

ANALISIS DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO MULTI TERMINAL BRANCH JAMRUD NILAM MIRAH**Juli Prastyorini** ⁽¹⁾STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya; juli.prastyorini@stiamak.ac.id**Rudi Hariyono** ⁽²⁾STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya; rudihari219@gmail.com**ABSTRACT**

Management of human resources (HR) is important in achieving organizational goals. Because human resources are the basic capital in the company's development process, where in this management process the company expects good, reliable performance and is able to carry out its duties properly and responsibly which can increase organizational effectiveness in order to achieve goals. One of the activities in HR management is discipline management, workload and competency analysis. The study analyzes the effect of work discipline (X1), workload (X2) and competence (X3) on the performance of employees of PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. The research method uses a descriptive quantitative test with a total sample of 80 respondents from 114 employees using a saturated sample technique. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the analysis and discussion show that work discipline (X1) has a partial effect on employee performance (Y), namely t count showing a value of 4.373 greater than t table which is 1.991 with a significance level of 0.000 meaning less than or less than 0.05. Meanwhile, workload (X2) has no partial effect on employee performance (Y), that is, the t count shows a value of -1.087 which is smaller than the t table, which is -1.991 with a significance level of 0.281, which means it is greater than 0.05. Competence (X3) has a partial effect on employee performance (Y), i.e. t count shows a value of 6.094 which is greater than the t table which is 1.991 with a significance level of 0.000 meaning less than or less than 0.05. Simultaneously work discipline (X1) and competence (X3) have a significant effect on employee performance (Y), namely the calculated f value shows a value of 41.946 greater than the f table which is 2.72 with a significance level of 0.000 meaning less than or less than alpha 0.05

Keywords: *Work Discipline, Workload, Competency, and Employee Performance.*

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Karena sumber daya manusia tersebut merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, dimana dalam proses pengelolaan ini perusahaan mengharapkan kinerja yang baik, handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah manajemen disiplin, analisis beban kerja dan kompetensi. Penelitian menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. Metode penelitian menggunakan uji kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden dari 114 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dan pembahasan, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu t hitung menunjukkan nilai 4,373 lebih besar dari t tabel nya yaitu 1,991 dengan tingkat signifikansiya 0,000 artinya kurang dari atau lebih kecil dari 0,05. Sedangkan beban kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) , yaitu t hitung menunjukkan nilai -1,087 lebih kecil dari t tabel nya yaitu - 1,991 dengan tingkat signifikansiya 0,281 artinya lebih besar dari 0,05. Kompetensi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu t hitung menunjukkan nilai 6,094 lebih besar dari t tabel nya yaitu 1,991 dengan tingkat signifikansiya 0,000 artinya kurang dari atau lebih kecil dari 0,05. Secara simultan disiplin kerja (X1), dan kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu nilai f hitung menunjukkan nilai 41,946 lebih besar dari f tabel nya yaitu 2,72 dengan tingkat signifikansiya 0,000 artinya kurang dari atau lebih kecil dari alpha 0,05

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN
Latar Belakang

Sudah menjadi suatu keharusan suatu perusahaan memiliki manajemen yang baik, agar perusahaan dapat merealisasikan segala rencana yang telah di susun, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu manajemen yang harus benar-benar menjadi perhatian. Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam sebuah persaingan usaha. Karyawan tergolong bagian paling penting di dalam sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Pekerja adalah kunci utama dalam kesuksesan kinerja, kesetabilan serta keberlangsungan beroperasinya sebuah perusahaan, jadi dalam menjaga dan meningkatkan kinerja para pekerja harus tetap di perhatikan agar semua rencana perusahaan bisa di realisasikan.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku (Foster dan Seeker dalam Widodo, 2015). Perusahaan harus konsisten selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat survive dan terus berkembang. Dengan adanya semangat dan profesionalisme yang selalu melekat di dalam diri karyawan, semua pekerjaan akan berlangsung secara optimal dan maksimal. Diantara sesuatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, dari hasil pengamatan atau observasi, telah disimpulkan berbagai persoalan terkait kinerja karyawan, termasuk kurang kreatifnya karyawan dalam menjalankan tugas dan kurang aktifnya manajer dalam mengarahkan dan menggerakkan para pekerja, dari segi itulah karyawan menjadi kurang produktif, baik bagi diri sendiri maupun perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu implementasi dari rasa kepedulian seseorang dalam menjalankan aturan-aturan serta norma-norma yang telah di buat dan di sepakati dalam suatu organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2012). Dalam suatu manajemen, kedisiplinan merupakan fungsi operatif, karena semakin disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat diraih sehingga dapat menjadi pekerja yang produktif. Tanpa adanya kesadaran akan disiplin, sudah tentu suatu organisasi perusahaan kesulitan dalam merealisasikan suatu program yang sudah di buat secara efektif. Dari hal itu, sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai penentu tujuan dan tolok ukur dalam hal produktifitas..

Berdasarkan observasi ditemukan suatu masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, yaitu seringnya di jumpai kehadiran karyawan masuk kerja kondisi terlambat, kebiasaan menunggu deadline dalam menyelesaikan tugas sehingga tidak efektif, ketidakhadiran tanpa adanya pemberitahuan dalam bekerja, serta melakukan kepentingan individu pada saat jam kerja tanpa sepengetahuan atasan.

Beban kerja termasuk elemen terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Beban kerja merupakan bentuk perbandingan dari suatu kemampuan atau potensi yang di miliki oleh pekerja dengan realita tuntutan pekerjaan yang harus di jalani (Meshkati dalam Tarwaka, 2015). Dalam memberikan beban kerja kepada karyawan seorang manajer perlu melihat kemampuan fisik serta psikologi pekerja, terkait tugas dan tanggung jawab harus sesuai dengan kemampuan masing-masing, dari hal itu perlu di perhatikan penerapan sistem *true man true place*, yaitu menempatkan seorang karyawan harus sesuai pada tempatnya, yaitu sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang di milikinya. Sehingga pekerjaan dapat mudah di lakukan secara optimal, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja dalam mencapai tujuan (Mangkunegara, 2004).

Dari hasil observasi ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan beban kerja, yakni karyawan diharuskan mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk, serta tidak adanya kompensasi atau insentif pengganti dalam melaksanakan tugas rekan kerja yang tidak masuk. Tentu hal tersebut menimbulkan beban kerja bagi karyawan baik secara fisik maupun secara mental.

Kompetensi atau kemampuan seorang pegawai sangat diperlukan untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan tertentu. Pegawai yang memiliki kompetensi rendah atau kurang memiliki kemampuan dalam mengerjakan sesuatu tentu saja dapat menghambat terselesaikannya pekerjaan dan berdampak pada kinerja yang kurang baik. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik. Martin dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa kompetensi mengacu pada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai. Upaya meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai untuk menunjang kinerja pegawai.

PT. Pelindo Multi Terminal merupakan perusahaan subholding dari PT. Pelindo (Persero), perusahaan ini merupakan hasil merger atau penggabungan dari empat perusahaan badan usaha milik

negara yang bergerak di bidang kepelabuhanan, yaitu PT. Pelindo I, PT. Pelindo II, PT. Pelindo III dan PT. Pelindo IV yang mana perusahaan tersebut memiliki bidang usaha yang sama, yaitu bidang usaha pelayanan operasional pelabuhan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Dari hasil analisis di atas, pemikiran penulis terdorong untuk membahas tema penelitian dengan judul : “Analisis Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Jamrud Nilam Mirah”. yang merupakan perusahaan subholding dari PT. Pelabuhan Indonesia (Persero), dengan mandat sebagai operator terminal non peti kemas. Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh disiplin kerja karyawan?
2. Apakah kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh beban kerja karyawan?
3. Apakah kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh kompetensi?
4. Apakah kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara simultan di pengaruhi oleh disiplin kerja, beban kerja dan kompetensi?

Bersumber dari latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, sehingga dalam tujuan penelitian ini adalah :

1. Membuktikan bahwa kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh disiplin kerja.
2. Membuktikan kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh beban kerja
3. Membuktikan bahwa kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh kompetensi.
4. Membuktikan bahwasanya kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara simultan di pengaruhi oleh disiplin kerja, beban kerja dan kompetensi

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses untuk meraih, melatih, menilai, dan mengkompensasi atau memberikan imbalan kepada karyawan beserta tenaga alih daya atau relasi tenaga kerja baik berupa tunjangan ataupun apresiasi bentuk lainnya dan peraturan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban karyawan terkait undang-undang tenaga kerja yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu ilmu yang bersifat sebagai pedoman dan suatu seni yang membahas dan mengatur hubungan antara karyawan dengan perusahaan serta peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien guna mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Disiplin Kerja

Robert Bacal dalam Fahmi (2017) disiplin kerja merupakan suatu konsep yang harus di lakukan untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas dan permasalahan kerja. Selain itu ada juga menurut Sutrisno (2016) disiplin adalah “tindakan seseorang melakukan kegiatan atau kerja sesuai dengan peraturan, tata cara atau etika yang telah di tetapkan, merupakan bentuk dari suatu tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan yang berlaku pada suatu organisasi baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) disiplin kerja adalah suatu sikap yang tumbuh atas kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati segala ketetapan peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Beban Kerja

Pernyataan Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat di artikan sebuah perbandingan antara kapasitas pekerjaan atau potensi seorang pekerja dengan target pekerjaan yang harus di selesaikan. Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015) beban kerja merupakan suatu pernyataan yang timbul karena adanya suatu intraksi atau aktivitas antara kapasitas pekerjaan, kondisi tempat kerja, kompetensi, moral dan perilaku karyawan.

Kompetensi

Menurut Tyson dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Kompetensi berkaitan dengan peran yang diemban atau campuran atribut pribadi dan pekerjaan. Martin dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa kompetensi mengacu pada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai.

Kinerja

Menurut Harsuko dalam Priansa (2017) menegaskan bahwa kinerja ialah seberapa jauh seorang pekerja mampu melakukan strategi perusahaan, baik itu dalam memenuhi sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/ atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Sedangkan penjelasan Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) kinerja adalah wujud tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang telah dilaksanakan. Sementara menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang karyawan pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Robert Bacal Fahmi (2017), bahwasanya disiplin kerja merupakan suatu proses mengatasi masalah kinerja. Dalam proses ini, manajer mengidentifikasi masalah kinerja dan mengomunikasikannya kepada karyawan. Simamora (2012) dari Sinambela menyatakan bahwa tujuan utama dari tindakan disipliner adalah suatu standart pedoman yang di gunakan untuk mengukur dan menjadikan seorang karyawan dengan tepat bahwa dalam pelaksanaan tugas telah sesuai ketentuan peraturan organisasi atau yang telah di setuju melalui pembuatan perjanjian kerja bersama.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Shah (2011), tekanan beban kerja dapat menjadi positif dan dapat mengarah pada peningkatan kinerja. Kehadiran aplikasi beban kerja menuntut karyawan untuk memaksimalkan potensinya. Ketika individu memiliki persepsi positif, mereka menganggap beban kerja sebagai tantangan di tempat kerja, mereka menganggap pekerjaan mereka lebih serius, dan melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan perusahaan tempat mereka bekerja. Itu memungkinkan untuk menghasilkan. Sebaliknya, ketika persepsi negatif muncul, jumlah pekerjaan di salah artikan sebagai tekanan kerja dan sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu pekerja dan dapat berdampak negatif pada dirinya sendiri dan juga perusahaan tempat dia bekerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2017) karyawan yang memiliki kompetensi memadai atau unggul dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Dengan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik pula, dan akhirnya akan bermuara pada tercapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dan uraian teori di atas, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga disiplin kerja sangat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.
2. Diduga beban kerja sangat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.
3. Diduga kompetensi sangat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.
4. Diduga disiplin kerja, beban kerja dan kompetensi secara langsung berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah

Metode

Pada penelitian kali ini yang di gunakan sebagai data primer merupakan bentuk penelitian model kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Jenis populasi pada penelitian ini ialah karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah yang berjumlah 114 karyawan, akan tetapi dalam penelitian ini cukup mengambil pernyataan 80 orang karyawan, dengan alasan di saat penyebaran kuesioner ada karyawan yang sedang tidak ada di tempat kerja di karenakan masuk shift malam, dinas luar kota, cuti/libur dan sebab adanya karyawan yang tidak bersedia memberikan pernyataan/jawaban kuesioner. Dari pernyataan atau jawaban 80 karyawan, di anggap sudah cukup mewakili suara karyawan, karena sudah lebih dari 75% dari jumlah karyawan keseluruhan, dan juga dalam penelitian menggunakan program SPSS syarat minimal ada 30 responden, maka data sudah bisa di kelola (Sugiono 2016). Dengan sumber data yang digunakan secara primer dan sekunder.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam mengetahui hubungan erat antara variabel bebas terhadap variabel terikat maka di dalam penelitian ini digunakan analisis regresi. Dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka didapatkan suatu hasil seperti yang tertulis pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.911	1.355		2.149	.035
	TOTAL_X.1	.303	.069	.370	4.373	.000
	TOTAL_X.2	-.048	.044	-.077	-1.087	.281
	TOTAL_X.3	.392	.064	.516	6.094	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Jika di lihat pada tabel tersebut, dapat di artikan persamaan regresi linier bergandanya adalah:

$$Y = 2,911 + 0,303 X_1 - 0,048 X_2 + 0,392 X_3 + e$$

Setelah di lakukan uji regresi linier berganda maka ada suatu penunjukkan bahwa koefisien regresi dari variabel bebas (β_1) bertanda (+) sedangkan (β_2) bertanda negatif (-) dan (β_3) bertanda (+) dari sini dapat di artikan, jika variabel disiplin kerja (X_1) terlaksana dapat berdampak pada kinerja karyawan juga meningkat, begitupula jika bertanda negatif (-) maka dapat di artikan jika variabel beban kerja (X_2) terpenuhi maka dapat berakibat kinerja karyawan menurun sedangkan variabel kompetensi (X_3) terlaksana dapat berdampak pada kinerja karyawan juga meningkat, berdasarkan persamaan yang terjadi, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jika nilai dari suatu variabel disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) menunjukkan nilai angka nol (0), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 2,911 karena nilai konstanta menunjukkan nilai 2,911.
2. Penunjukkan angka pada koefisien disiplin kerja (X_1) sebesar 0,303 dalam penunjukkan angka ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berbanding lurus atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Maksudnya jika terjadi kenaikan angka 1% pada variabel disiplin kerja (X_1), maka pada variabel kinerja karyawan (Y) juga akan terjadi kenaikan sebesar 0,303.
3. Pada tabel terbaca nilai koefisien beban kerja (X_2) menunjukkan angka - 0,048, ini berarti bahwa bila variabel beban kerja (X_2) berlawanan arah atau berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Maksudnya jika terjadi kenaikan angka 1% pada variabel beban kerja (X_2), maka pada variabel kinerja karyawan (Y) juga akan terjadi penurunan sebesar - 0,048.
4. Penunjukkan angka pada koefisien kompetensi (X_3) sebesar 0,392 dalam penunjukkan angka ini berarti bahwa variabel kompetensi (X_3) berbanding lurus atau berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan (Y). Maksudnya jika terjadi kenaikan angka 1% pada variabel kompetensi (X3), maka pada variabel kinerja karyawan (Y) juga akan terjadi kenaikan sebesar 0,392.

Uji Hipotesis

1. Uji t (*Parsial*)

Dalam suatu penelitian sebagai alat untuk memastikan bahwasanya apakah model regresi variabel independen secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, maka di gunakanlah uji t (*Parsial*). Untuk menentukan hasil uji t pada program SPSS dapat dengan cara melakukan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Misalnya nilai atau angka t_{hitung} lebih besar dari angka atau nilai t_{tabel} , ini berarti hipotesis diterima. Dan begitu pula sebaliknya bila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , ini berarti bahwa hipotesis di tolak. Untuk menentukan nilai t tabel dapat di gunakan rumus, $t_{tabel} = (0,025; n - k - 1$ atau df residual) dalam mengetahui df residual dapat melihat pada tabel 4.12

Tabel 2
Perhitungan Uji t Taraf Signifikansi 0,05

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.911	1.355		2.149	.035
	TOTAL_X.1	.303	.069	.370	4.373	.000
	TOTAL_X.2	-.048	.044	-.077	-1.087	.281
	TOTAL_X.3	.392	.064	.516	6.094	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Dari hasil uji t melalui program SPSS yang tertulis pada tabel 4.12 dapat di ambil kesimpulan, jika variabel disiplin kerja (X1) terjadi hubungan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pernyataan ini bisa di nyatakan dengan melihat hasil dari nilai t_{hitung} yaitu 4,373 > t_{tabel} yaitu sebesar 1,991 dengan nilai signifikansi 0,000 < dari 0,05. Dari penjelasan ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) terjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Sedangkan untuk hasil angka t_{hitung} pada variabel beban kerja (X2) terbaca -1,087 < dari t_{tabel} yaitu -1,991, maka tingkat signifikansinya yaitu 0,281 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat di artikan jika variabel beban kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial. Sedangkan untuk hasil angka t_{hitung} pada variabel kompetensi (X3) terbaca 6,094 > dari t_{tabel} yaitu 1,991, dengan signifikansinya yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat di artikan jika variabel kompetensi (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial.

2. Uji F (*Simultan*)

Dalam suatu penelitian sebagai alat untuk memastikan bahwasanya apakah variabel independent pada penelitian ini yaitu disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompetensi (X3) sama-sama mempunyai hubungan secara signifikan terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y) maka dalam program SPSS di gunakan uji f (*simultan*). Untuk menentukan hasil uji f pada program SPSS dapat dengan cara melakukan perbandingan antara f_{hitung} dengan f_{tabel} . Misalnya nilai atau angka f_{hitung} lebih besar dari angka atau nilai f_{tabel} , ini berarti hipotesis diterima. Dan begitu pula sebaliknya bila f_{hitung} kurang dari atau lebih kecil dari f_{tabel} , ini berarti bahwa hipotesis di tolak. Untuk menentukan nilai f tabel dapat di gunakan rumus, $f_{tabel} = (k; n - k)$, yang mana 'k' yaitu jumlah variabel independent (disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompetensi (X3)) sedangkan 'n' yaitu jumlah koresponden dalam suatu penelitian di bawah ini adalah hasil uji f (*simutan*) penelitian ini:

Tabel 3

Perhitungan Uji F Taraf Signifikansi 0,05

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.508	3	56.836	41.946	.000 ^a
	Residual	102.979	76	1.355		
	Total	273.487	79			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Dari hasil yang di dapatkan pada penelitian dalam program SPSS terbaca bahwa disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu variabel dependennya. Pernyataan tersebut dapat di buktikan dalam pembacaan tabel yang tercantum bahwa angka signifikan f hitung = 41,946 > f tabel yaitu 2,72 dan tingkat signifikansinya $0,000 < \text{nilai } \alpha 0,05$.

3. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Adapun cara dalam mengukur dan mengetahui seberapa besar korelasi serta hubungan variabel dalam model regresinya dan juga untuk mengukur kemungkinan seberapa dekat garis regresi pada data yang sebenarnya, maka di dalam penelitian ini menggunakan sistem analisis koefisien berganda. Hasil dari nilai pada penelitian ini dapat di baca pada koefisien R dan R^2 . setelah melakukan pengukuran maka dapat di lihat hasil dari penelitian sesuai pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.623	.609	1.16404

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Nilai pada tabel 4.14 terbaca, bahwa menunjukkan R nilainya 0,790, ini berarti hubungan korelasi diantara kinerja karyawan (Y) terhadap disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) mempunyai hubungan korelasi kuat. Sebab telah di ketahui dalam tabel bahwa nilai R nya lebih dari 0,5. Melalui program SPSS dalam menghitung koefisien determinasi berganda telah terbaca menunjukkan Adjusted R square sebesar 0,609 atau dalam persentasenya adalah 60,9%. Variabel disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) mampu menjelaskan sebesar 60,9%, sedangkan sisanya yaitu 39,1% di jelaskan oleh variabel yang tidak ada di dalam penelitian ini atau pada penelitian lain.

4. Pembahasan

1. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Setelah di lakukan uji t menggunakan program SPSS pada penelitian ini yang di tunjukkan dalam tabel 4.12, dapat di ambil suatu kesimpulan bahwa variabel independen disiplin kerja (X_1) secara parsial mempunyai hubungan atau berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat di nyatakan atas hasil yang terbaca, yaitu t hitung menunjukkan nilai 4,373 lebih besar dari t tabel nya yaitu 1,991 dengan tingkat signifikansiya 0,000 artinya kurang dari atau lebih kecil dari 0,05.
2. Hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan
Setelah di lakukan uji t menggunakan program SPSS pada penelitian ini yang di tunjukkan dalam tabel 4.12, dapat di ambil suatu kesimpulan bahwa variabel independen beban kerja (X_2) secara parsial tidak mempunyai hubungan atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat di nyatakan atas hasil yang terbaca, yaitu t hitung menunjukkan nilai -1,087 lebih kecil dari t tabel nya yaitu - 1,991 dengan tingkat signifikansiya 0,281 artinya lebih besar dari 0,05.

3. Hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
Setelah di lakukan uji t menggunakan program SPSS pada penelitian ini yang di tunjukkan dalam tabel 4.12, dapat di ambil suatu kesimpulan bahwa variabel independen kompetensi (X_3) secara parsial mempunyai hubungan atau berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat di nyatakan atas hasil yang terbaca, yaitu t hitung menunjukkan nilai 6,094 lebih besar dari t tabel nya yaitu 1,991 dengan tingkat signifikansiya 0,000 artinya kurang dari atau lebih kecil dari 0,05.
4. Hubungan disiplin kerja, beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan
Setelah di lakukan uji f menggunakan program SPSS pada penelitian ini yang di tunjukkan dalam tabel 4.13, dapat di ambil suatu kesimpulan bahwa nilai f hitung menunjukkan nilai 41,946 lebih besar dari f tabel nya yaitu 2,72 dengan tingkat signifikansiya 0,000 artinya kurang dari atau lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut dapat di ambil suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.

Kesimpulan

Kesimpulan:

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Jamrud Nilam Mirah., yaitu t hitung menunjukkan nilai 4,373 lebih besar dari t tabel nya yaitu 1,991 dengan tingkat signifikansiya 0,000 artinya kurang dari atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini dikarenakan semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kesatu diterima.
2. Variabel beban kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Jamrud Nilam Mirah. yaitu t hitung menunjukkan nilai -1,087 lebih kecil dari t tabel nya yaitu - 1,991 dengan tingkat signifikansiya 0,281 artinya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti beban kerja yang terlalu banyak tidak berpengaruh terhadap kinerja hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang tinggi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak.
3. Variabel kompetensi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Jamrud Nilam Mirah, yaitu t hitung menunjukkan nilai 6,094 lebih besar dari t tabel nya yaitu 1,991 dengan tingkat signifikansiya 0,000 artinya kurang dari atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini dikarenakan semakin baik kompetensi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima.
4. Variabel disiplin kerja (X_1), dan kompetensi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Jamrud Nilam Mirah, yaitu nilai f hitung menunjukkan nilai 41,946 lebih besar dari f tabel nya yaitu 2,72 dengan tingkat signifikansiya 0,000 artinya kurang dari atau lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang mampu disiplin pada pekerjaan serta mempunyai kompetensi yang baik dan beban pekerjaan yang selevel dengan keterampilan karyawan, maka mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

1. Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
2. Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
3. Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.

5. Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
6. Mangkunegara Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
7. Mangkunegara Anwar Prabu. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
8. Munandar, Ashar Sunyoto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia Pers.
9. Priansa Donni Juni. 2017. *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media. Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.
10. Priyatno, Dwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta : Andi Offset.
11. Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
12. Shah, Syed et al., 2011. *Workload and Performance of Employees*. Journal of Contemporary Research in Business 3 (5): 256- 267.
13. Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai. Graha Ilmu*: Yogyakarta.
14. Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
15. Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
16. Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja)*. Surakarta: Harapan Press.
17. Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers: Jakarta.