

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:
Survei pada Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Karawang**

¹Sakinah, ²Netti Nurlenawati, ³Flora Patricia Anggela

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
mn17.sakinah@mhs.ubpkarawang.ac.id, netti.nurlenawati@ubpkarawang.ac.id,
floraanggela@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

In the era of ever-growing globalization, job competition is also getting tougher. Companies definitely want to choose human resources who have work discipline because without work discipline the company will not achieve its stated goals. Workload is something that can affect employee performance because when the company provides excessive workload it can affect employee performance. The aim of this research is to determine the effect of work discipline and workload on employee performance. The method used in this research is quantitative with descriptive and verification. The sampling technique used in this research was nonprobability sampling with saturated sampling. The data analysis technique in this research uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS. The research results show that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance variables and the workload variable has a positive and significant effect on employee performance variables. Work discipline and workload simultaneously and significantly influence employee performance by 84.2% and 15.8% is the influence of other variables that were not examined.

Keywords: *Work Dicipline, Workload, Employee Performance.*

ABSTRAK

Di era globalisasi yang terus berkembang, persaingan kerja juga semakin ketat. Perusahaan pasti ingin memilih sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja karena tanpa adanya disiplin kerja perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beban kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena ketika perusahaan memberikan beban kerja yang berlebihan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dalam riset ini ialah guna mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam riset ini ialah kuantitatif dengan deskriptif dan verifikatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam riset ini ialah *nonprobability sampling* dengan *sampling* jenuh. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil riset menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 84,2% dan sebesar 15,8% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kompetisi pada masa kesejagatan terus menjadi hari jadi terus menjadi kencang, manajemen pangkal energi orang jadi salah satu aspek berarti yang terdapat serta wajib diatur dengan bagus oleh arahan industri dalam melaksanakan aktivitas industri. Berartinya pangkal energi orang ataupun karyawan dalam sesuatu badan yang ialah kunci dalam memastikan kemajuan industri tidak bebas dari kemampuan yang diserahkan oleh pegawai itu sendiri. Kemampuan ataupun penampilan pegawai yang baik hendak berbanding lurus dengan kemajuan bidang usaha industri.

PT Sicepat Ekspres Indonesia merupakan perusahaan yang berjalan di bidang pengiiraman barang atw jasa yang berlokasi di Jakarta, Indonesia. PT Sicepat Ekspres didirikan pada 21 Februari 2014. Perusahaan yang mempunyai visi guna untuk memberikan layanan pengiriman di era saat ini serta membagikan sokongan dan keringanan dalam kemajuan bidang usaha online serta tujuan untuk menjadikan pengiriman ekspedisi terbesar dan menjadikan nomor satu di Indonesia. Sicepat Ekspres Karawang merupakan salah satu cabang dari PT Sicepat Ekspres yang berada di Karawang.

(Hasibuan, 2015:112) merupakan pemahaman seerta kmauan seseorang mematuhi praturan industri serta norma2 sosial yang ilegal. Tiap badan atau industri tentu mempunyai peraturan yang harus dipatuhi oleh tiap karyawannya. Peraturan terbuat guna menata seluruh aturan teratur di industri. Semacam perihalnya apa yang wajib dicoba dan apa yang tidak bisa dicoba semacam perihalnya etika dalam bertugas dalam suatu industri.

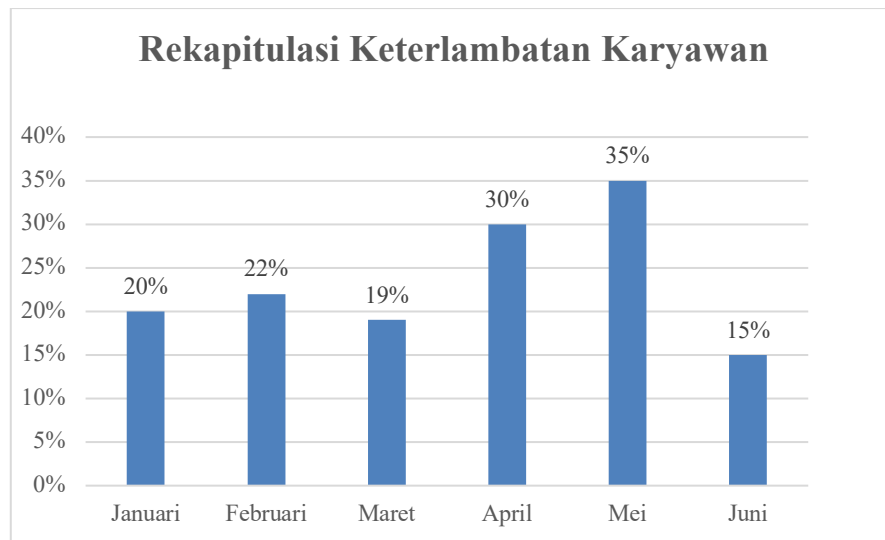
Tabel 1. Jam Kerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres

No	Shift	Waktu kerja	Selesai Kerja
1	Pagi	08.00-17.00	8 jam
2	Siang	13.00-21.00	8 jam

Sumber: HRD PT. Sicepat Ekspres, 2023

Bersumber pada bagan 1 di atas, durasi kegiatan pegawai pada PT. Sicepat Cepat sepanjang 8 jam kegiatan yang dibagi jadi 2 shift. Kejadian yang terjalin sedang terdapatnya pegawai yang tiba telanjur serta pegawai yang kembali kegiatan meski profesi ataupun tanggungjawab nya belum berakhir. Perihal ini membuktikan kalau tingkatan kepatuhan pegawai sedang kurang.

Patuh kegiatan pegawai ialah bagian berarti dari aplikasi peraturan industri, salah satunya bisa diamati dari jam kegiatan serta rekapitulasi keterlambatan pegawai. Jam kegiatan pada PT. Sicepat Cepat agen Karawang dalam 1(satu) hari merupakan 9(9) jam kegiatan tercantum durasi rehat.



Gambar 1. Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Karawang bulan Januari - Juni Tahun 2023
Sumber: Admin PT. Sicepat Ekspres Karawang

Bersumber data yang di atas yang terjadi pada perusahaan, terlihat bahwa salah satu aspek yang menyebabkan penurunan mutu jasa merupakan di akibatkan sebab industri memiliki permasalahan yang lingkungan dalam pangkal energi orang, khususnya hal permasalahan minimnya patuh pegawai, dalam hal disiplin waktu di mana sering kali karyawan masih ada yang blm mentati disiplin wktu, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08:00 Wib & pulang sebelum jam 17:00 Wib, selain itu masih ada karyawan yang belum menaati prosedur pemakaian peralatan kantor dan masih kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Bagi Gopher serta Doncin (2016) memaknakan bobot kegiatan selaku sesuatu rancangan yang mencuat dampak terdapatnya keterbatasan kapasitas dalam mengerjakan data. Dikala mengalami sesuatu kewajiban, orang diharapkan bisa menuntaskan kewajiban itu pada sesuatu tingkatan khusus. Bila keterbatasan yang dipunyai orang itu membatasi ataupun membatasi tercapainya hasil kegiatan pada tingkatan yang diharapkan, berarti sudah terjalin ke senjanggalan antara tingkatan keahlian yang di harapkan serta tingkatan kapasitas yang dipunyai.

		KARAWANG PUSAT TARGET 21 NOVEMBER - 20 DESEMBER																				Target	Total	Kurang											
3	NAMA	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	112	26		
4	A.Hamid	52	74	84	67	83	84		123	74	159	150	110	120		113	94		140	105	66	76	84	92	131	81	42	46	36		2912	2286	626		
5	A.Rojak	18	82	72	83	79	110		99	97	132	92	49	20		75	43	45	81	44		46	24	96	116	107	58	57	46		2912	1771	1141		
6	Dede Y	51	43	67	70	61	60	76	98		162	110	121	113	87	99		130	89	102	65	84		93	124	104	72	47	46		57	2912	2231	681	
7	Karta	57	24	38		38	39	66	75	67	89	99	63	106	55	89	90	95		86	96	60	62	64	80	74	58		34	22		2912	1726	1186	
8	Muhsinin	50	45	68	67	63			134	145	142	150	117	141	136	119	102	166	109		148	83	70	101	138	111	88	99	119	142	74	2912	2927	-15	
9	Rahmat	51	33	65					94	125	99	133	113	110	95	100	86	127	143	122		71	71	65	84	82	64	33	48		94	2912	2108	804	
10	Riyanto	50	43	53	45	53	93		89	74	85	58	55	74		61	68	54	86	59		55	57	71	67	63	51		35	52	2912	1551	1361		
11	Yuli	42		72	61	71	62	113	111		137	147	126	118	82	109		167	104	137	108	71		91	118	121	70	59	51	52	2912	2400	512		

Gambar 2. Beban Kerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres

Sumber: HRD PT. Sicepat Ekspres, 2023

Kemampuan merupakan sebutan yang terkenal di dalam manajemen, yang mana sebutan kemampuan didefinisikan dengan sebutan hasil kegiatan, hasil kegiatan serta performance (Rahadi D, 2010). Kemampuan amat berarti guna tiap badan. Oleh sebab itu, buat menggapai sasaran- sasaran penting dibutuhkan keahlian buat mengatur kemampuan para pekerjanya dengan cara pas (Bukit *et al.*, 2017).

Adapun riset yang dilakukan oleh (Sugiharjo & Aldata, 2018) membuktikan kalau elastis bobot kegiatan serta dorongan kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Riset yang dicoba oleh (Khasifah, 2020) hasil riset meyakinkan kalau patuh kegiatan serta area kegiatan mempunyai akibat positif serta penting kepada kemampuan karyawan, sebaliknya bobot kegiatan mempunyai akibat positif tidak penting kepada kemampuan karyawan.

Riset yang dicoba oleh Imamul (2016) membuktikan hasil riset kalau patuh kegiatan serta bobot kegiatan mempengaruhi secara simultan kepada kemampuan karyawan. Dengan cara parsial patuh kegiatan, mempengaruhi kepada kemampuan pegawai, sebaiknya elastis patuh kegiatan tidak mempengaruhi kepada kemampuan pegawai dengan cara parsial. Riset yang dicoba Badar (2015) membuktikan kalau elastis kepemimpinan serta patuh kegiatan mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai ada pula elastis bobot tidak mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai.

Terdapatnya perbandingan hasil (Research Gap) mengenai akibat bobot kegiatan kepada kemampuan karyawan bisa diamati pada riset yang dicoba oleh (Sugiharjo & Aldata, 2018) membuktikan kalau bobot kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Sebaiknya riset yang dicoba oleh (Khasifah, 2020) hasil riset meyakinkan kalau bobot kegiatan mempunyai akibat positif tidak penting kepada kemampuan karyawan.

Tujuan riset ini ialah guna mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja, beban kerja & kinerja karyawan serta pengaruh disiplin kerja & beban kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Cabang Karawang.

Manajemen Sdm adalah ilmu & seni menyusun jalinan dan berperan energi aktivitas dengan metode berakal guna dan berdaya guna walhasil sukses tujuan pabrik, karyawan dan masyarakat (P Afandi, 2018:3).

Patuh kegiatan didefinisikan selaku sesuatu aturan teratur ataupun peraturan yang terbuat oleh manajemen sesuatu badan, di sahkan oleh badan komisaris atau pun owner modal, disetujui oleh sidikat pekerja serta dikenal oleh Biro Daya Kegiatan, dimana banyak orang yang tercampur dalam badan angkat tangan pada aturan teratur yang terdapat dengan rasa suka batin. Patuh kegiatan pula dimaksud selaku penerapan manajemen buat memperteguh pedoman- pedoman badan (A Prabu Mangkunegara, 2016). Menurut Paandi (Afandi, 2016:54) Di mensi disiplin kerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator yaitu:

1. Patuh kepada ketentuan durasi Diamati dari jam masuk kegiatan, jam kembali serta jam rehat yang pas durasi cocok dengan ketentuan yang legal diperusahaan.
2. Patuh kepada peraturan industri Peraturan dasar mengenai metode berpakaian, serta berkelakuan laris dalam bertugas.
3. Patuh kepada ketentuan sikap dalam profesi Diarahkan dengan cara2 melaksanakan pekerjaan2 cocok dengan kedudukan, kewajiban, serta tanggungjawab.
4. Ketatan pada peraturan kegiatan ini dimaksudkan guna kenyamann serta kelancaran dalam bekerja metode berkaitan dengan bagian kegiatan lain.
5. Patuh kepada peraturan yang lain Ketentuan mengenai apa yang bisa serta apa yang tidak bisa dicoba oleh karyawan dalam industri.

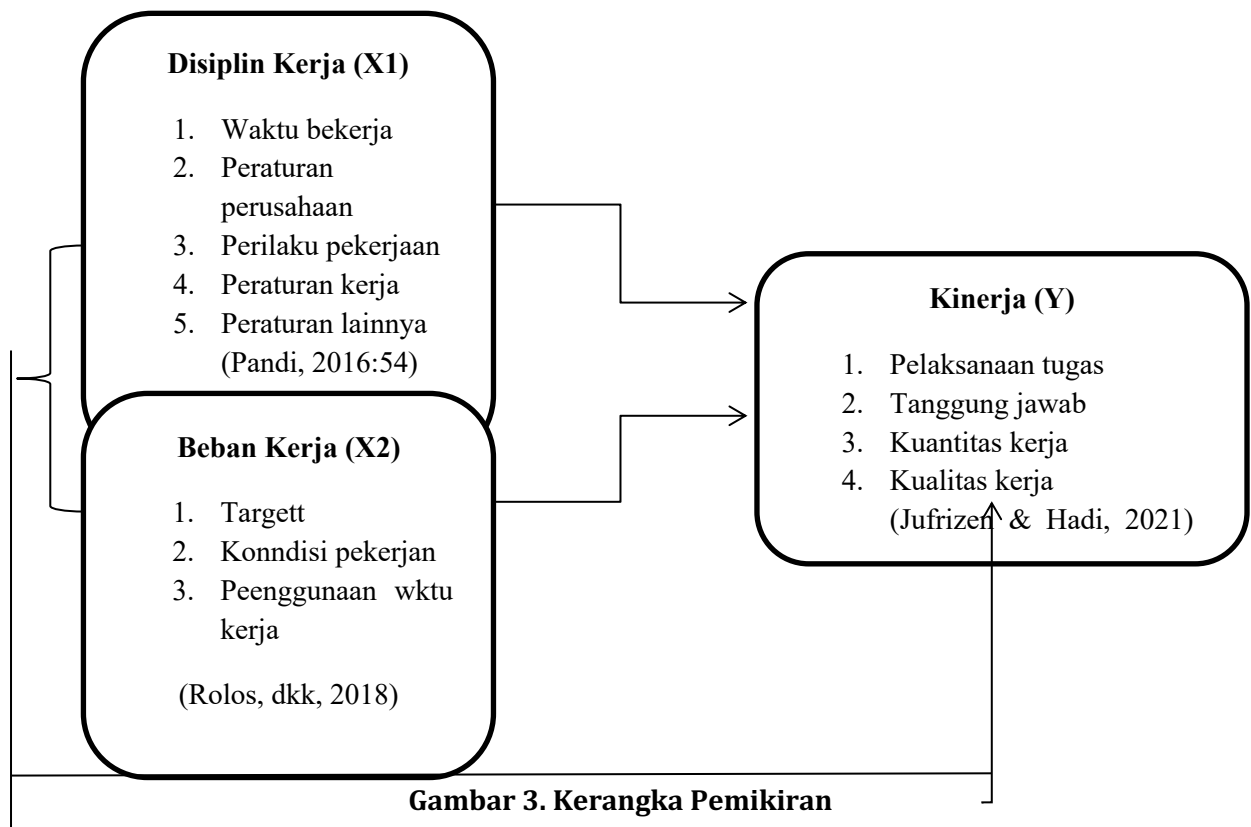
Menurut (Vanchapo, 2020:1) Bobot kegiatan ialah suatu cara ataupun aktivitas yang wajib lekas dituntaskan oleh seseorang pekerja dalam waktu durasi khusus. Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas kewajibannya, hingga perihal itu tidak jadi sesuatu bobot kegiatan. Akan tetapi, apabila karyawan tidak sukses sehingga kewajiban serta aktivitas itu menjadi suatu bobot kegiatan. Opini lain dikemukakan oleh Linda (2014) melaporkan kalau bobot kegiatan ialah upaya yang wajib dicoba seorang bersumber pada sesuatu permohonan profesi itu buat dituntaskan. Bagi (Nainggolan, 2018) Dimensi beban kerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator yaitu:

1. Sasaran yang wajib digapai pemikiran orang hal besarnya sasaran kegiatan yang wajib diserahkan buat menuntaskan pekerjaannya
2. Situasi profesi melingkupi mengenai gimana pemikiran yang dipunyai oleh orang hal situasi pekerjaannya.
3. Pemakaian durasi kegiatan durasi yang dipakai dalam kegiatan- kegiatan yang langsung berkaitan dengan penciptaan.

Kemampuan diformulasikan selaku hasil dari sesuatu cara yang merujuk serta diukur selama bentang durasi lama spesial berasal dari kepastian atau akad yang sudah diterapkan lebih dahulu. Tidak hanya itu, penafsiran kemampuan atau hasil kegiatan ialah hasil aktivitas yang digapai oleh karyawan disuatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab tiap- masing2 dalam supaya pemasukan

tujuan tubuh dengan metode ilegal, tidak dilanggar hukum & tidak bertentangan dengan adab dan etika (Edison, 2016; Afandi, 2016). Format serta penanda kemampuan pegawai yang dipakai dalam riset ini merupakan bersumber pada filosofi yang diformulasikan (Jufrizen, 2021), yaitu: Pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kuantitas kerja dan kualitas kerja

Kerangka pemikiran penelitian ini terdapat pada gambar berikut :



Bersumber keraangka peemikiran tersebut maka, hipotesi dalam riset ini :

1. 1 : Disiplin kerja brpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat ekspres karawang.
2. 2 : Beban kerja brpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat ekspres karawang.
3. 3 : Disiplin kerja & beban kerja brpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat ekspres karawang.

METODE PENELITIAN

Metodie penelitian kiinerja dipakaii merupakan metod kuantitatif dengan metodee deskriptif dann metode verifikatif, untuk tujuan meyakinkan bukti sesuatu filosofi pada durasi serta tempat khusus. Menuru (Sugiyono, 2019) Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisi regresi linieer brganda.

Riset ini akan dilakukan di lingkungan PT. Sicepat ekspres cabang Karawang yang beralamat di Jl. Ahmad yani No.7, Cikampek Barat. Disini yang dijadikan objek

pada penelitian adalah pegawai PT. Sicepat ekspres cabang Karawang. Waktu penelitian dilakukan bulan Januari 2023 sampai Juli 2023.

Populasi dalam riset ini ialah karyawan tetap pada PT Sicepat Ekspres Cabang Karawang. Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini guna menentukan sampel *nonprobability sampling* dengan *sampling* jenuh. Objek yang dituju ialah karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Karawang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian memakai analisa regresi linier berganda dengan dorongan SPSS. Pengumpulan informasi yang dipakai dalam riset ini menggunakan data primer dari hasil kuesioner sebagai informasi pendukung dan terhubung oleh riset guna memperkuat data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Peneliti

Berartinya Pangkal Energi Orang ataupun pegawai dalam sesuatu badan yang ialah kunci dalam memastikan kemajuan industri tidak bebas dari kemampuan yang diserahkan oleh pegawai itu sendiri. Kemampuan ataupun penampilan pegawai yang baik hendak berbanding lurus dengan kemajuan bidang usaha industri.

PT Sicepat Ekspres Indonesia merupakan perusahaan yang berjalan di bidang pengiriman barang atau jasa yang berlokasi di Jakarta, Indonesia. PT Sicepat Ekspres didirikan pada 21 Februari 2014. Perusahaan ini mempunyai visi guna untuk memberikan layanan pengiriman di era saat ini serta membagikan sokongan dan keringanan dalam kemajuan bidang usaha online serta tujuan untuk menjadikan pengiriman ekspedisi terbesar dan menjadikan nomor satu di Indonesia.

Selanjutnya berikut profil responden hasil riset yang sudah dicoba dan informasi yang digabungkan dari penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Profil Responden

Karakter	Jumlah	Presentase
Usia		
18-21	10	14.3%
22-25	24	34.3%
26-28	17	24.3%
29-32	13	18.6%
33-35	5	7.1%
>35	1	1.4%
Total	70	100%
Jabatan		
Koordinator Lastmile	4	5.7%
Koordinator Firtsmile	5	7.1%
Sigesit Lastmile	28	40%

Sigesit Firtsmile	10	14.3%
Helper	9	12.9%
Staff Administrasi	14	20%
Total	70	100%

Sumber: Hasil Oleh Penulis, (2023)

Dilihat paada tabel empat diaatas mengenai profil responden dapat disimpulkan bahwa dari 70 responden secara keseluruhan bersumber usia mayoritas berusia 22-25 tahun dengan jumlah responden 24 respon atau presentase sebesar 34.3%. Bersumber jabatan mayoritas Sigesit Lastmile dengan responden sebanyak 28 respon atau presentase sebesar 40%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterrangan	Cronbach's Alpha
Disiplin Keerja (X1)	1	0,655	0,361	Vld	0,902
	2	0,796	0,361	Vld	
	3	0,764	0,361	Vld	
	4	0,658	0,361	Vld	
	5	0,665	0,361	Vld	
	6	0,659	0,361	Vld	
	7	0,764	0,361	Vld	
	8	0,84	0,361	Vld	
	9	0,853	0,361	Vld	
	10	0,732	0,361	Vld	

Sumber : Hasil penulis (2023)

Bersumber tabel 3 hasil dari tanggapan responden menunjukkan bahwa prnyataan variabeel Disiplin kerja (x1) memilliki nilai r hittung > r tabel, maka pernyataan tesebut dinyatakan valid degan croonbach's alphaa 0,902 > 0,60 maka hasilnya dinyaatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Valliditas dann Reliabilitas Beban Kerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha
Beban Kerja (X2)	1	0,861	0,361	Vld	0,862
	2	0,816	0,361	Vld	
	3	0,579	0,361	Vld	
	4	0,757	0,361	Vld	
	5	0,821	0,361	Vld	

6 0,781 0,361 Vld

Sumber : Hasil penulis (2023)

Bersumber tabel 4 hasil dari tanggapan responden menunjukkan bahwa pernyataan vbl Beban kerja (X2) memiliki nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan cronbach's alpha 0,862 > 0,60 maka hasilnya dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha
Kinerja (Y)	1	0,805	0,361	Vald	0,934
	2	0,909	0,361	Vald	
	3	0,799	0,361	Vald	
	4	0,89	0,361	Vald	
	5	0,864	0,361	Vald	
	6	0,649	0,361	Vald	
	7	0,872	0,361	Vald	
	8	0,902	0,361	Vald	

Sumber : Hasil penulis (2023)

Bersumber pada bagan 5 hasil dari asumsi responden membuktikan kalau statment variabel keputusan pembelian (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan cronbach's alpha 0,934 > 0,60 maka hasilnya dinyatakan reliabel.

Hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap 30 responden (r tabel = 0.361) maka hasilnya menunjukkan r hitung \geq r tabel artinya, seluruh item atau pernyataan pada kuesioner setiap variabel riset dinyatakan valid dan mampu guna mengukur variabel yang digunakan dalam riset ini. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha variabel Disiplin kerja 0,902 > 0,06, Beban kerja 0,862 > 0,06 dan Kinerja karyawan 0,934 > 0,06 maka variabel dalam riset ini dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 6. Hasil Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

Item	SR	R	CT	T	ST	N	Skor	Mean	TCR	Kategori
	1	2	3	4	5					
X1.1	1	3	4	44	18	70	285	4,07	81,42	Tinggi
X1.2	1	4	11	41	13	70	271	3,87	77,42	Tinggi
X1.3	0	4	7	41	18	70	283	4,04	80,85	Tinggi
X1.4	1	3	10	37	19	70	280	4,00	80	Tinggi
X1.5	1	4	9	39	17	70	277	3,96	79,14	Tinggi
X1.6	0	4	5	42	19	70	286	4,09	81,71	Tinggi

X1.7	0	6	7	39	18	70	279	3,99	79,71	Tinggi
X1.8	1	4	3	39	23	70	289	4,13	82,57	Tinggi
X1.9	1	1	5	45	18	70	288	4,11	82,28	Tinggi
X1.10	0	4	4	39	23	70	291	4,16	83,14	Tinggi
Total Rata-rata							282,9	4,04	80,82	Tinggi

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS. Diolah Oleh Penulis (2023)

Dapat dilihat dari tabel 6 di atas rata-rata nilai skor variabel Disiplin kerja (X1) 282,9 yang dimana nilai tersebut berada pada rentang 238 - 293 dengan kategori "Tinggi".

Tabel 7. Hasil Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja

Item	SR	R	CB	B	SB	N	Skor	Mean	TCR	Kategori
	1	2	3	4	5					
X2.1		6	21	31	12	70	259	3,70	74	Berat
X2.2	1	3	14	36	16	70	273	3,90	78	Berat
X2.3		4	16	38	12	70	268	3,83	76,57	Berat
X2.4		6	23	27	14	70	259	3,70	74	Berat
X2.5	1	4	17	37	11	70	263	3,76	75,14	Berat
X2.6		5	12	42	11	70	269	3,84	76,85	Berat
Total Rata-rata							265,2	3,79	75,76	Berat

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS. Diolah Oleh Penulis (2023)

Dapat dilihat dari tabel 7 di atas rata-rata nilai skor variabel Beban kerja (X2) 265,2 yang dimana nilai tersebut berada pada rentang 238 - 293 dengan kategori "Berat".

Tabel 8. Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja

Item	STB	TB	CB	B	SB	N	Skor	Mean	TCR	Kategori
	1	2	3	4	5					
Y.1	1	3	7	44	15	70	279	3,99	79,71	Baik
Y.2		4	12	42	12	70	272	3,89	77,71	Baik
Y.3	1	3	6	42	18	70	283	4,04	80,86	Baik
Y.4		4	12	39	15	70	277	3,93	79,14	Baik
Y.5		4	15	39	12	70	269	3,84	76,86	Baik
Y.6		5	7	44	14	70	277	3,96	79,14	Baik
Y.7		3	11	42	14	70	277	3,96	79,14	Baik
Y.8		4	7	45	14	70	279	3,99	79,71	Baik
Total Rata-rata							276,6	3,95	79,03	Baik

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS. Diolah Oleh Penulis (2023)

Dapat dilihat dari tabel 8 di atas rata-rata nilai skor variabel Kinerja (Y) 276,6 yang dimana nilai tersebut berada pada rentang 238 - 293 dengan kategori "Baik".

Transformasi Data

Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner masih dalam bentuk skala ordinal. Oleh karena itu, perlu dilakukan transformasi data ordinal menjadi data skala interval, metode yang digunakan guna melakukan konversi data tersebut yaitu dengan Metode Of Successive Interval (MSI).

Uji Normalitas

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,15103434
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,075
Test Statistic		,088
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 penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 9 hasil percobaan normalitas membuktikan kalau angka signifikansi sebesar 0,200 hingga informasi itu berdistribusi wajar dan anggapan normalitas bisa terakumulasi. Sesuatu informasi bisa dianggap wajar bila angka signifikansi > 0,05.

Uji Multikolinieritas

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda dilakukan uji multikolinieritas guna memastikan tidak ada korelasi antara disiplin kerja dengan beban kerja

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,063	1,684		0,631	0,530		
	Disiplin kerja	0,507	0,059	0,641	8,536	0,000	0,437	2,286

	Beban kerja	0,441	0,101	0,328	4,364	0,000	0,437	2,286
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumberr : Hasil Penulis (2023)

Bersumber tabel 10 nilai toleransi $0,437 > 0.10$ maka artinya tiddak terjadi gejalaa multikollinearitas, nilai vif $2,286 < 10.00$ maka artinya tdk terjadi gejala multiikolinearitas. Dappat disimpullkan model regresi pengaruh disiplin kerja dn beban kerja terhadap kinerja tdk terjadi gejalaa multikollinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedstisitas bertujuann buat mencoba apakah dalam bentuk regresiterjalin ketidaksaman versi dari residualis satuu observasi ke observasi yang lain. Uji lain yang dilakukan ialah uji heterokedastisitas, seperti yang tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedstisitas (uji glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,071	1,098		1,885	0,064
	Disiplin kerja	-0,041	0,039	-0,194	-1,058	0,294
	Beban kerja	0,053	0,066	0,146	0,799	0,427
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber : Hasil Penulis (2023)

Bersumber tabel 11 dapat disimpulkan hasil nilai (sig) dari disiplin kerja 0,294 dan beban kerja 0,427 lebih besar dari 0.05, maka guna model regresi yakni pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap partisipasi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi linier berganda

Hasil uji regresi loner berganda terdapat paada tabel di bawah ini

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Bergannda

Coefficients ^a						
Model		Unstandadized Coefficients		Standadized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,369	1,621		0,844	0,401
	Disiplin kerja	0,499	0,057	0,631	8,725	0,000
	Beban kerja	0,446	0,093	0,346	4,792	0,000
a. Dependentt Variable: Kinerja						

Sumber : Hasil Penulis (2023)

Bersumber hasil uji di atas maka didapatkan persamaan regresi linier beganda sebagai berikut :

$$Y = 1,369 + 0,499x_1 + 0,446x_2 + e$$

Daari persamaan ini dapat diinterprestasikan sbagai brikut :

1. Jika nilai konstanta 1,369 artinya menyatakan bahwa vbl Disiiplin kerjja (x1), Beban kerja (x2) dalam keadaan nnol maaka variabel Kinerja (Y) = 1,369.
2. Jika terjadi kenaikan variabel Disiplin kerja (X1) satu satuan maka terjadi kenaikan pada variabel Kinerja = 0,499.
3. Jikka terjadi kenaikan variabel Beban kerja (X2) satu satuan maka terjadi kenaikan pada variatbel Kinerja = 0,446.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi terdapat pada tabel di bawah ini

Tabel 15. Hasil Uji determiinasi

Modeel Summarray				
Model	R	R Squarre	Adjussted R Squarre	Std. Error oof the Estimatee
1	,917 ^a	0,842	0,837	2,135
a. Preedictors: (Constant), Beban kkerja, Disiplin kkerja				

Sumber : Hasil Penuliis (2023)

Daari hasil tabel di atas nilai R² sebesar 0,917 attau 91,7% artinya, paada penelitian dini disiplin kerja dan beban kerja memberikan kontribusi pjjada kinerja karyawan sebesar 91,7%, sedangkan sisanya sebesar 8,3% meruppakan kontribusi dari variabel lainnya.

Uji t

Bersumber tabel 14 dengan nilai df=67 atau t tabel 1,996. Nilai t hitung disiplin kerja (X1) sebesar 8,725 > t tabel 1,996 dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05 artinya variabel disiiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja. Nilai t hitung beban kerja (X2) seebesar 4,792 > t tabel 1,996 dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05 artinya variabel beban kerja bepengaruh terhadap variabel kinerja.

Uji F

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1623,618	2	811,809	178,117	,000 ^b
	Residual	305,367	67	4,558		
	Total	1928,986	69			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Disiplin kerja						

Sumberr : Hasil Penulis (2023)

Dari hasil tabel diatas dengan df pebilang = 2 dn df penyebut = 67 maka F tabel = 3,13. Dapat dilihat bawa hasil nilai signiffikan sebesar $0.000 > 0.05$ dengan F hitung $178,117 > F_{tabel} 3,13$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerjaa (x1) dn beban kerja (x2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesiis 1, pengaruh Disiplin keerja terhadap Kinerja karyawan secara *parsial* berdampak *signiffikan* sebesar $0,000 < 0,05$ hasil riset ini didukung juga oleh riset yang dilaksanakan Imamul (2016) menunjukkan hasil riset bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial disiplin kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Riset ini juga didasari riset yang dilakukan oleh (A Prabu Mangkunegara, 2016) Disiplin kerja juga diartikkan sebagai pelaksanaan manajemen guna mmperteguh pedomanpedoman orgaanisasi.

Hipotesis 2, pengaruh Beban kerjaa terhadap Kinerja karyaawan secarah *parsiall* berdampak *signiffikan* sebesar $0.000 < 0.05$, hasil riset ini didukung juga oleh riset yang dilaksanakan (Vanchapo, 2020:1) Bobot kegiatan ialah suatu cara ataupun aktivitas yang wajib lekas dituntaskan oleh seseorang pekerja dalam waktu durasi khusus. Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas kewajibannya, hingga perihal itu tidak jadi sesuatu bobot kegiatan. Akan tetapi, apabila karyawan tidak sukses sehingga kewajiban serta aktivitas itu menjadi suatu bobot kegiatan. Opini lain dikemukakan oleh Linda (2014) melaporkan kalau bobot kegiatan ialah upaya yang wajib dicoba seorang bersumber pada sesuatu permohonan profesi itu buat dituntaskan.

Hipotesis yang ke 3 ditemukan hasil yaitu disiplin kerja dan beban kerjaa mempengaruhi kinereja karyawain secara *simulltan*. F hitung bernilai 178.117 lebih besar dari f tabel sebesar 3.13 atau *signifikasinya* 0.000 lebih kecil dari 0.05.

Selain itu kedua *variabel* bebas tersebut memiliki kemampuan guna menjelaskan *variabel* terikat yakni kinerja karyawan. Yaitu 91.7% sementara sisanya 8.3% dipengaruhi faktor lain. Dengan ini disimpulkan H3 diterima artinya kinnerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan bebban kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang sudah dijelaskan di atas maka kesimpulannya yaitu disiplin kerja dan beban kerja secara *signiffikan* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Riset inhi masih belum sempurna karena adanya beberapa kekurangan yaitu populasi dalam studi ini terbatas pada karyawan PT. Sicepat ekspres cabang Karawang. Variabel yang diteliti hanya memakai 3 variabel yakni disiplin keerja, beban keerja, daan kinerja karyawan. Dengan adanya hasil peneliti ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan bebban kerja memengaruhi kinerja karyawan maka setiap perusahaan jasa kirim paket perlu memperhatikan disiplin dan beban yang diberikan

terhadap setiap karyawan agar tercapainya suatu target perusahaan dan menghasilkan kepuasan bagi pengguna jasa kirim paket.

DAFTAR PUSTAKA

- A Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 13). PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management*. Deepublish.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*.
- Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Khasifah, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287.
- Nainggolan, N. P. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EX BATAM INDONESIA Nora Pitri Nainggolan Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 135–154.
- P Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Rahadi D. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 132–141.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Vanchapo. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Penerbit Qiara Media.