

# **ANALISIS DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO MULTI TERMINAL *BRANCH* JAMRUD NILAM MIRAH**

Oleh :  
Rudi Hariyono  
Juli Prastyorini

STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

rudihari219@gmail.com.  
juliprastyorini@gmail.com

## **ABSTRAKS**

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Organisasi diuntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia, dan sumber daya manusia tersebut merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Karena dalam proses pengelolaan ini perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan serta karyawan-karyawan yang 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 ini di lakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Jamrud Nilam Mirah. Jenis data yang di gunakan pada penelitian ini adalah pernyataan karyawan manajemen PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Jamrud Nilam Mirah, jumlah pengambilan sampel sebanyak 80 responden yang bersedia memberikan jawaban atau pernyataan diantara 114 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang di gunakan yaitu diperoleh dari data primer berupa pernyataan atau jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data di lakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum data di analisis, di lakukan pengujian kualitas data dengan uji validitas dan reliabilita. Hasil olah data menunjukkan item kuesioner bersifat valid dan semua variabel bersifat reliabel.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan beban kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), kemudian kompetensi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), lalu secara simultan disiplin kerja (X1), dan kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

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

## **Pendahuluan**

Sudah menjadi suatu keharusan suatu perusahaan memiliki manajemen yang baik, agar perusahaan dapat merealisasikan segala rencana yang telah di susun. Dalam suatu perusahaan, 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.

Meningkatkan kinerja dapat di pengaruhi oleh tindakan berupa, meningkatkan disiplin bekerja yang bersungguh-sungguh. 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. Kehadiran dan pulang kerja tepat pada waktunya, merupakan implementasi dari disiplin kerja, melakukan pekerjaan secara optimal dan tepat waktu, menjalankan tugas atasan dan taat terhadap aturan yang berlaku serta norma-norma yang ada di dalam suatu perusahaan. Bila disiplin kerja tidak di implementasikan oleh semua karyawan, sudah tentu efektifitas dan efisiensi perusahaan tidak akan dapat terealisasikan.

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). Demikian pula jika pekerjaan di lakukan oleh karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian yang di milikinya, maka dengan mudahnya rasa bosan atau tegang akan mudah menghinggapinya, sehingga berdampak hilangnya motivasi diri dalam bekerja.

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, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, karena kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kompetensi salah satu hal penting yang harus diperhatikan.

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.

### Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Benarkah bahwasanya kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh disiplin kerja karyawan?
- b. Benarkah bahwasanya kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh beban kerja karyawan?
- c. Benarkah bahwasanya kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh kompetensi?
- d. Benarkah bahwasanya kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara simultan di pengaruhi oleh disiplin kerja, beban kerja dan kompetensi?

### Tujuan Penelitian

Bersumber dari latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, sehingga dalam tujuan penelitian ini ialah untuk menguji, menganalisis dan membuktikan:

- a. Sebagai pembuktian bahwa kinerja karyawan PT. Plindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh disiplin kerja.
- b. Sebagai pembuktian bahwa kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh beban kerja.
- c. Sebagai pembuktian bahwa kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara parsial di pengaruhi oleh kompetensi.
- d. Sebagai pembuktian bahwasanya kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah secara simultan di pengaruhi oleh disiplin kerja, beban kerja dan kompetensi..

### Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dalam penulisan penelitian ini yaitu :

- a. Manfaat Bagi STIAMAK Barunawati Surabaya  
Hasil dari riset ini diharapkan bisa memberikan andil serta penambahan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi tambahan arsip referensi di perpustakaan dan bisa memberikan rujukan untuk mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian.
- b. Manfaat Bagi Perusahaan  
Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat digunakan PT.Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah sebagai referensi kebijakan perusahaan dalam mengoptimalkan tingkat kepuasan pelanggan melalui peningkatan kualitas pelayanan yang baik.
- c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menambah persepsi bagi peneliti lain tentang hasil penelitian yang telah terjadi dan dapat digunakan untuk riset selanjutnya.

## **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**

Dari beberapa pendapat para ahli seperti Robert Bacal dalam Fahmi (2017) disiplin kerja merupakan suatu konsep yang harus dilakukan 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 ditetapkan, 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 ketentuan 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. Kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa pegawai kedalam pekerjaannya, seperti kreatifitas dan keterampilan menghasilkan jaringan

### **Kinerja**

Dari beberapa parah ahli berpendapat, seperti 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

Dari penjelasan beberapa dari para ahli yang salah satunya pernyataan dari 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 setujui melalui pembuatan perjanjian kerja bersama. Berbagai aturan yang dibuat oleh organisasi Anda adalah persyaratan untuk mencapai tujuan kinerja karyawan di suatu perusahaan Anda.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dari sebuah penelitian 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 PENELITIAN**

### Desain Penelitian

Pada penelitian kali ini yang di gunakan sebagai data primer merupakan bentuk penelitian model kuantitatif. Bila di pahami menurut Sugiyono (2016) penelitian bentuk kuantitatif ialah : Suatu model penelitian yang berdasarkan pada suatu filsafat positivisme, yang mana penggunaan untuk meneliti pada suatu populasi atau bentuk sampel tertentu,dalam proses pengumpulan data

memakai instrument penelitian, sedangkan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan maksud untuk melakukan uji hipotesis yang telah direncanakan

### Populasi

Pengertian dari beberapa ahli salah satunya menurut Sugiyono (2016) bahwasanya populasi ialah suatu wilayah secara umum yang terdiri dari suatu objek/subyek yang mengandung kualitas dan karakteristik tertentu yang mendapatkan ketetapan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulannya. 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 kelolah

### Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2016) sampel ialah bagian dari suatu jumlah dan bentuk ciri tersendiri yang dimiliki oleh populasi tersebut, jika jumlah populasi banyak dan peneliti tidak memungkinkan untuk memahami keseluruhan populasi, semisal karena adanya dana yang terbatas, kemudian tenaga dan juga waktu yang terbatas, maka peneliti bisa memakai sampel yang didapat dari populasi tersebut. Kemudian apakah yang dianalisis dari sampel tersebut, kesimpulan dari penelitian tersebut akan di tujukan kepada populasi, maka dari itu sampel yang di ambil harus benar-benar di perhatikan representatif (mewakili). Sedangkan menurut Sugiyono (2016) Teknik suatu sampling yaitu tata cara pengambilan atau mendapatkan sampel. Guna menentukan bentuk sampel dalam suatu penelitian, ada beberapa cara/teknik sampling yang dipergunakan. Dalam penelitian kali ini memakai teknik nonprobability Quota sampling, yang artinya teknik pengambilan sampel dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu sampai dengan jumlah (kuota) yang diinginkan, sampel penelitian kali ini adalah mengambil 80 sampel pernyataan karyawan diantara dari keseluruhan jumlah karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah yang berjumlah 114 karyawan.

### Definisi Operasional

1. Disiplin kerja (X1) adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.  
Dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Tujuan kemampuan.
  - b. Rasa kehati-hatian.
  - c. Pelaksanaan strandar kerja.
  - d. Mentaati pada peraturan kerja.
  - e. Kesadaran Etika bekerja.
2. Beban kerja (X2) merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan.  
Dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Kondisi pekerjaan.
  - b. Penggunaan waktu kerja.
  - c. Target yang harus dicapai.
3. Kompetensi (X3) mengacu pada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai.

Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Watak (*traits*)
  - b. Alasan Pemikiran / Motif (*motive*)
  - c. Bawaan/konsep diri (*self concept*)
  - d. Pengetahuan (*knowledge*)
  - e. Keterampilan atau keahlian (*skill*)
4. Kinerja karyawan (Y) adalah suatu hasil capaian seseorang dalam melakukan pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja
- b. Keahlian.
- c. Perilaku,
- d. Kepemimpinan

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis data, yaitu:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang bersifat non angka. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian dan data tentang gambaran umum perusahaan.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka. Data kuantitatif yang dipakai dalam penelitian merupakan hasil jawaban responden yang sudah di nilai.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari, yaitu :

- a. Data primer (*primary data*)

Data Primer yaitu suatu sumber data yang sifatnya secara langsung di terima oleh peneliti melalui obyek penelitian, dalam hal ini obyek penelitian adalah manajemen PT. Pelindo Multi terminal *Branch* Jamrud Nilam Mirah.

- b. Data sekunder (*Secondary data*)

Data Sekunder yaitu suatu sumber data yang di dapat oleh peneliti secara tidak langsung di terimanya suatu data dari obyek yang di teliti. Artinya sumber suatu data sebagai penelitian didapat dari suatu media perantara atau yang secara tidak langsung dapat berupa catatan dalam sebuah alat bukti yang telah ada atau suatu dokumen baik yang dipublikasikan ataupun yang tidak dipublikasikan.

#### Proses pengumpulan data

Proses pengumpulan data suatu cara dalam mendapatkan kesimpulan atau rangkuman data ataupun berbentuk angka yang di peroleh dari hasil dengan menggunakan rumus-rumus yang telah di tentukan. Hasil data yang di dapatkan dan ditemukan dalam penelitian ini, langkah selanjutnya adalah di lakukan secara berurutan seperti di bawah ini:

1. *Editing*, ialah langkah penyusunan dengan menggunakan data yang sudah di dapatkan dan di edit sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.
2. *Tabulating*, yaitu suatu langkah penyusunan data yang setelah di kelompokkan ke dalam masing-masing kategori dalam bentuk tabulasi.
3. Verifikasi, ialah penelitian atau analisis ulang terhadap variabel dan indikator yang telah melalui proses *tabulating* guna mengetahui keakurasian hasil data setelah diproses dengan tujuan untuk menghindari kesalahan dalam langkah statistik data.

#### Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2014) uji validitas dipergunakan untuk mengukur seberapa akurat sebuah pernyataan dalam kuesioner yang akan di ajukan kepada responden. dalam menghitung uji validitas pada penelitian ini di pergunakan suatu metode Korelasi Pearson dengan cara melihat hasil nilai signifikansi yang terbaca pada sebuah table, jika nilai signifikansi menunjukkan angka  $< 0,05$  maka

item pernyataan tersebut dapat di kategorikan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014) uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk “Mengetahui kebenaran atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner”. Sedangkan menurut Sekaran (1992) dalam Priyatno (2014), tata cara dalam menghitung reliabilitas ialah dengan menghitung koefisien reliabilitas Cronbach’s Alpha. Jika nilai Cronbach’s Alpha > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwasanya pernyataan yang dipergunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dipercaya atau benar.

## 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini di lakukan sesuai perspektif dari para ahli seperti menurut Priyatno (2014) bahwa dalam memastikan hubungan antara beberapa variabel independen berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen perlu di lakukan analisis regresi linear berganda.

Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefesien Regresi

X1 = Variabel disiplin kerja

X2 = Variabel beban kerja

X3 = Variabel kompetensi

e = Standart error.

## 4. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Untuk memastikan adanya hubungan diantara dua atau lebih suatu variable independen dengan berpedoman pada nilai R, maka di di lakukan Uji koefisien korelasi, jika mendekati angka satu maka hubungan antar variabel independen tersebut bisa dikatakan saling berhubungan erat (Priyatno, 2014).

## 5. Uji F

Tentang uji ini menurut Imam Ghazali (2013) terkait uji statistik F yaitu sebagai berikut: “Uji statistik F atau uji signifikansi simultan. Pada tahapan uji ini merupakan tahapan untuk membuktikan bahwa apakah semua variable bebas atau independenya berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat atau variable dependennya.

Pembacaan dalam pengujian hipotesis uji F, bentuk kesimpulan dalam pembacaan uji F dalam program SPSS adalah sebagai berikut:

a. Bila nilai signifikan kurang dari (<) 0, 05 di dalam uji F maka kesimpulannya, yaitu disiplin kerja, beban kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b. Dan bila nilai signifikan lebih dari (>) 0, 05 didalam uji F maka kesimpulannya, yaitu variabel disiplin kerja, beban kerja dan kompetensi berpengaruh tidak simultan terhadap kinerja karyawan

## 6. Uji t

Tentang uji ini menurut Imam Ghazali (2013) terkait uji statistik t yaitu sebagai berikut: “Uji statistik t atau uji signifikansi secara individual. Bentuk pengujian ini berfungsi sebagai pembuktian, seberapa besar pengaruh variable independen berpengaruh parsial ataupun simultan terhadap variable dependen.

Dalam melakukan pengujian hipotesis ini, bentuk pengambilan kesimpulan dalam uji t antara lain:

- Bila mana hasil signifikansi t kurang dari ( $<$ ) 0, 05, dinyatakan bahwa hipotesis penelitian diterima dan dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja, beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Dan bila mana hasil signifikansi t lebih dari ( $>$ ) 0, 05, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ditolak dan sebagai kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 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 4.11**  
**Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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_X3	.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 penunjukan bahwa koefisien regresi dari variabel bebas ( $\beta_1$ ) bertanda (+) sedangkan ( $\beta_2$ ) bertanda negatif (-) dan ( $\beta_3$ ) 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:

- 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.
- Penunjukan angka pada koefisien disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,303 dalam penunjukan 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.
- 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.
- Penunjukan angka pada koefisien kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,392 dalam penunjukan 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 ( $X_3$ ), 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 4.12**  
**Perhitungan Uji t Taraf Signifikansi 0,05**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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_X3	.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 ( $X_1$ ) 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 ( $X_1$ ) terjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial. Sedangkan untuk hasil angka  $t_{hitung}$  pada variabel beban kerja ( $X_2$ ) 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 ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial. Sedangkan untuk hasil angka  $t_{hitung}$  pada variabel kompetensi ( $X_3$ ) 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 ( $X_3$ ) 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 ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) 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 ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ )) sedangkan 'n' yaitu jumlah koresponden dalam suatu penelitian di bawah ini adalah hasil uji f (*simutan*) penelitian ini:

**Tabel 4.13**  
**Perhitungan Uji F Taraf Signifikansi 0,05**

**ANOVA<sup>b</sup>**

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

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X.2, TOTAL\_X.1

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 4.14**  
**Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R<sup>2</sup>**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.623	.609	1.16404

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X.2, TOTAL\_X.1

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.

### Pembahasan

#### 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 signifikansi 0,000 artinya kurang dari atau lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan dari parah ahli, seperti Robert bacal dalam Fahmi (2017) disiplin kerja merupakan suatu langkah atau cara yang di pergunkan dalam menyelesaikan masalah-masalah

dalam suatu kinerja. Yang mana dalam implementasinya bahwa manajer berperan utama untuk menganalisis dan mengkoordinasikan bentuk permasalahan dan penyelesaiannya kepada bawahannya atau para karyawan. Sedangkan menurut Simamora dalam Sinambela (2012) menyatakan bahwa pendisiplinan memiliki tujuan utama untuk menjadikan karyawan berperilaku sesuai dengan ketentuan peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus di kerjakan dan peraturan merupakan suatu motivasi dan pedoman dalam pelaksanaannya. Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga menjadi suatu kesimpulan, apabila disiplin kerja terlaksana dengan baik maka secara otomatis target kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Jamrud Nilam Mirah juga tercapai.

Hasil dari penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Annisa Pratiwi dan Ismi Darmastuti (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Saifu Muchtaril Askom (2019) yang berjudul Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Bongkar Muat (Studi berlokasi Terminal Peti Kemas Surabaya). Wassito Rijajani (2019) yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sukses Indotran Perkasa. Dari hasil penelitian tersebut disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

#### Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Setelah dilakukan uji t menggunakan program SPSS pada penelitian ini yang ditunjukkan dalam tabel 4.12, dapat diambil 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 dinyatakan atas hasil yang terbaca, yaitu t hitung menunjukkan nilai -1,087 lebih kecil dari t tabel nya yaitu - 1,991 dengan tingkat signifikansi 0,281 artinya lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan dari para ahli, seperti pernyataan Shah (2011) Peningkatan beban kerja dapat berpengaruh positif, serta berbanding lurus dengan meningkatnya suatu kinerja. Bila dilakukan peningkatan beban kerja sudah tentu akan menjadikan karyawan untuk menuntut dan mengimplementasikan seluruh potensi diri yang dimiliki guna memenuhi dan mencapainya. Jika setiap karyawan mempunyai persepsi dan mengartikan secara positif, maka mereka akan lebih optimis dalam bekerja, sehingga dapat menjadikan kebaikan bagi diri sendiri dan juga perusahaan. Tetapi jika setiap karyawan berpersepsi negatif terhadap peningkatan beban kerja, maka akan menjadi hal buruk bagi setiap karyawan dan juga perusahaan tempat bekerja.

Dalam penelitian ini sependapat dan mendukung dengan penelitian Yustina Olivia Da Silva, Pipiet Niken Aurelia dan Martha Edellya (2021) yang berjudul Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Setelah dilakukan uji t menggunakan program SPSS pada penelitian ini yang ditunjukkan dalam tabel 4.12, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa variabel independen kompetensi ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai hubungan atau berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dinyatakan atas hasil yang terbaca, yaitu t hitung menunjukkan nilai 6,094 lebih besar dari t tabel nya yaitu 1,991 dengan tingkat signifikansi 0,000 artinya kurang dari atau lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan dari para ahli, seperti Priansa (2017) menyatakan bahwa 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. Sehingga dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Jamrud Nilam Mirah juga tercapai.

Hasil dari penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Dari hasil penelitian tersebut kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

#### 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 signifikansi 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.

### SIMPULAN DAN SARAN

#### Simpulan

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. 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. 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. 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. 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. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima.

#### Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disampaikan saran bahwa:

1. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding, dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan

yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti variabel kompensasi, lingkungan kerja maupun motivasi kerja.

2. Saran bagi perusahaan agar mempertahankan disiplin kerja yang telah ada, memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan terus dilakukan pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan-pelatihan. Agar kinerja karyawan semakin baik sehingga mampu mencapai visi dan misi sebagai tujuan bersama perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Pratiwi dan Ismi Darmastuti 2014 *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Diponegoro Journal Of Management Volume, Nomor, Tahun 2014.
- Bangun Julian 2020 *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa Surabaya*
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dian Asriani, Muchran BL dan Irwan Abdullah 2018 *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Volume 2 No 2 Tahun 2018.
- Elizar, and Hasrudy Tanjung. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang". Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1):46–58.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi 2021 *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Juni 2021, E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377,
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia Pers.
- Priansa Donni Juni. 2017. *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media. Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priyatno, Dwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Shah, Syed et al., 2011. *Workload and Performance of Employees*. Journal of Contemporary Research in Business 3 (5): 256- 267.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai. Graha Ilmu*: Yogyakarta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.

- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja)*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers: Jakarta.
- Yustina Olivia Da Silva, Pipiet Niken Aurelia dan Martha Edellya 2021 *Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores*. P-ISSN 1693-7945, E-ISSN: 2622-1969 Gema Wiralodra, Vol 12, No 1, April 2021.
- Saifu Muchtaril Askom 2019 *Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Bongkar Muat (Studi Pada Terminal Peti Kemas Surabaya)*.
- Wassito Rijajani 2019 *Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sukses Indotran Perkasa*.