

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Cendikia Global Solusi)**

Yolanda Handoko¹, Yanthy Herawaty Purnama²
^{1,2} Universitas Dian Nusantara

Article History

Received : 13-Agustus-2023
Revised : 13-Agustus-2023
Accepted : 14-September-2023
Published : 14-September-2023

Corresponding author*:

Yanthy Herawaty Purnama

Contact:

yanthy.herawaty.purnama@undira.ac.id

Cite This Article:

Handoko, Y. ., & Purnama, Y. H. .
(2023). PENGARUH
KEPEMIMPINAN, BEBAN
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Pada PT.
Cendikia Global Solusi). Jurnal
Ilmiah Multidisiplin, 2(05), 106–115.
<https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.94>

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.94>

Abstract:

Human Resource Management (HRM) plays a crucial role in nurturing the company's valuable asset, its human resources. Managing employees effectively is vital, as employee-related issues can impede organizational goals. In the case of PT. Cendikia Global Solusi, this study employed quantitative data and distributed questionnaires to 76 respondents among its employees. The study assessed Employee Performance (Y) in relation to Leadership (X1), Workload (X2), and Work Discipline (X3) as variables. The analysis indicated that Leadership (X1) did not have a significant effect on Employee Performance (Y), with a t-value of 0.121 < 2.000 and a sig value of 0.186 > 0.05. Conversely, Workload (X2) had a significant impact on Employee Performance (Y), with a t-value of 3.526 > 2.000 and a sig value of 0.001 < 0.05. Similarly, Work Discipline (X3) significantly influenced Employee Performance (Y), with a t-value of 5.55 > 2.000 and a sig value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination revealed that Leadership, Workload, and Work Discipline collectively explained 55.2% of Employee Performance at PT. Global Solution Scholar. This study's findings can serve as a reference for future research and the exploration of additional variables affecting employee performance.

Keywords: Leadership, workload, work discipline and employee performance

Abstrak: Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) memiliki peran penting dalam merawat aset berharga perusahaan, yaitu sumber daya manusia. Mengelola karyawan secara efektif sangat penting, karena masalah yang berkaitan dengan karyawan dapat menghambat tujuan organisasi. Dalam kasus PT. Cendikia Global Solusi, penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan mendistribusikan kuesioner kepada 76 responden di antara karyawannya. Penelitian ini menilai Kinerja Karyawan (Y) dalam hubungannya dengan Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel. Analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t sebesar 0,121 < 2.000 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,186 > 0,05. Sebaliknya, Beban Kerja (X2) memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t sebesar 3,526 > 2.000 dan nilai sig sebesar 0,001 < 0,05. Demikian pula, Disiplin Kerja (X3) secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t sebesar 5,55 > 2.000 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Hasil koefisien determinasi mengungkapkan bahwa Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama menjelaskan 55,2% dari Kinerja Karyawan di PT. Global Solution Scholar. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian masa depan dan eksplorasi variabel tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah tempat dimana terdapat kumpulan individu yang bekerja bersama secara tertata dan terstruktur untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan . Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) yang ada

Menurut Hamali (2016) dalam Muhammad Emil, Erwin DS (2021) 1 menyatakan bahwa Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Maka sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu hal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset perusahaan yang harus dirawat, oleh karena itu peran MSDM dalam mengelola manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting, Permasalahan pada karyawan dapat mengganggu tujuan dari organisasi atau perusahaan. Penanganan terhadap berbagai macam permasalahan pada karyawan sangat bergantung pada Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) di perusahaan tersebut.

Kegiatan mengelola karyawan seperti penerapan kebijakan serta mengelola perubahan -perubahan yang terjadi Cara perusahaan dalam memperlakukan para karyawannya akan sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, jika kualitas sumber daya manusia baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Menurut Mangkunegara (2017) dalam Febrizha T.Wanta, Irvan Trang, Rita N Taroreh (2022) 2 “adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja merupakan suatu kemampuan atau pencapaian seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan waktu yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan rencana perusahaan.

Setiap perusahaan berhadapan dengan masalah kinerja karyawan, sehingga manajer akan mengusahakan agar setiap kegiatan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal. Hal ini karena sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan.

Dengan begitu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat memperoleh peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan andil yang baik bagi perusahaan. Perbaikan kondisi internal dapat memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan .

Dalam sebuah organisasi atau instansi terdapat pimpinan yang mempengaruhi para anggota kelompoknya . Menurut Sutrisno (2014) dalam Rahmad Basuki dan Riska Puspita S (2018) 3 “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk mengerakan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain , untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang di harapkan” sepatutnya pemimpin dapat mengkomunikasikan kinerja yang di harapkan sebelum menetapkan standar kinerja kepada para anggotanya . Agar para anggotanya dapat tergerak untuk bekerja sama dan produktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang baik dapat memberikan dorongan , pengaruh positif, optimis dan dapat berkomitmen terhadap tujuan yang ada di perusahaan. Salah satu peran pimpinan adalah dapat menetapkan beban kerja yang efektif dan efisien kepada karyawan.

Menurut Munandar (2014),dalam Anitha Paulina Tinambunan, Robinson Sipahutar, dan Sevti Mariana Manik (2022) 4 yaitu: “Satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan Pada batas waktu tertentu”.

Jika beban kerja yang di berikan terlalu berlebih dan waktu yang di berikan tidak sesuai, maka akan menimbulkan permasalahan kelebihan beban kerja yang membuat tidak nyaman serta kelelahan mental dan fisik pada karyawan sehingga membuat hasil pekerjaan tidak maksimal. Jika beban kerja yang di berikan di bawah standar akan menimbulkan rasa bosan pada karyawan dan membuat tingkat efisiensi menurun . oleh sebab itu pemberian beban kerja kepada karyawan harus efektif dan efisien, serta waktu

untuk menyelesaikan tugas nya pun juga harus sesuai agar dapat selesai sesuai waktu yang di tentukan karena disiplin merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan , karena menurut . Menurut Sutrisno (2009) Dalam Suwanto (2020) 5 tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Untuk mendapatkan dapat tercapai hasil kerja secara maksimal maka karyawan harus mempunyai kinerja yang baik.Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga baik. Dengan disiplin yang tinggi para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan, sehingga aturan yang ada di perusahaan dapat berjalan sesuai dengan target yang ditentukan oleh organisasi. Menurut Sutrisno (2016) dalam Adinda Pratiwi dan Rita Intan Permatasari (2022) 6 disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Maka dari itu disiplin kerja di suatu organisasi atau perusahaan sangat penting .

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner di PT. Cendikia Global Solusi yang mempunyai jumlah populasi mencapai 76 responden. Menurut Sugiyono (2013) dalam Nugrahanum Illanisa, Wandy Zulkarnaen dan Asep Suwarna³¹ sampel jenuh merupakan suatu teknik penarikan sampel yang dilakukan dengan mengambil jumlah keseluruhan populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel. Model skala yang digunakan adalah Skala Likert, dimana Skala likert memiliki kebaikan dimana terdapat keragaman tingkat keputusan dengan bobot atau nilai pada setiap jawaban. Pengujian validitas dan uji realibilitas adalah dengan teknik *Alphas Cronbach*. Uji statistic yang dilakukan meliputi : Uji Validitas, Uji Reabilitas, Anaisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Karena responden pada penelitian ini menggunakan 76 responden maka nilai r tabel 0,223, dengan jumlah 40 pernyataan atas 3 variabel dependen yaitu Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin kerja serta 1 variabel Independen yaitu Kinerja Karyawan. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil sebgai berikut :

Variabel Kepemimpinan

Tabel 1 Uji Validitas Kepemimpinan

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,693	0,223	VALID
X1.2	0,834	0,223	VALID
X1.3	0,755	0,223	VALID
X1.4	0,808	0,223	VALID
X1.5	0,866	0,223	VALID
X1.6	0,878	0,223	VALID
X1.7	0,841	0,223	VALID
X1.8	0,894	0,223	VALID
X1.9	0,860	0,223	VALID
X1.10	0,649	0,223	VALID

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26 (2023)

Tabel 2 Uji Validitas Beban Kerja

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,388	0,223	VALID
X2.1	0,465	0,223	VALID
X2.3	0,556	0,223	VALID
X2.4	0,527	0,223	VALID
X2.5	0,685	0,223	VALID
X2.6	0,483	0,223	VALID
X2.7	0,684	0,223	VALID
X2.8	0,758	0,223	VALID
X2.9	0,453	0,223	VALID
X2.10	0,557	0,223	VALID

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26 (2023)

Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3 Uji Validitas Disiplin Kerja

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,602	0,223	VALID
X3.2	0,712	0,223	VALID
X3.3	0,560	0,223	VALID
X3.4	0,693	0,223	VALID
X3.5	0,710	0,223	VALID
X3.6	0,694	0,223	VALID
X3.7	0,804	0,223	VALID
X3.8	0,583	0,223	VALID
X3.9	0,521	0,223	VALID
X3.10	0,622	0,223	VALID

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26 (2023)

Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0,795	0,223	VALID
Y1.2	0,836	0,223	VALID
Y1.3	0,880	0,223	VALID
Y1.4	0,848	0,223	VALID
Y1.5	0,907	0,223	VALID
Y1.6	0,950	0,223	VALID
Y1.7	0,901	0,223	VALID
Y1.8	0,862	0,223	VALID
Y1.9	0,802	0,223	VALID
Y1.10	0,786	0,223	VALID

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan pada variable Kepemimpinan, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan bahwa r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel atau 0,223.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan jawaban dari kuisioner dan digunakan untuk mengukur variable yang dibuganakan benar bebas dari kesalahan. jika cronbach alpha-nya memiliki nilai $\geq 0,60$ maka data dikatakan reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Kepemimpinan	0,941	10
Beban Kerja	0,732	10
Disiplin Kerja	0,820	10
Kinerja Karyawan	0,958	10

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26 (2023)

Berdasarkan uji reliabilitas bahwa 3 variabel dependen Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Disiplin kerja serta 1 variabel Independen Kinerja Karyawan memiliki Cronbach alpha $> 0,6$ sehingga dapat dikatakan semua pernyataan yang digunakan dalam kuisioner penelitian ini adalah reliabel menurut Sugiyono (2017).

Uji Klasik

Uji Normalitas

Uji ini ditujukan untuk menguji data yang telah diteliti memiliki distribusi normal atau tidak, analisis ini menggunakan rumus kolmogorov smirnov (sugiyono 2017). Adapun pengambilan keputusan dapat dirumuskan bila nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal jika data $< 0,05$ maka data dikatakan tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 6 Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,74709335
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,047
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,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 : Hasil Olah Data SPSS V26 (2023)

Dari data normalitas dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode one sampel kolmogorov-smirnov test dengan signifikansi 0,200 yang lebih besar dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor) dan TOL (tolerance). Regresi bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan nilai TOL > 0,1. Hasil pengujian VIF dan TOL dari model regresi dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		Keterangan
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	4,379	4,478		,978	,332			
Kepemimpinan	,065	,049	,128	1,339	,186	,821	1,218	Hasil tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja	,344	,097	,313	3,526	,001	,944	1,059	Hasil tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	,553	,100	,539	5,552	,000	,792	1,263	Hasil tidak terjadi multikolinearitas

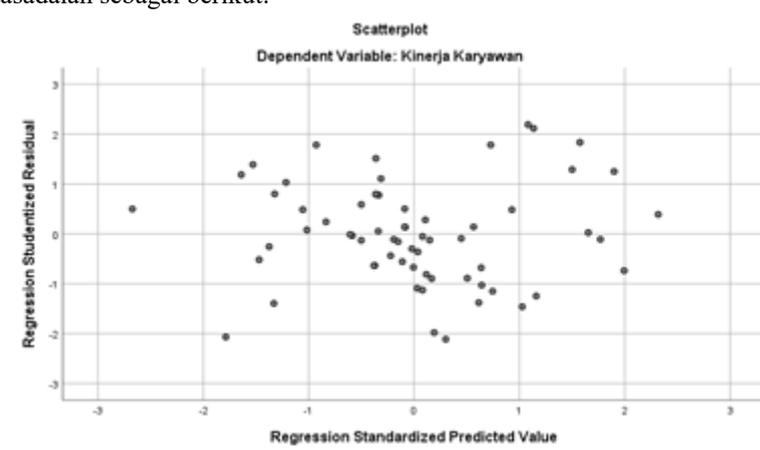
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai VIF Kepemimpinan adalah 1,218, nilai VIF Beban Kerja adalah 1,059 dan nilai VIF Disiplin Kerja adalah 1,263. Tidak ada satu variabel independent dalam model regresi. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai tolerance masing - masing variabel yaitu Kepemimpinan sebesar 0,821, Beban Kerja sebesar 0,944 dan Disiplin Kerja sebesar 0,792. Menunjukkan bahwa tidak ada variabel independent yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari tolerance dalam model regresi..

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika sebaran titiktitik plot tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot dibawah, adapun hasil uji heteroskedastisitasadalah sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik - titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4,379	4,478		,978	,332
	Kepemimpinan	,065	,049	,128	1,339	,186
	Beban Kerja	,344	,097	,313	3,526	,001
	Disiplin Kerja	,553	,100	,539	5,552	,000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat di buat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,379 - (0,065 X1) + (0,344 X2) + (0,553 X3) + e$$

Berdasarkan perhitungan SPSS 26 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 4,379. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independent yang meliputi Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) bernilai 0% atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan 4,379.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan memiliki nilai positif sebesar 0,065. Hal ini menunjukkan jika kepemimpinan mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,065 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja memiliki nilai positif sebesar 0,344. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,344 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah anantara variabel independent dan variabel dependen.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai positif sebesar 0,553. Hal ini menunjukkan jika Disiplin kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,553 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah anantara variabel independent dan variabel dependen.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar Kepemimpinan, Beban Kerja , dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,530	2,815

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, besarnya nilai R² square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,552 atau 55,2%. Artinya variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi sebesar 55,2% oleh kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja. Selisishnya 44,8% (100% - 55,2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji t Parsial

Uji t parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (dependent). Pengujian dilakukan dengan membuktikan apabila nilai sig < 0,05 maka Ha diterima atau t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, demikian pula sebaliknya jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka Ho di terima dan Ha ditolak.

$$t_{table} = t(\alpha/2 : n-k-1)$$

$$= t(0,025 : 64-3-1)$$

$$= t(0,025 : 60)$$

$$= 2,000$$

Tabel 10 Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,379	4,478		,978	,332
	Kepemimpinan	,065	,049	,128	1,339	,186
	Beban Kerja	,344	,097	,313	3,526	,001
	Disiplin Kerja	,553	,100	,539	5,552	,000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil table 10 dapat diketahui seberapa besar pengaruh dari masing – masing variabel independent secara parsial (individu) terhadap variabel dependent yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)
 Dari hasil analisis pada table diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung < t table yaitu 0,121 < 2,000 dan nilai signifikan sebesar 0,186 > dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Pengaruh variable Beban kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Dari hasil analisis pada table diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > t table yaitu 3,526 > 2,000 dan nilai signifikan sebesar 0,001 < dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan variabel Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Dari hasil analisis pada table diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > t table yaitu 5,552 < 2,000 dan nilai signifikan sebesar 0,000 > dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil Uji t parsial, nilai t hitung Disiplin kerja adalah yang paling besar di banding dengan variabel independent lainnya, sehingga variabel ini merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Cendikia Global Solusi. Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja memperoleh nilai sebesar 55,2% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cendikia Global Solusi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Emil M, DS E. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manaj dan Sains)*. 2021;6(2):361. doi:10.33087/jmas.v6i2.297

[2] Wanta FT, Trang I, Taroreh RN. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *J EMBA*. 2022;10(1):113-122.

- [3] Basuki R, Sari RP. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang. *J Ecoment Glob.* 2018;3(1):1. doi:10.35908/jeg.v3i1.352
- [4] Tinambunan AP, Sipahutar R, Manik SM. PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. *J Ris Akunt Keuang.* Published online 2022. doi:10.54367/jrak.v8i1.1756
- [5] Suwanto S. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilm Manaj Sumber Daya Manusia).* 2020;3(2). doi:10.32493/jjsdm.v3i2.3901
- [6] Barat J. Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma 1. 2022;2(3):176-187.
- [7] Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek).* PT RajaGrafindo Persada; 2019.
- [8] Lawu SH, Shinta MR, Frimayasa A. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Akt Penelit Ekon Dan Bisnis.* 2019;3(2):11-20.
- [9] Priambodo W. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Surya Prima Solusindo Surabaya. *Account Manag J.* 2019;3(1):37-42. doi:10.33086/amj.v3i1.1189
- [10] Husain BA, Novendri I, Sunarsi D, Sutrisno S. Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP - J Ilm Ilmu Pendidik.* 2022;5(1):374-379. doi:10.54371/jiip.v5i1.428
- [11] Damanik M. Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *J Manaj Pendidik Dan Ilmu Sos.* 2021;2(1):194-212. doi:10.38035/jmpis.v2i1.441
- [12] Frimayasa A, Lawu SH. Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilib J Ilm Ekon Manaj dan Akunt.* 2020;9(1).
- [13] Widyastuti N, Rahardja E. Analisis Pengaruh Stress (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *J Manaj Diponegoro.* 2018;7(1):1-11.
- [14] Prianita Y, Isyanto P, Darajatul Romli A. PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN KARAWANG. *J Manag Student.* 2021;1(1). doi:10.35706/jfms.v1i1.5257
- [15] Agtovia F, Aris K, Rahmi SM. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekon J Econ Bus.* 2022;6(1):132. doi:10.33087/ekonomis.v6i1.508
- [16] S S, Herlambang T, Cahyono D. DAMPAK MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU. *J Sains Manaj dan Bisnis Indones.* 2018;8(2). doi:10.32528/jsmbi.v8i2.1785
- [17] Regina T. Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya. *Jrbi.* 2005;1(1).
- [18] Marjaya I, Pasaribu F. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio J Ilm Magister Manaj.* 2019;2(1):129-147. doi:10.30596/maneggio.v2i1.3650
- [19] Agustin F. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilm Manaj Sumber Daya Manusia).* 2021;4(2):128. doi:10.32493/jjsdm.v4i2.9081
- [20] Astuti R, Prayogi I. Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Pros Natl Conf Manag Bus.* 2018;1(1):490-502.
- [21] Cahya AD, Wibowo KM, Wiratama FA. Analisis Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Buruh Ud Sumber Kehidupan Sukoharjo Pada Saat Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat. *J Daya Saing.* 2022;8(1):21-26. doi:10.35446/dayasaing.v8i1.694
- [22] Lukito LH, Alriani IM. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *J Ekon Manaj dan Akunt.* 2018;25(45).
- [23] Fauzi M, Wakhidah N. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *J Ekon dan Bisnis.* 2020;7(1).

- [24] Wijaya A. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Ed Revisi Jakarta Bumi Aksara*. 2018;4(1):391.
- [25] Ahmad Y, Tewal B, Taroreh RN, Ekonomi F, Manajemen J, Ratulangi US. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt*. 2019;7(3):2811-2820.
- [26] Athar HS. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *J Ris Manaj dan Bisnis Fak Ekon UNIAT*. 2020;5(1).
- [27] Dea Maulana Ibrahim1, Sukomo2 AB. Pengaruh Penerapan Manajemen Konflik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (study pada Toko Gunasalma Kawali). *Bus Manag* 2020;2(September):116-129.
- [28] Silalahi FA, Wibowo EA, Hasibuan R. Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibiria*. 2021;9(2):24-36.
- [29] Arif M, Maulana T, Lesmana MT. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *J Hum*. 2020;4(1):106-119.
- [30] Astria K. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *J Mandiri*. 2018;2(1):1-22. doi:10.33753/mandiri.v2i1.29
- [31] Illanisa et al. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *J SEMAR Sain Ekon Manaj Akunt Riviu*. 2019;1(3):16-25.