

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP)

Yusmayanti Nur Muthmainah ^{1*}, Dedi Gumilar ²

^{1,2} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Jl. Soekarno-Hatta No.448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

Email: yusmayanti.nur@student.inaba.ac.id ^{1*}, dedi.gumilar@inaba.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 17 Desember 2025; Diterima dalam bentuk revisi 30 Desember 2025; Diterima 20 Januari 2026; Diterbitkan 1 Februari 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Muthmainah, Y. N., & Gumilar, D. (2026). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(1), 738-747. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.6141>.

Abstrak

Studi ini meneliti pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PSDMBP. Pendekatan kuantitatif studi ini didukung oleh analisis deskriptif dan verifikatif. Dari 171 pegawai, sebanyak 64 pegawai dipilih menjadi responden menggunakan metode Simple Random Sampling. Informasi yang dikumpulkan dari survei diproses dengan SPSS versi 27 dan analisis regresi linier berganda. prosedur analitis meliputi analisis deskriptif, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Gambaran umum data, validasi hipotesis penelitian, dan pengungkapan tingkat korelasi antar variabel merupakan tujuan dari analisis ini. Temuan menunjukkan faktor kinerja tidak terpengaruh oleh beban kerja dan motivasi. Namun, disiplin kerja berdampak signifikan. Kinerja pegawai terbukti dipengaruhi oleh beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebesar 76,4%.

Kata Kunci: Beban Kerja; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

This study seeks to understand how workload, work motivation, and work discipline affect employee performance at PSDMBP. A quantitative approach was supported by descriptive analysis and verification. Out of 171 employees, the researcher chose 64 individuals using the Simple Random Sampling method. The information gathered from the survey was analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The analytical procedure comprised descriptive analysis, hypothesis testing, and determination coefficient. A summary of the data, validation of the study hypothesis, and disclosure of the degree of correlation between variables were the goals of this analysis. The findings reveal that workload and work motivation do not have a significant effect on employee performance. In contrast, work discipline has a significant influence. Simultaneously, workload, work motivation, and work discipline contribute 76.4% to employee performance.

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

1. Pendahuluan

Dalam konteks globalisasi dan perkembangan teknologi, organisasi menghadapi peningkatan kompetisi, sehingga dituntut untuk terus mempertahankan keunggulannya. Hal tersebut membutuhkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan dinamika lingkungan kerja. Selain kemajuan teknologi, keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas tenaga kerjanya, karena hal ini menjadi kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif sangat diperlukan agar organisasi dapat bersaing dan memberikan hasil kerja yang optimal, karena kualitas SDM tercermin dari kinerja pegawai dan kontribusi mereka dalam mewujudkan arah dan tujuan strategis organisasi. Tingkat kompetensi tinggi, kedisiplinan baik, dan motivasi yang kuat akan mendorong peningkatan output organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai menunjukkan tingkat kontribusi pegawai untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Kasmir (2019) menyatakan kemampuan kerja, motivasi, dan kedisiplinan merupakan faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja. Mustika dkk (2024) menyatakan bahwa tuntutan kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam batas waktu tertentu dan penentuan beban kerja yang sesuai dapat membantu pegawai bekerja secara maksimal sesuai target yang diharapkan. Selain itu, disiplin kerja meningkatkan pelaksanaan tugas melalui kepemimpinan dan perilaku kerja yang konsisten. Motivasi internal dan eksternal memengaruhi tingkat usaha dan kualitas kerja pegawai (Prayoga & Gumilar, 2024). PSDMBP adalah bagian pelaksana teknis dari Badan Geologi, KESDM. PSDMBP bertanggung jawab atas penyelidikan, pelayanan, pengembangan teknologi, dan perekayasaan terkait pengelolaan mineral, batubara, dan panas bumi, ini termasuk inventarisasi, monitoring, serta penyusunan neraca sumber daya. (PP ESDM No. 9 Tahun 2024). Keragaman dan tingkat kesulitan tugas tersebut menuntut pegawai untuk memiliki kompetensi yang memadai, semangat kerja yang tinggi, dan kedisiplinan yang konsisten agar tugas dapat diselesaikan dengan baik. Hasil survei menunjukkan bahwa kinerja pegawai di PSDMBP berubah dari tahun ke tahun dan belum menunjukkan tren peningkatan yang konsisten. Ini berdampak pada penurunan produktivitas dan pencapaian target organisasi yang tidak optimal. Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) PSDMBP periode 2023-2024 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memperoleh penilaian kerja pada kategori "sesuai ekspektasi", tetapi ada beberapa pegawai yang memperoleh penilaian kerja pada kategori "di bawah ekspektasi". Untuk memahami kondisi kinerja pegawai, berikut disajikan data SKP periode tahun 2023-2024.

Tabel 1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) PSDMBP periode Tahun 2023-2024

Aspek	Tahun	Dibawah Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Diatas Ekspektasi
Hasil Kerja	2023	0	137	1
Perilaku Kerja	2023	0	138	0
Kinerja	2024	2	138	2
	2023	0 (Kurang)	137 (Baik)	2 (Sangat Baik)
Kinerja	2024	1 (Sangat Kurang) 1 (Kurang)	141 (Baik)	2 (Sangat Baik)

Tabel 1 terlihat bahwa meskipun ada perbedaan di beberapa aspek penilaian, kinerja pegawai PSDMBP seluruhnya berada pada kategori baik. Pada tahun 2023, hampir seluruh pegawai memperoleh hasil kerja pada kategori "sesuai ekspektasi", sementara pada tahun 2024 terlihat perbedaan pada hasil kerja beberapa pegawai yang memperoleh nilai pada kategori "di bawah ekspektasi" dan "di atas ekspektasi". Kondisi serupa terlihat pada aspek perilaku kerja, di mana pada tahun 2023 sebagian besar pegawai berada pada kategori "sesuai ekspektasi", sedangkan pada tahun 2024 mulai terlihat pergeseran penilaian baik ke arah yang lebih rendah hingga lebih tinggi, fenomena serupa terlihat pada aspek kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih mengalami perubahan dan belum menunjukkan

RESEARCH ARTICLE

tren peningkatan yang konsisten dari tahun sebelumnya. Fluktuasi kinerja terjadi diakibatkan berbagai faktor seperti distribusi beban kerja yang tidak seimbang, tingkat motivasi yang bervariasi, dan kedisiplinan kerja yang tidak konsisten (Dwipayana dkk, 2020). Penelitian sebelumnya tentang PSDMBP menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas (Ayu Safitri, 2021). Selain itu, ada beberapa pegawai yang masih menunjukkan tingkat kedisiplinan dan motivasi yang belum optimal, yang tercermin dalam keterlambatan hadir dan tingkat frekuensi cuti yang tinggi. Untuk memahami kondisi disiplin dan motivasi pegawai, berikut disajikan data absensi bulan Januari-Desember 2025.

Tabel 2. Data Absensi Pegawai PSDMBP Periode bulan Januari-September 2025

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Cuti		Keterlambatan	
				Jumlah Pegawai	Total Cuti	Jumlah Pegawai	Total Jam
1	Januari	19	144	69	230	4	1:39:18
2	Februari	20	144	29	104	1	0:33:35
3	Maret	19	143	19	50	3	0:05:55
4	April	16	143	29	102	1	0:49:13
5	Mei	17	143	31	86	3	1:45:51
6	Juni	18	171	46	131	3	1:44:15
7	Juli	23	171	63	165	6	2:03:02
8	Agustus	20	171	30	72	2	0:42:28
9	September	21	171	37	128	1	0:16:13

Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang cuti setiap bulan berkisar antara 19 hingga 69 orang, dan jumlah keterlambatan setiap bulan berkisar 1 hingga 6 kejadian, dengan jumlah jam keterlambatan yang berbeda setiap bulan. Kondisi ini menunjukkan adanya perubahan dalam motivasi dan perilaku disiplin pegawai, yang dapat berkontribusi pada kinerja keseluruhan PSDMBP. Variasi ini mengindikasikan bahwa beban kerja, motivasi, dan disiplin pegawai belum sepenuhnya optimal, yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi serta efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh sebab itu, perlu untuk melakukan penelitian tentang faktor tersebut karena kinerja sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi, terutama di sektor publik yang membutuhkan layanan yang profesional, akuntabel, dan efisien. Fenomena tersebut memperkuat dugaan bahwa beban kerja, motivasi, serta disiplin kerja memengaruhi hasil kerja pegawai di PSDMBP. Kajian mengenai dampak ketiga variabel tersebut secara bersama terhadap pegawai di instansi pemerintah pusat, khususnya di PSDMBP masih terbatas. Dengan demikian, studi dilaksanakan menggunakan kajian topik "Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP)". Studi dilaksanakan untuk mengidentifikasi bagaimana hubungan beban kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PSDMBP. Hasil kajian diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dengan meningkatkan ilmu manajemen SDM serta manfaat praktis dengan memberikan informasi yang dapat digunakan oleh PSDMBP untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien. Selain itu, hasil ini dapat membantu penulis memahami bagaimana intensitas pekerjaan, dorongan kerja, dan kepatuhan pada aturan memengaruhi hasil kerja pegawai serta dapat digunakan acuan oleh peneliti masa depan yang ingin mengkaji subjek terkait.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Pegawai

Ini merupakan output kerja yang diperoleh tenaga kerja selama pelaksanaan kewajiban. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja tercermin melalui efektivitas, kualitas, kuantitas, tepat

RESEARCH ARTICLE

waktu, dan kapasitas pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar organisasi. Sinambela (2016) menyatakan bahwa penilaian kerja mencakup proses pelaksanaan pekerjaan serta hasil akhir. Selain itu, menurut Afandi (2018) berbagai faktor, seperti kemampuan individu, dukungan organisasi, tingkat motivasi, beban kerja, serta penerapan sistem kerja memengaruhi kinerja pegawai.

2.2 Beban Kerja

Ini merupakan volume tugas, kewajiban, serta tekanan yang harus ditangani sesuai batas waktu yang ditetapkan. Beban kerja biasanya dibagi menjadi dua kategori yaitu kuantitatif dan kualitatif. Jumlah pekerjaan yang diberikan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan disebut sebagai jenis beban kerja kuantitatif. Sementara itu, kualitatif merujuk pada tingkat kompleksitas tugas serta bagaimana tugas tersebut sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai dalam menjalankannya (Koesomowidjojo, 2017).

2.3 Motivasi Kerja

Penggerak dari dalam diri dan eksternal yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi disebut sebagai motivasi kerja (Hasibuan, 2017). Pegawai yang memiliki dorongan biasanya bersemangat, fleksibel, serta berdedikasi dalam menuntaskan tugas. Menurut Sutrisno (2017), faktor internal termasuk dorongan untuk bertahan hidup, kebutuhan untuk menyesuaikan diri dan dihargai, serta kebutuhan akan kekuasaan dapat berkontribusi pada motivasi. Sebaliknya, lingkungan kerja, insentif, bantuan yang lebih baik, keamanan kerja, status pekerjaan, dan penerapan peraturan yang adil merupakan faktor eksternal.

2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja menggambarkan sikap serta kesiapan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi dan menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2017). Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja terdiri dari dua jenis meliputi disiplin preventif dan korektif. Melalui disiplin preventif, pegawai diarahkan untuk senantiasa mematuhi aturan yang telah ditetapkan., sedangkan disiplin korektif melakukan hal-hal untuk memastikan bahwa aturan telah dipatuhi dan menerapkan sanksi bagi pelanggar.

2.5 Kerangka Pemikiran

1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja yang tidak seimbang berdampak pada kualitas kerja pegawai, baik ketika tuntutan kerjanya rendah maupun terlalu tinggi. Temuan penelitian tentang beban kerja menunjukkan hasil yang beragam. Prasetyo & Gumilar (2024); Saputro & Akbar (2024); Mustika dkk (2024); serta Mirna dkk (2024) memperlihatkan ketidaksesuaian tuntutan tugas dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, sehingga kesesuaian antara tuntutan kerja dan kemampuan pegawai sangat penting. Namun, penelitian oleh Dwipayana dkk (2022) dan Marhumi dkk (2022) terindikasi bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh beban pekerjaan. Temuan studi lain oleh Zulkarnaen dkk (2024) dan Simangunsong & Oktaviani (2023), beban kerja yang memadai tidak selalu secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Perbedaan temuan memperlihatkan sistem alokasi kerja organisasi serta kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai berdampak pada hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dapat memengaruhi bagaimana pegawai melakukan pekerjaan mereka dan kualitas kerja yang mereka hasilkan. Penelitian oleh Payoga & Gumilar (2024); Septiani dkk (2024); dan Ganesworo & Saputro (2025) menemukan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi yang didukung oleh suasana kerja yang baik, jaminan keselamatan, serta interaksi sosial yang positif. Namun, penelitian oleh Aliffia & Rahmi (2024) dan Habeahan (2022) menemukan bahwa motivasi kerja yang rendah tidak memengaruhi kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dorongan pribadi, dukungan organisasi, dan sistem manajemen

RESEARCH ARTICLE

yang diterapkan. Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong utama untuk meningkatkan kinerja pegawai jika faktor tersebut dikelola dengan baik.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja memengaruhi cara pegawai dalam melakukan tugas dan berdampak pada kualitas kerja mereka. Penelitian oleh Prayoga & Gumilar (2024); Septiani dkk (2024); dan Saputra & Febrianti (2025) menemukan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan hadir, dan kesiapan untuk menerima konsekuensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, temuan oleh Putri dkk (2025) menemukan kurangnya kedisiplinan tidak berpengaruh pada kinerja. Perbedaan ini memperlihatkan disiplin kerja sangat bergantung pada penegakan aturan yang konsisten, komitmen organisasi, dan budaya kerja yang sesuai.

4) Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tiga komponen yang berkontribusi pada pencapaian kinerja yaitu beban kerja, motivasi, serta disiplin kerja. Dwipayana dkk (2020) menemukan bahwa tingkat disiplin serta motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Sementara itu, beban kerja yang berlebihan justru dapat mengurangi kinerja. Hasil menunjukkan bahwa ketidakimbangan beban kerja dapat menghambat produktivitas pegawai. Oleh karena itu, menetapkan target dan membagi tugas menjadi bagian penting dalam pengelolaan SDM untuk mempertahankan kinerja dan produktivitas pegawai. Menurut Prasetyo & Gumilar (2024) menjelaskan bahwa manajemen beban kerja yang kurang optimal berkontribusi signifikan pada kinerja. Sebaliknya, penelitian Rosim & Ahsani (2025) menemukan hasil berbeda, di mana kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja. Perbedaan temuan memperlihatkan korelasi antara variabel dapat dipengaruhi oleh variasi dalam karakteristik organisasi dan kondisi kerja.

3. Metode Penelitian

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif, melalui strategi deskriptif dan verifikatif. Penelitian kuantitatif didasari paradigma positivisme dan diterapkan untuk mempelajari sampel maupun populasi tertentu (Sugiyono, 2017). Metode ini digunakan karena tujuan penelitian tidak hanya menjelaskan kondisi variabel tetapi juga menguji hubungan antar variabel. Dalam metode deskriptif, kondisi setiap variabel digambarkan berdasarkan tanggapan responden. Sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menganalisis keterkaitan antar variabel melalui perhitungan statistik. Penelitian dilakukan di PSDMBP, yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No. 444, Pasir Luyu, Regol, Kota Bandung. Sebanyak 171 pegawai PSDMBP menjadi populasi penelitian, dengan 64 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada margin kesalahan 10% melalui teknik simple random sampling. Kinerja pegawai ditetapkan sebagai variabel terikat, sedangkan beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 serta didukung oleh data sekunder yang bersumber dari dokumen internal dan literatur ilmiah. Kelayakan instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson, sementara reliabilitas dinilai melalui koefisien Alpa Cronbach. Data dianalisis melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, serta R², yang seluruhnya diolah menggunakan SPSS versi 27 dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan pengujian validitas terhadap 64 responden pada 40 pertanyaan yang terbagi pada empat variabel menunjukkan setiap item memenuhi kriteria validitas. Nilai r hitung untuk setiap item melebihi r tabel menegaskan bahwa instrumen penelitian layak digunakan.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 3. Hasil Pengujian reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hasil
Kinerja Pegawai (Y)	0,842	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0,846	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,827	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,805	0,60	Reliabel

Tabel 3 menampilkan angka Alpha Cronbach setiap variabel: 0,842 untuk kinerja pegawai, 0,846 untuk beban kerja, 0,827 untuk motivasi kerja, dan 0,805 untuk disiplin kerja. Dengan semua nilai di atas 0,60 maka instrumen pada setiap variabel dianggap konsisten dan reliabel dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	64
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.80948738
Most Extreme Differences	
Absolute	.081
Positive	.056
Negative	-.081
Test Statistic	.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	.370
99% Confidence Interval	
Lower Bound	.357
Upper Bound	.382

Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai Test Statistic 0,081 dan nilai signifikansi asimtotik dua arah 0,200, karena melebihi 0,05, data dinyatakan berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.714	3.408	3.143	.003		
	Beban Kerja	.193	.104	.209	1.850	.069	.310 3.226
	Motivasi Kerja	.195	.135	.170	1.445	.154	.284 3.516
	Disiplin Kerja	.638	.148	.546	4.313	.000	.246 4.072

Nilai toleransi variabel beban kerja 0,310, variabel motivasi kerja 0,284, dan variabel disiplin kerja 0,246, setiap variabel berada di atas batas minimum 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk beban kerja 3,226, motivasi kerja 3,516, serta disiplin kerja 4,072, setiap variabel berada di bawah batas maksimal 10. Dengan demikian, model regresi terbebas dari multikolinearitas.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 6. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.425	2.192	-.194	.847
	Beban Kerja	-.042	.067	-.146	.530
	Motivasi Kerja	.016	.087	.046	.851
	Disiplin Kerja	.060	.095	.164	.527

Model regresi dinyatakan bebas heteroskedastisitas ketika setiap variabel menunjukkan nilai signifikansi uji lebih dari 0,05. Oleh karena itu, asumsi regresi terkait homoskedastisitas terpenuhi dan model dianggap layak untuk digunakan.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Variabel	(Deviation from Linearity)	Signifikansi	Tingkat Signifikansi (α)
Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,227		0,05
Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,109		0,05
Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,210		0,05

Berdasarkan analisis, nilai signifikansi uji linearitas tiap variabel terhadap kinerja pegawai yaitu 0,227 pada beban kerja, 0,109 pada motivasi kerja, serta 0,210 pada disiplin kerja. Seluruh nilai signifikansi tersebut melebihi $\alpha = 0,05$, ini menegaskan bahwa asumsi linearitas model regresi terpenuhi.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.714	3.408	3.143	.003
	Beban Kerja	.193	.104	.209	.069
	Motivasi Kerja	.195	.135	.170	.154
	Disiplin Kerja	.638	.148	.546	.000

Dari tabel 8, diperoleh model regresi dengan persamaan $Y = 10,714 + 0,193 X1 + 0,195 X2 + 0,638 X3 + e$, yang berarti ketika semua variabel bebas berada pada kondisi konstan, maka kinerja pegawai bernilai 10,714.

Tabel 9. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.714	3.408	3.143	.003
	Beban Kerja	.193	.104	.209	.069
	Motivasi Kerja	.195	.135	.170	.154
	Disiplin Kerja	.638	.148	.546	.000

RESEARCH ARTICLE

Menurut hasil uji t, faktor beban kerja dan motivasi kerja tidak signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai, karena t hitung berada di bawah t tabel (2,00030). Sebaliknya, variabel disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan karena t hitung > nilai t tabel.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	666.582	3	222.194	64.630
	Residual	206.277	60	3.438	
	Total	872.859	63		

Berdasarkan tabel 10, angka f hitung 64,630 (>2,76) dengan signifikansi 0,000 (<0,05), maka H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak, menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^a	.764	.752	1.854	1.807

Nilai R^2 0,764 menunjukkan bahwa 76,4% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sementara 23,6% dipengaruhi faktor lain di luar model.

4.2 Pembahasan

Temuan analisis mengindikasikan beban kerja tidak memengaruhi kinerja secara signifikan, dengan nilai t hitung 1,850 (<2,00030) dan signifikansi 0,069 (>0,05). Diketahui bahwa tingkat beban kerja belum menjadi faktor penentu tinggi rendahnya kinerja, karena pegawai mampu mengelola tuntutan pekerjaan mereka secara efektif dan beradaptasi dengan tingkat pekerjaan mereka saat ini. Kondisi ini sesuai dengan temuan dari Zulkarnaen dkk (2024) serta Simangunsong & Oktaviani (2023), yang menunjukkan beban kerja yang sesuai belum tentu berdampak terhadap kinerja. Hasil mengindikasikan motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja secara signifikan. Pernyataan tersebut diperkuat dengan nilai t sebesar 1,445 (<2,00030) serta signifikansi 0,154 (>0,05). Temuan mengungkapkan bahwa tingkat motivasi yang diterima oleh pegawai belum menjadi faktor pendorong dalam peningkatan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan untuk berprestasi, keinginan untuk diakui, maupun kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan terbaik tidak berdampak pada kinerja pegawai PSDMBP. Kondisi ini sesuai dengan temuan Aliffia & Rahmi (2024) dan Habeahan (2022), yang mengungkap motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Analisis memperlihatkan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Pernyataan ini dibuktikan dengan nilai t 4,313 (>2,00030) serta signifikansi 0,000 (<0,05). Kondisi ini memperlihatkan bahwa peningkatan disiplin pegawai memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Terbukti bahwa disiplin kerja pegawai PSDMBP mampu meningkatkan kualitas dan efektivitas hasil kerja mereka dengan mematuhi aturan, tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai standar, dan konsisten dalam memenuhi tanggung jawab kerja. Hasil ini sesuai dengan temuan oleh Prayoga & Gumilar (2024); Septiani dkk (2024); dan Saputra & Febrianti (2025) menemukan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan hadir, dan kesiapan untuk menerima konsekuensi memiliki dampak signifikan pada kinerja. Dengan nilai R^2 sebesar 0,764, memperlihatkan bahwa beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan menentukan kinerja pegawai, menjelaskan 76,4% variansnya, dan sisanya 23,6% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini sesuai dengan riset Rosim dan Ahsani (2025) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beban kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja.

5. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini, disiplin kerja berdampak paling signifikan terhadap kinerja pegawai PSDMBP, sedangkan beban kerja dan motivasi kerja tidak berdampak signifikan. Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui dedikasi terhadap tugas, ketepatan waktu, konsistensi dalam penyelesaian pekerjaan, serta kepatuhan terhadap peraturan. Secara simultan, beban kerja, motivasi, dan disiplin kerja menjelaskan 76,4% variasi kinerja, menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang mendorong kinerja pegawai lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya. Berdasarkan kesimpulan tersebut, PSDMBP disarankan untuk memprioritaskan budaya disiplin melalui penegakan peraturan yang konsisten, penerapan sanksi yang adil, dan pengawasan rutin untuk memastikan bahwa semua pegawai mematuhi standar kerja. Pemimpin juga harus menjadi teladan dalam kedisiplinan dan ketegasan serta menjaga kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja sekaligus memperkuat interaksi kerja yang harmonis dan saling menghargai. Evaluasi pada pembagian beban kerja dan program motivasi tetap perlu dilakukan, meskipun keduanya tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial. Hal ini untuk memastikan pegawai merasa nyaman di tempat kerja dan mengurangi potensi kelelahan atau penurunan semangat kerja jangka panjang. Selain itu, studi lebih lanjut disarankan untuk memperluas cakupan studi dengan memasukkan variabel yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai serta memperluas subjek penelitian untuk mencakup berbagai sektor atau instansi.

6. Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aliffia, R. D., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi senjata PT. Pindad Persero Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Dirgantara*, 8(1), 34–55.
- Dwipayana, I. M. G. S., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sunsri House of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. *EMAS*, 3(3), 91–104.
- Gandesworo, P., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tekno Buana Globalindo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 170–176.
- Habeahan, L. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 410–420.
- Hendra Saputro, A., & Riadi Akbar, R. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trifa Raya Laboratories. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 416–424.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)* (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya perusahaan* (Cetakan ke-10). Remaja Rosdakarya.

RESEARCH ARTICLE

- Marhumi, S., Naidah, H. J., & Minasni, H. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Lilitiraja Kabupaten Soppeng. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 404–414.
- Mirna, Rizal, S., & Rizaldi, A. R. (2025). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kota Makassar. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA)*, 5(3), 98–107.
- Mustika, S., Saputro, A. H., Siddiq, A. M., Muttaqin, R., & Ismail, G. D. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trifa Raya Laboratories. *Inaba Journal of Psychology*, 2(1), 18–25.
- Prasetyo, Y. O., & Gumilar, D. (2024). The influence of workload and compensation on employee performance at PT. Honda Autobest Service Department. *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM)*, 5(5), 1015–1020.
- Prayoga, D. A., & Gumilar, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infimedia Nusantara Layanan Call Center 147 Site Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(6), 569–578.
- Putri, D. M., Muttaqin, R., & Riadi Akbar, R. (2025). Pengaruh work life balance, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Primajaya Putra Sentosa. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 39–49.
- Rosim, R. A., & Ahsani, R. F. (2025). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Karanganyar. *Anggaran: Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 3(1), 426–439.
- Saputra, E. D. P., & Febrianti, A. M. (2025). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Kutawaringin, Kabupaten Bandung). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2623–2630.
- Septiani, A., Siddiq, A. M., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Finishing PT. Papyrus Sakti Paper Mill. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 392–398.
- Simangunsong, B. A. M. P., & Oktaviani, L. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Sukabumi. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 74–87.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarok, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Atamora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 733–741.