

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Orientama Makmur Abadi

Andre Christian¹⁾, Ignatius Ario Sumbogo²⁾

Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾Email: safax0n3@gmail.com

²⁾Email: asumbogo78@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine whether there is an influence between workload and work discipline on employee performance at PT. Orientama Prosperous Eternal. The population in this study were employees of PT. Orientama Prosperous Eternal. Sampling technique using saturated samples. The analytical method used in this research is using multiple linear regression analysis. This study uses a quantitative approach through distributing questionnaires to 100 employees of PT. Orientama Prosperous Eternal. The results of the hypothesis test (t test) show that the workload variable has a significant effect on the employee performance variable. This is indicated by the t arithmetic value of $3.375 > t$ table 1.984 which is greater than t table. Likewise, work discipline has a significant effect on employee performance variables with t count $4.855 > t$ table 1.984 which is greater than t table. The conclusion of this study is that workload and work discipline have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *employee performance, Oeriantama, workload, work discipline*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Orientama Makmur Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Orientama Makmur Abadi. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 100 pegawai PT. Orientama Makmur Abadi. Hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $3,375 > t$ tabel 1,984 yang lebih besar dari t tabel. Demikian juga, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan t hitung $4,855 > t$ tabel 1,984 yang lebih besar dari t tabel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Kata kunci: *beban kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, Oeriantama*

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini organisasi menghadapi persaingan yang ketat pada bidang perubahan teknologi, lingkungan politik dan ekonomi. Maka dari itu masing-masing dari organisasi mendorong karyawannya untuk mempersiapkan dalam menyesuaikan kemampuan yang lebih tinggi dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017, p. 260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu,

upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi pihak manajemen karena keberhasilan untuk mencapai visi dan tujuan organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan

SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang memiliki kinerja. Menurut Mangkunegara (2014, p. 67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penilaian kinerja pegawai memberitahukan bahwa apakah sumber daya manusia telah memenuhi tugas yang diberikan perusahaan, baik itu dilihat dari kualitas atau kuantitas (Rivai, 2014, p. 405). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah beban kerja. Menurut Koosmowidjojo (2017, p. 21), beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Seperti yang kita ketahui, sedikit atau banyaknya beban kerja yang diterima oleh karyawan harus dapat diselesaikan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Namun alangkah baiknya apabila beban kerja yang ada bisa diseimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan seimbang beban kerja dan kemampuan karyawan juga dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan.

Selain faktor beban kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017, p. 23) kedisiplinan adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kearah kinerja karyawan yang baik, selain sebagai kewajiban moral disiplin juga berfungsi sebagai komitmen karyawan dari wujud timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Disiplin perlu dibangun dan dijaga dengan baik, karena apabila tidak, disiplin akan berdampak terlambatnya pelaksanaan tugas dan akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap perusahaan. Bagi perusahaan, dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan untuk karyawan,

akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam menjalankan tugasnya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab karyawan. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan, beban kerja yang seimbang dan disiplin dalam bekerja menentukan keberhasilan kinerja di PT. Orientama Makmur Abadi, maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Orientama Makmur Abadi".

Berdasarkan latar belakang penulisan, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut: 1) Apakah Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orientama Makmur Abadi?; 2) Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orientama Makmur Abadi?; dan 3) Apakah Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Orientama Makmur Abadi?

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orientama Makmur Abadi; 2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orientama Makmur Abadi; dan 3) Seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Orientama Makmur Abadi.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dengan jenis penelitian korelasional. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu

diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan (Sugiyono, 2016, p. 3).

Menurut Sugiyono (2016, p. 87), penelitian korelasional merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel atau membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel. Tipe penelitian ini menekankan pada penentuan tingkat hubungan yang di dapat juga digunakan untuk melakukan prediksi.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini dapat di konstruksi sebagai strategi penelitian yang menekankan kuantifikasi dalam pengumpulan data analisis dengan pendekatan deduktif. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menemukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Silalahi, 2012, p. 77). Penggunaan pendekatan kuantitatif ini didasarkan pada penelitian yang akan melihat pengaruh antara variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, peneliti berusaha untuk menemukan kebenaran yang berlaku umum untuk topik yang diteliti dengan cara menemukan teori dan hipotesis yang sesuai dengan tema penelitian.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, p. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Orientama Makmur Abadi yang berjumlah 100 orang.

Sampel adalah sebagian populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam penelitian. Dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki. Teknik *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *sampling jenuh* (*sensus*), melihat jumlah populasi yang hanya berjumlah 100 orang maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2016, p. 82), *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel ini lebih cocok untuk penelitian kuantitatif,

atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Beban Kerja

Hart dan Staveland (Tarwaka, 2011, p. 106) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

2. Disiplin Kerja

Hasibuan (2017, p. 193) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014, p. 9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data survei (*Methods Survey*) yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek penelitian. Untuk memperoleh data primer, digunakan 3 (tiga) cara perolehan datanya:

1. Observasi

Yaitu dengan cara melakukan pengamatan langsung di PT. Orientama Makmur Abadi untuk memperoleh data yang diperlukan.

2. Kuesioner.

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan atau menyebarkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Penulis memberikan pertanyaan dan pernyataan tertulis yang diberikan kepada karyawan di PT. Orientama Makmur Abadi.

3. Studi Kepustakaan.

Studi kepustakaan dilakukan untuk mencari berbagai teori dan asumsi yang mempunyai hubungan dengan objek penelitian.

D. Metode Pengujian Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016, p. 121) valid dapat didefinisikan sebagai “Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018, p. 52). Dengan demikian untuk mengukur sesuatu harus dengan alat ukur yang tepat.

Menurut Supardi (2013, p. 45), untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut: 1) Jika nilai hitung r lebih besar ($>$) dari nilai tabel r maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan; 2) Jika nilai hitung r lebih kecil ($<$) dari nilai tabel r maka angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan; dan 3) Nilai tabel r dapat dilihat pada $\alpha = 5\%$ dan $db = n - 2$

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai Cronbach alpha diatas 0,6 (Ghozali, 2018, p. 45).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogrov-Smirnov of Fit Test* yang bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa tidak ada yang beda antara dua buah distribusi atau untuk menentukan apakah data dari masing-masing variabel telah terdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas: 1) Jika signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal; dan 2) Jika signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Semakin tinggi VIF mengidentifikasi bahwa multikolinearitas diantara variabel independen semakin tinggi, dimana standar nilai VIF adalah 10, multikolinearitas terjadi jika nilai VIF melebihi 10. Sedangkan nilai *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance*

yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Deteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain: 1) Jika nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 , maka model regresi dapat dikatakan terjadi gangguan multikolinearitas; dan Jika nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Autokorelasi biasanya terjadi pada data runtut waktu (*time series*) karena gangguan pada seorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya (Ghozali, 2018, p. 68).

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Metode pengujian heteroskedastisitas yang digunakan adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$). Dasar analisis: 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier

Model analisis ini adalah bersifat kuantitatif digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Didalam penelitian ini penulis menggunakan uji regresi linier, yaitu pengujian yang

dilakukan untuk melihat pengaruh dari dua variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$KK = a + b_1BK_1 + b_2DK_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Konstant

b_1 = Koefisien regresi Beban Kerja

BK_1 = Variabel independen (Beban Kerja)

b_2 = Koefisien regresi Disiplin Kerja

DK_2 = Variabel independen (Disiplin Kerja)

e = Kesalahan prediksi (*error*)

b. Uji t

Uji t adalah untuk menunjukkan apakah variabel independen secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji t ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , yaitu dengan ketentuan sebagai berikut: 1) Jika signifikansi $> 0,05$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 ditolak; dan Jika signifikansi $< 0,05$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 diterima.

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 (5%), berarti suatu kesimpulan memiliki peluang kesalahan sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

c. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji hipotesis serentak ini membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada keyakinan tertentu. Berikut ini adalah dasar pengambilan keputusannya: 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 tidak diterima (tidak terdapat pengaruh); dan Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima (terdapat pengaruh).

Besarnya F_{tabel} dapat diperoleh dari tabel distribusi. Tabel distribusi F dicari pada alpha (α) 5% dengan df_1 (pembilang) = (k-1) dan df_2 (penyebut) = (n-k), dimana n adalah banyaknya observasi (sampel) dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat.

d. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap naik turunnya variabel dependen dapat dihitung dengan Koefisien Determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan

variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang ditemukan, kemudian dikalikan dengan 100%. Perhitungan koefisien determinasi dapat diuraikan dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD= Koefisien Determinasi

r = koefisien korelasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05 yaitu 0,168 $> 0,05$. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual dalam penelitian ini telah berdistribusi dengan normal.

Tabel 1 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19857019
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.076
	Positive	.057
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

B. Uji Multikolinearitas

Dari output Tabel 2, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , yaitu variabel Beban Kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,521 dan nilai *VIF* sebesar 1,920. Dan variabel Disiplin Kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,521 dan nilai *VIF* sebesar 1,920. Sehingga dapat ditarik kesimpulan antara variabel bebas yang terdapat dalam model menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Tabel 2 Hasil uji multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	0.521	1.92
	Disiplin Kerja	0.521	1.92

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

C. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil Tabel 3, bahwa nilai DW 1,728 terletak diantara dU dan 4-dU. Jika $dU < DW < 4 - dU$ ($1,7152 < 1,728 < 2,2848$), maka keputusannya adalah tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian ini.

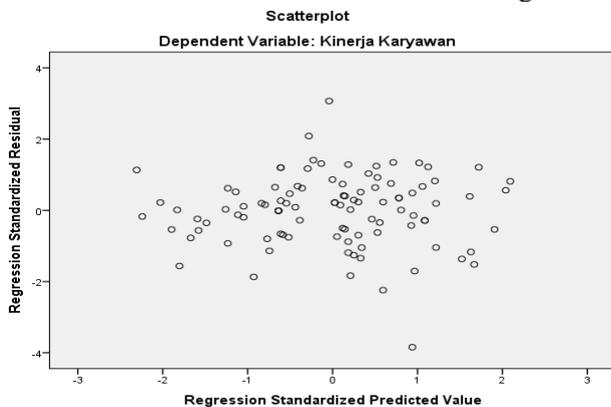
Tabel 3 Hasil uji autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.728

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

D. Uji Heteroskedatisitas

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedatisitas didalam model regresi ini.



E. Uji Regresi Linier

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh nilai a sebesar 7,518; b_1 sebesar 0,317; dan b_2 sebesar 0,543. Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :
 Kinerja Karyawan = 7,518 + 0,317 Beban Kerja + 0,543 Disiplin Kerja + e

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka diketahui hasil sebagai berikut: 1) Koefisien konstanta sebesar 7,518; artinya jika variable Beban Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) nilainya adalah

Tabel 4 Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	7.518
	Beban Kerja	0.317
	Disiplin Kerja	0.543

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

0, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif sebesar 7,518; Koefisien regresi variable Beban Kerja (X1) sebesar 0,317; artinya jika variabel Disiplin Kerja (X2) nilainya tetap dan Beban Kerja (X1) mengalami kenaikan 1 tingkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,317; dan 3) Koefisien regresi variable Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,543; artinya jika variabel Beban Kerja (X1) nilainya tetap dan Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 tingkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,543.

F. Uji t

Berdasarkan Tabel 5 pengolahan data yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Variabel Beban Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 3,375 > t_{tabel} 1,984 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H1 diterima, yang artinya secara parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; dan 2) Variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 4,855 > t_{tabel} 1,984 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H2 diterima, yang artinya secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5 Hasil uji t

Coefficients ^a				
Model	t	Sig.		
1	(Constant)	1.451	0.15	
	Beban Kerja	3.375	0.001	
	Disiplin Kerja	4.855	0.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-k-1)}$$

$$= t_{(0,05/2)(100-2-1)}$$

$$= t_{(0,025)(97)}$$

$$= 1,984$$

G. Uji F

Berdasarkan Tabel 6, maka dapat diketahui besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan F_{hitung} sebesar 55,342 > F_{tabel} 3,09; maka H3 diterima,

artinya bahwa Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6 Hasil uji F

ANOVA ^a		
Model		Sig.
1	Regression	.000 ^b
	Residual	
	Total	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F_{\text{tabel (k-1) (n-k)}} \\
 &= F_{(3-1) (100-3)} \\
 &= F_{(2) (97)} \\
 &= 3,09
 \end{aligned}$$

H. Uji Koefisien Determinasi

Dari Tabel 7 hasil pengolahan koefisien determinasi Adjusted R Square = 0,523; artinya Beban Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi dari Kinerja Karyawan adalah sebesar 52,3%. Sedangkan sisanya sebesar 47,7% mampu dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Tabel 7 Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary ^b		
Model	R Square	Adjusted R Square
1	0.533	0.523

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

IV. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan serta pengujian yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut: 1) Variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 2) Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan; dan Variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

V. DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesmowidjojo, S. (2017). Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif. Jakarta: Change Publication.