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.075	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.173	.662**	.558**	.571**	.573**	.034	.664**	.624**	1	.694**
Y9	Sig. (2-tailed)	.273	.000	.000	.000	.000	.830	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.630**	.914**	.851**	.940**	.856**	.392*	.914**	.943**	.694**	1
TotalY	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

DISIPLIN KERJA (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.867	6

UJI RELIABILITAS

BEBAN KERJA (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.937	10

UJI RELIABILITAS

KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.930	9

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		42	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.41362303	
Most Extreme Differences	Absolute	.085	
	Positive	.085	
	Negative	-.078	
Test Statistic		.085	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e Sig.		.625	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.612
		Upper Bound	.637

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.187	.296		.632	.531
	X1	.004	.082	.010	.055	.957
	X2	.038	.102	.069	.375	.710

a. Dependent Variable: ABS_RES

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients		T	Tolerance
1	(Constant)	1.091	.473	2.305	.027		
	X1	.254	.131	.294	1.937	.060	1.311
	X2	.378	.163	.353	2.323	.025	1.311

a. Dependent Variable: Y

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.091	.473		2.305	.027
	X1	.254	.131	.294	1.937	.060
	X2	.378	.163	.353	2.323	.025

a. Dependent Variable: Y

UJI KOEFISIEN KORELASI

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.760**	.618**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	42	42	42
X2	Pearson Correlation	.760**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	42	42	42
Y	Pearson Correlation	.618**	.808**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	42	42	42

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.635	3.855690

a. Predictors: (Constant), X2, X1

