

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN PT. BANGUN TEKNIK BAJA BALIKPAPAN

Bani Anhar¹, Hermin Nainggolan², Jelisa Ananda³, Lilik Handayani⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

banianhar@stiebalikpapan.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Teknik Baja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling yaitu seluruh karyawan pada divisi pengelasan, operator bubut, operator line boring dan operator plating yaitu berjumlah 88 (delapan puluh delapan) orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kompetensi, disiplin kerja, beban kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of competency, work discipline and workload on the performance of PT. Bangun Teknik Baja employees. The sampling technique used in this research was method purposive sampling, namely all employees in the welder division, lathe operators, line boring operators and plating operators, totaling 88 (eighty eight) people. The data used in this research is primary data by distributing questionnaires to employees. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis assisted by SPSS version 26. The results of this research show that simultaneously competence, work discipline and workload have a significant influence on performance. Partially, competency has a positive and significant effect on employee performance. Partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Partially, workload has a negative and insignificant effect on employee performance.

Keywords: competency, work discipline, workload, employee performance

PENDAHULUAN

Kegiatan untuk mengendalikan dan mengatur aktivitas perusahaan tidak lepas dari keberadaan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat menjadi penggerak dalam melaksanakan, merencanakan dan mengendalikan seluruh kegiatan yang ada dalam perusahaan. Perusahaan yang memiliki SDM dapat berperan untuk mencapai tujuan yang akan menyukkseskan perusahaan. Suksesnya perusahaan didukung oleh kinerja yang baik dari karyawan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil yang telah tercapai. Misalnya seperti pada PT. Bangun Teknik Baja yang berada di Kota Balikpapan. PT. Bangun Teknik Baja merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur dimana kegiatan perusahaan tersebut meliputi repair, machining, fabrikasi, konstruksi serta general shop.

Dengan bertambahnya jumlah karyawan maka hal itu akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan. Menurut (Mangkunegara, 2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan yang memiliki karyawan berkompeten dengan keahlian yang memang dikuasainya maka akan membantu perusahaan menghasilkan produk berkualitas sehingga dapat bersaing dengan kompetitor lain. Hal tersebut didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vaidatul Aulia (2021) didapati hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Afif Solaiman (2019) didapati hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain karyawan yang harus berkompeten memiliki keahlian serta pengalaman untuk melaksanakan suatu pekerjaan terdapat faktor lain yang bisa meningkatkan kinerja yaitu disiplin kerja. Selanjutnya variable disiplin harus dimiliki oleh karyawan terutama dalam menaati peraturan perusahaan. Dengan adanya disiplin yang diterapkan maka dapat mencerminkan karyawan tersebut mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang telah diberikan. Hal tersebut didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika Yuliantari dan Suci Ulfa (2016) didapati hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Andini Dwi Saputri, Susi Handayani dan Muhammad Kurniawan DP (2021) didapati hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja hal ini apabila perusahaan memberikan pekerjaan melebihi kapasitas kemampuan karyawan, maka dapat menghambat dalam penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jam kerja dan hal tersebut akan mengakibatkan bertambahnya jam kerja karyawan yaitu harus melakukan lembur.

Pembagian pekerjaan melebihi kapasitas karyawan dapat meningkatkan beban kerja karyawan tersebut, semakin tinggi beban yang diberikan kepada karyawan maka semakin menurun juga kinerja yang di hasilkan. Hal tersebut didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silvia Sari Sitompul dan Sauri Hendriko (2022) dalam penelitian ini didapati hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Cahaya Mandiri. Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Vicky Maulana (2023) dalam penelitian ini didapati hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. Bangun Teknik Baja? 2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. Bangun Teknik Baja? 3. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. Bangun Teknik Baja? 4. Apakah kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan karyawan PT. Bangun Teknik Baja?

Dalam pemelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut 1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan secara parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Teknik Baja. 2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Teknik Baja. 3. Untuk menganalisis pengaruh negatif dan signifikan secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Teknik Baja.

4. Untuk menganalisis pengaruh dan signifikan kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Teknik Baja.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila para karyawannya memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut **(Kasmir, 2016:182)** pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam hal ini hasil kerja serta perilaku yang dicapai oleh karyawan berasal dari tugas-tugas dan tanggungjawab yang telah diselesaikan.

Kompetensi

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian agar dapat mempermudah dalam pelaksanaan kerja. Dalam pekerjaan yang dilaksanakan sumber daya manusia berkompeten maka dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut menurut **(Wibowo, 2019:114)** kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam hal ini dalam penyelesaian pekerjaan harus dilandasi oleh kemampuan, keterampilan serta pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab serta tugas yang telah diberikan.

Disiplin Kerja

Perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik apabila karyawan tepat waktu dalam hal penyelesaian pekerjaan. Hal tersebut berkaitan dengan kedisiplinan karyawan. Menurut **(Afandi, 2018:30)**.

Beban Kerja

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat dipastikan bahwa karyawan mendapat tanggung jawab yang berbeda-beda dan harus dikerjakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu karyawan harus memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab tersebut. Apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan tanggung jawabnya maka akan menambah beban kerja yang akan mempengaruhi kinerja dari masing – masing individu.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa menurut **(Koesomowidjojo, 2017:21)** beban kerja adalah merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dalam hal ini penetapan jam kerja sangat dibutuhkan guna mengukur seberapa banyak beban kerja yang diterima oleh masing-masing individu karyawan itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi merupakan seluruh obyek atau subyek dalam organisasi yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. **(Sugiyono, 2017:314)**. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Bangun Teknik Baja dengan jumlah 118 (seratus delapan belas) orang.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sekelompok orang yang menjadi bagian dari populasi dan memiliki karakteristik tertentu agar dapat menjadi perwakilan dari populasi (Sugiyono, 2017:156). Sampel tersebut digunakan sebagai perwakilan yang harus memenuhi kriteria serta ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah jenis teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling yaitu teknik penentuan sampling berdasarkan pertimbangan peneliti tentang sampel yang sesuai dan dianggap mempunyai sifat representative. Sampel pada penelitian ini diambil dari karyawan pada divisi pengelasan, operator bubut, operator plating dan operator line boring sejumlah 88 (delapan puluh delapan) orang.

Instrumen Penelitian

Dalam menganalisis data pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Menurut (Nawawi, 2017:67) metode deskriptif adalah prosedur untuk pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambar atau melukis keadaan subyek atau objek penelitian (variabel, keadaan atau gejala) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagai mana adanya.

Dalam menjawab tujuan dari pernyataan pada hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis deskriptif rentang skala dengan teknik scoring minimum 1 dan maksimum 5. Skoring 1-5 tersebut disebut dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:134).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Dalam uji coba instrumen ini peneliti menggunakan dengan jumlah 88 (delapan puluh delapan) responden, dan variabel yang akan diuji terdiri dari variabel bebas yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang akan dipakai dapat berfungsi sebagai standarisasi yang telah dilakukan.

Untuk menguji alat ukur yang berupa angket digunakan korelasi antara tiap butir angket dengan total butir angket. Angka korelasi (r) hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka korelasi (r) yang terdapat pada tabel dengan tingkat kesalahan 5 % dan jumlah n = 88 maka diperoleh $r_{tabel} = 0,209$. Jika nilai ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir instrumen tersebut valid. ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha (r_{alpha})	Cronbach's Alpha	Kriteria
Kompetensi (X1)	0,920	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,908		Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,780		Reliabel
Kinerja (Y)	0,883		Reliabel

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha (α), yaitu:

- Nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,70 maka indikator-indikator kuesioner adalah reliabel,
- Nilai *Cronbach's Alpha* (α) < 0,70 maka indikator-indikator kuesioner adalah tidak reliabel.

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel penelitian > 0,70 artinya bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya. Maka semua instrumen memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linear berganda yang digunakan oleh peneliti adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Berikut hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.5
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,449	3,839		1,680	0,097
	Kompetensi	0,193	0,045	0,184	4,322	0,000
	Disiplin Kerja	0,867	0,043	0,857	20,375	0,000
	Beban kerja	-0,144	0,151	-0,038	-0,951	0,344

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.5, dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 6,449 + 0,193 + 0,867 + -0,144 + 3,839$$

1. Nilai konstanta (α) = 6,449 menunjukkan bahwa jika variabel independen dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel dependen adalah sebesar 6,449.
2. Nilai koefisien regresi (X_1) = 0,193 dengan arah positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompetensi sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,193 satuan dengan asumsi variabel independen dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi (X_2) = 0,867 dengan arah positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,867 satuan dengan asumsi variabel independen dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi (X_3) = -0,144 dengan arah negatif menunjukkan bahwa setiap kenaikan beban kerja sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,144 satuan dengan asumsi variabel independen dianggap konstan.

Uji Koefisien Korelasi (R2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui seberapa besar R² hasil dari output SPSS penelitian ini, maka dapat dilihat dari tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931a	0,868	0,863	1,988

a. Predictors: (Constant), kompetensi, disiplin kerja, beban kerja

Sumber: SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.6 di atas, diperoleh nilai korelasi antara variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,931. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai R = 0,931 maka antara variabel bebas X (kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja) dengan variabel terikat Y (kinerja) memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah karena nilai 0,931 berada di rentang 0,81 – 1,00

Uji Koefisien Korelasi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui seberapa besar R dan R² hasil dari *output* SPSS penelitian ini, maka dapat dilihat dari tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	0,980	0,957	0,722

a. Predictors: (Constant), tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan karir

Sumber: Data yang diolah SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai R² (R Square) = 0,868. Dapat diartikan besarnya kontribusi variabel bebas X (kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja) terhadap pengaruh naik turunnya nilai variabel terikat Y (kinerja), adalah 0,868 atau 86,8% sedangkan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) dengan taraf uji signifikan (α) = 0,05 dan t_{tabel} sebesar 1,663 berikut pengujian hipotesis:

Tabel 4.8
Hasil Uji Statistik t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	6,449	3,839		1,680	0,097
Kompetensi	0,193	0,045	0,184	4,322	0,000
Disiplin Kerja	0,867	0,043	0,857	20,375	0,000
Beban Kerja	-0,144	0,151	-0,038	-0,951	0,344

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diuraikan penjelasan seperti berikut ini:

1. Hipotesis 1 (H₁): Bahwa variabel kompetensi (X₁) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan persepsi karyawan PT. Bangun Teknik Baja Balikpapan.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X₁) sebesar $4,322 > t_{tabel}$ sebesar 1,663 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bangun Teknik Baja Balikpapan. Dengan demikian hipotesis 1 (H₁) yang mengatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Vaidatul Aulia (2021)** yang menyatakan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2 (H₂): Bahwa variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. Bangun Teknik Baja Balikpapan.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X₂) sebesar $20,375 > t_{tabel}$ sebesar 1,663 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Teknik Baja Balikpapan. Dengan demikian hipotesis 2 (H₂) yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika Yuliantari dan Suci Nurul Ulfa (2016) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis 3 (H₃): Bahwa variabel beban kerja (X₃) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. Bangun Teknik Baja Balikpapan.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel beban kerja (X₃) sebesar $-0,951 < t_{tabel}$ sebesar 1,663 dengan tingkat signifikansi 0,344 yang dimana lebih besar dari nilai (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja (X₃) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Teknik Baja Balikpapan. Dengan demikian hipotesis 3 (H₃) yang mengatakan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Silvia Sari Sitompul dan Sauri**

Hendriko (2022) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yaitu kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan taraf uji signifikan (α) = 0,05 dan F_{tabel} sebesar 2,71 berikut pengujian hipotesis:

Tabel 4.9
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2175,315	3	725,105	183,484	.000b
	Residual	331,958	84	3,952		
	Total	2507,273	87			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data yang diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.9 nilai F_{hitung} sebesar 183,484 sedangkan F_{tabel} 2,71. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar nilainya dari F_{tabel} (F_{hitung} 183,484 > F_{tabel} 2,71), sedangkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai (α) 0,05 yang dimana secara bersama-sama bahwa kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) menunjukkan bukti mempunyai pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan persepsi karyawan PT. Bangun Teknik Baja Balikpapan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Beban kerja terhadap Kinerja berdasarkan Persepsi Karyawan PT. Bangun Teknik Baja Balikpapan” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung variabel kompetensi sebesar 4,322 yang nilainya lebih besar dari ttabel sebesar 1,663 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05. Hasil ini membuktikan hipotesis 1 untuk variabel kompetensi dapat diterima.
2. Variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung variabel disiplin kerja sebesar 20,375 yang nilainya lebih besar dari ttabel sebesar 1,663 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05. Hasil ini membuktikan hipotesis 2 untuk variabel disiplin kerja dapat diterima.
3. Variabel beban kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung variabel beban kerja sebesar -0,951 yang nilainya lebih kecil dari ttabel sebesar 1,663 dengan tingkat signifikansi 0,344 yang lebih besar dari nilai (α) 0,05. Hasil ini membuktikan hipotesis 3 untuk variabel beban kerja dapat diterima.
4. Variabel kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung variabel X sebesar 183,484 yang nilainya lebih besar dari Ftabel sebesar 2,71 dengan tingkat

signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai (α) 0,05. Hasil ini membuktikan hipotesis 4 dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aulia, Vaidatul. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Hamatek Indo Bekasi." *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 1(2).
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Farida, Umi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Ponogoro: Universitas Muhammadiyah Ponogoro Press.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun. Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- A. Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Maulana, Vicky. 2023. "Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Guna Energi Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 12(9).
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UIPress).
- Nawawi, Hadari. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Notoatmodjo, S. 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ruslan, Rosady. 2013. *Metode Penelitian Komunikasi Dan Public Relations*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saputri, Andini Dwi, Susi Handayani, and Muhammad Kurniawan DP. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2(1).
- Sarinah, and Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Refiksa Aditama.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, and Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sitompul, Silvia Sari, and Sau ri Hendriko. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Cahaya Mandiri" *Jurnal BANSI - Jurnal Bisnis Manajemen Akutansi* 2(2).
- Solaiman, Afif. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Empati Dan Komitmen Organisasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Studi Pada CV. Karya Alam Abadi Sampang Cilacap Jawa Tengah Periode 2018-2019.” *Jurnal Ekobis Dewantara* 2(2).
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: CV.Afabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka. 2017. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Manajemen Dan Implementasi K3 Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo, W. 2019. *Manajemen Dari Fungsi Dasar Ke Inovasi*. Jakarta: PT.Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Yuliantari, Kartika, and Suci Nurul Ulfa. 2016. “Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta.” *Jurnal Administrasi Kantor*