

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN KHAS BETAWI BABEH SADELI DI KOTA TANGERANG

Anthi Fathia Rida¹, Dira Karlina²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ anthifr2225@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01553@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of workload and work discipline on employee performance at the Betawi Babeh Sadeli Typical Restaurant in Tangerang, both partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods with a sample size of 60 respondents, the data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t test and f test. Based on the results of the t test, it is obtained that the t count is $7,947 > 2.002$ and the significance value for the workload variable (X1) is 0.000, the significant value is smaller than the probability value of 0.05 or $0.001 < 0.05$, meaning that the workload variable (X1) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). at Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Tangerang. Based on the results of the t test, the t value is $6,987 > 2.002$ and the significance value for the work discipline variable (X2) is 0.000, the significant value is smaller than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$, meaning that the work discipline variable (X2) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). at Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Tangerang. Based on the results of the f test, the calculated f value is $53,731 > 2,770$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the workload variable (X1) and work discipline (X2) simultaneously have a positive and significant influence on employee performance (Y). at Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Tangerang.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Di Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearita, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan t hitung sebesar $7,947 > 2,002$ dan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 0.001 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Di Kota Tangerang. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $6,987 > 2,002$ dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya

bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Di Kota Tangerang. Berdasarkan hasil uji f di peroleh nilai f hitung sebesar $53,731 > 2,770$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Di Kota Tangerang.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang berhak dicapai, Secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Usaha yang paling sederhana maupun usaha yang sangat kompleks akan membutuhkan tenaga manusia sebagai tenaga inti atau tenaga utama. Manusia merupakan penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karna itu sumber daya manusia tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain.

Untuk menggerakkan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang jumlahnya cukup banyak disertai perbedaan-perbedaan antara pribadi yang satu dengan pribadi lainnya. Sumber daya yang memiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan Karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, Maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik. ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor

manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu suasana-suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam berkerja. Robbins dan Coulter (2021:25) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dapat diukur dan dievaluasi dari individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas yang telah diberikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan karyawan, motivasi karyawan, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi (benefit) Menurut Dessler (2019:49) Dalam Jurnal Ichsan Sholichin (2018:89) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain:

1. Kemampuan karyawan: Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik tergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki.
2. Motivasi karyawan: Motivasi karyawan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih keras dan lebih giat untuk mencapai tujuannya.
3. Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang kondusif dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepemimpinan: Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan membimbing karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.
5. Kompensasi dan benefit: Kompensasi dan benefit yang kompetitif dan adil dapat menarik dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan Beban Kerja yang kondusif dan pemberian Disiplin. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani, (2019:49) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan. Menurut Hasibuan, (2020:48) kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku

Industri kuliner di Indonesia terus berkembang pesat, dengan peran penting dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Rumah makan, sebagai salah satu bentuk usaha kuliner, memiliki peran penting dalam menyediakan layanan makanan dan minuman bagi masyarakat. Salah satu kunci utama dalam keberhasilan bisnis rumah makan adalah kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah beban kerja dan disiplin kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan, sehingga menurunkan motivasi dan produktivitas mereka. Di sisi lain, disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan fokus dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Di Kota Tangerang merupakan salah satu rumah makan yang cukup populer. Rumah makan ini memiliki banyak pelanggan setia yang menghargai kualitas makanan dan pelayanannya. Namun, dalam beberapa waktu terakhir, manajemen Rumah Makan Babeh Sadeli Di Kota Tangerang mengalami penurunan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari beberapa Fenomena - Fenomena, seperti:

1. Meningkatnya jumlah keluhan pelanggan terkait pelayanan yang lambat dan tidak ramah
2. Beban Kerja yang Berlebihan: Berdasarkan pengamatan Penulis bahwa Karyawan sering mengalami kelelahan karena jumlah pekerjaan yang terlalu banyak dan tidak seimbang dengan waktu kerja yang tersedia..
3. Rendahnya tingkat produktivitas: Menunjukkan bahwa karyawan tidak bekerja optimal, dikarena kurang motivasi atau tidak memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai. Penurunan tingkat kehadiran karyawan.

Tabel 1.1
 Data Kinerja Karyawan
 Rumah Makan Babeh Sadeli Di Kota Tangerang
 Tahun 2021-2023

No.	Aspek	Penilaian	Target	2021	2022	2023	Keterangan
1	Kualitas Kerja	Pengetahuan karyawan dalam standar mutu pekerjaan	100%	90	95	97	Tercapai
		Ketepatan hasil kerja sesuai standar	100%	88	92	94	Tercapai
2	Kuantitas Kerja	Kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	100%	85	90	93	Tercapai
		Kuantitas pekerjaan sesuai target yang diberikan	100%	87	91	95	Tercapai
3	Keandalan Kerja	Inisiatif untuk melakukan hal-hal baru yang memberikan hasil nyata	100%	60	65	63	Tidak Tercapai
		Konsistensi menyelesaikan tugas tanpa pengawasan	100%	58	60	62	Tidak Tercapai
4	Sikap Kerja	Penyerahan daily report dengan tepat waktu	100%	92	94	96	Tercapai
		Tanggung jawab yang diberikan sesuai kemampuan karyawan	100%	89	90	93	Tercapai
		Hasil kerja optimal	100%	88	91	95	Tercapai
		Perilaku dan kerja sama dengan rekan kerja	100%	90	92	94	Tercapai
Rata-rata			100%	85%	87%	88%	

Sumber: Rumah Makan Babeh Sadeli Di Kota Tangerang 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, kinerja karyawan di Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli di Kota Tangerang selama tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan variasi dalam pencapaian di berbagai aspek. Hasil penilaian kinerja mencerminkan tingkat pencapaian rata-rata sebesar 85% pada tahun 2021, meningkat menjadi 87% pada tahun 2022, dan mencapai 88% pada tahun 2023. Meskipun peningkatan ini menunjukkan tren positif, terdapat beberapa indikator yang memerlukan perhatian khusus, terutama pada aspek Keandalan Kerja.

Pada aspek Keandalan Kerja, indikator seperti inisiatif untuk melakukan hal-hal baru yang memberikan hasil nyata hanya mencapai 60% pada tahun 2021, meningkat sedikit menjadi 65% pada tahun 2022, namun kembali turun menjadi 63% pada tahun 2023. Demikian pula, konsistensi menyelesaikan tugas tanpa pengawasan hanya mencapai 58% pada tahun 2021, naik menjadi 60% pada tahun 2022, dan 62% pada tahun 2023. Penurunan pada indikator ini mencerminkan adanya kendala dalam memotivasi karyawan untuk menunjukkan kemandirian dan kreativitas dalam bekerja.

Faktor penyebab rendahnya capaian Keandalan Kerja berasal dari kurangnya dukungan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan

inisiatif atau kurangnya kepercayaan diri karyawan dalam mengambil keputusan tanpa arahan langsung dari atasan. Dampaknya, hal ini dapat memperlambat inovasi dalam pekerjaan dan menghambat penyelesaian tugas yang membutuhkan inisiatif tinggi. Selain itu, beban kerja yang tinggi atau pengawasan yang terlalu ketat juga dapat mengurangi kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri.

Kinerja Karyawan secara keseluruhan telah menunjukkan hasil yang baik, namun masih terdapat masalah pada aspek keandalan kerja. Hal ini membawa dampak pada penurunan beban kerja yang diakibatkan oleh beban mental seperti stres akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja.

Setiap perusahaan sudah pasti menginginkan para karyawannya memiliki beban kerja yang seimbang dan terukur, sehingga mampu menyelesaikan semua pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing individu maupun unit kelompok dengan optimal. Menurut Creswell (2018:3) mengatakan bahwa jumlah responden yang digunakan dalam pilot study atau prasurvey dapat dilakukan dengan jumlah antara 20 hingga 30 orang. Jumlah ini dianggap cukup untuk memberikan umpan balik yang berguna dan untuk menguji validitas instrumen yang akan digunakan. Untuk memperoleh data terkait dengan beban kerja, Maka dari itu penulis melakukan kegiatan prasurvey dengan penyebaran kuesioner kepada 25 karyawan, dengan menggunakan beberapa aspek sebagai acuan, dan diperoleh gambaran data sebagai berikut :

Tabel 1.2
 Hasil Prasurvey Mengenai Beban Kerja Pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Di Kota Tangerang Periode 2024

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban Responden				Target %
			Setuju	%	Tidak Setuju	%	
Beban Fisik							
1	Saya merasa beban kerja fisik yang diberikan perusahaan terlalu berat dan mengganggu kondisi fisik saya.	25	14	56%	11	44%	100%
Beban Mental							
2	Sumber utama stres dalam hidup saya adalah pekerjaan.	25	7	28%	18	72%	100%
Beban Waktu							
3	Saya sering merasa kesulitan menyelesaikan tugas karena waktu yang diberikan terlalu terbatas.	25	16	64%	9	36%	100%

Sumber: Prasurvey Penulis 2024

Berdasarkan hasil prasurevei yang ditunjukkan pada tabel 1.2 di atas, sebanyak 25 karyawan berpartisipasi dalam survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel ini dipilih untuk memberikan gambaran mengenai bagaimana beban fisik, beban mental, dan beban waktu memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif.

Berdasarkan hasil Prasurevey terhadap Beban Kerja, dapat disimpulkan bahwa aspek beban mental, Seperti “Saya merasa pekerjaan saya tidak pernah menjadi sumber utama stres dalam hidup saya” mendapatkan skor terendah sebanyak 28% setuju dengan pernyataan ini. Sebaliknya sebanyak 72% tidak setuju dengan pernyataan ini. Hasil ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan mayoritas responden cenderung menjadi salah satu sumber utama stres dalam hidup mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek beban mental yang terkait dengan pekerjaan perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Tingkat stres yang tinggi akibat pekerjaan bisa berdampak negatif pada kesehatan mental, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Dengan adanya hal ini mengakibatkan timbulnya perasaan tidak nyaman dan juga rasa kelelahan yang sering dialami karyawan pada saat bekerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selain beban kerja terdapat fenomena terkait disiplin kerja karyawan yaitu masih ditemukannya karyawan yang datang terlambat masuk kerja, tidak masuk tanpa keterangan. Perusahaan menetapkan jam masuk kerja untuk semua karyawan yaitu setiap hari pada pukul 07:30 WIB. Akan tetapi masih banyak karyawan yang datang terlambat melebihi waktu yang ditentukan (HRD Rumah Makan Babeh Sadeli) Kehadiran yang kurang baik akan membawa dampak yang tidak baik pula bagi individu dan karyawan lain yang taat akan peraturan serta dapat berpengaruh terhadap penurunan kualitas kualitas pelayanan. Berikut adalah data rekapitulasi absensi karyawan Rumah Makan Babeh Sadeli dalam Tiga tahun terakhir

Tabel 1.3
Daftar Absensi Karyawan Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli
Di Kota Tangerang Tahun 2021 - 2023

No	Tahun	Total Karyawan	Total Keterlambatan		Total Ketepatan waktu		Jumlah Hari Kerja
			Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
1	2021	60	25	42%	35	58%	312
2	2022	60	34	57%	26	43%	312
3	2023	60	40	67%	20	33%	312

Sumber Data: Data diolah oleh peneliti 2021-2023

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, maka dapat diketahui bahwa Tingkat keterlambatan karyawan pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Di Kota Tangerang cukup tinggi yaitu pada tahun 2023 sebanyak 40 orang karyawan. Kondisi karyawan yang seperti ini dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa diantara karyawan tersebut yang masih kurang disiplin dalam hal kehadiran. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kemacetan di jalan yang sering terjadi pada jam-jam sibuk.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah beban kerja dan kurangnya kedisiplinan, terhadap kinerja karyawan yang sangat berpengaruh, dimana beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan. Beban kerja yang maksimal, dimana beban kerja karyawan masih dirasakan ada kesenjangan, sedikitnya karyawan dalam bekerja, beban kerja yang lebih dengan gaji yang belum stabil di masa pandemi. Hal ini berindikasi pada kinerja karyawan yang tidak optimal dalam memberikan pelayanan kepada tamu yang berkunjung di restoran tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen secara Bahasa (etimologi) berasal dari kata kerja “to manage” yang berarati mengatur, mengurus, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan dan memimpin. Kata “management” berasal dari bahasa latin “mono” yang berarti tangan. Kemudian menjadi “manus” yang berarti bekerja berkali-kali. Sedangkan secara istilah terdapat banyak pendapat mengenai pengertian manajemen. Berikut pengertian manajemen menurut para ahli :

Menurut Pratama (2022:20) “menyatakan bahwa Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas”.

Menurut Flippo dalam Rijal, et al. (2023:26) “Manajemen SDM adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja dari suatu organisasi secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi para karyawan”.

Menurut Mangkunegara (2021:2) MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja

Menurut Budiasa (2021:30) Menjelaskan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan jadi, Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak akan menjadi beban kerja

Disiplin berasal dari bahasa Inggris discipline yang berakar dari kata disciple yang berarti murid, pengikut, penganut atau seseorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran tersebut. Disiplin yang berasal dari kata discipline dapat berarti peraturan yang harus diikuti, bidang ilmu yang dipelajari, ajaran, hukuman atau etika norma-normatata cara bertingkah laku. Disiplinary bermakna orang yang menegakkan disiplin-menegakkan peraturan. Disiplinary adalah modal atau cara untuk memperbaiki atau menghukumi pelanggar peraturan (dispilne)

Disiplin kerja merupakan kesadaran yang timbul dari diri sendiri dan elemen penting yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kania, T.J.R. (2019:56). Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja oleh pegawai itu sendiri. Disiplin dalam suatu pekerjaan sangat penting bagi perkembangan suatu instansi. Kualitas instansi akan terlihat dari hasil kinerja pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja harus ditanamkan kepada pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu disiplin kerja yaitu memerhatikan dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu instansi Menurut Nurjaya, N. (2021:28).

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalnya adalah apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil.

Menurut Afandi dalam Abdi Bayu Bimantara dkk (2021:163) memberikan definisi bahwa Kinerja adalah upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum melalui hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020: 361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2020:168) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2020:342) berpendapat "Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik". Dalam penelitian ini uji asumsi kalsik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2020:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Menurut Ghozali (2020:105), berpendapat bahwa "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*)".

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2020:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

c. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier

Aanalisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel *independent* dan *dependen*. Menurut Sugiyono (2020:227) berpendapat "Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung". Analisis regresi linier berganda merupakan suatu Teknik statistik yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel *dependen* berdasarkan nilai-nilai variabel *independent* dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independent secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2020:227) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana

perubahan nilai variabel *dependen* bila nilai variabel *independent* dinaikan/diturunkan”.

2. Analisis Koefisien Korelasi
 Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan
3. Analisis Koefisien Determinasi
 Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Saddam, dkk (2021:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”

d. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)
 Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2020:251) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel *independen* (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel *dependen* (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.
2. Uji F (Uji Simultan)
 Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2020:252) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r item	r nilai 5% df = (N - 1)	Kriteria
Beban Kerja (X ₁)	1	0,846	0,254	Valid
	2	0,874	0,254	Valid
	3	0,831	0,254	Valid
	4	0,780	0,254	Valid
	5	0,779	0,254	Valid
	6	0,837	0,254	Valid
	7	0,847	0,254	Valid
	8	0,813	0,254	Valid
	9	0,920	0,254	Valid
	10	0,839	0,254	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	1	0,835	0,254	Valid
	2	0,855	0,254	Valid
	3	0,901	0,254	Valid
	4	0,870	0,254	Valid
	5	0,907	0,254	Valid
	6	0,844	0,254	Valid
	7	0,889	0,254	Valid
	8	0,827	0,254	Valid
	9	0,810	0,254	Valid
	10	0,900	0,254	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,855	0,254	Valid
	2	0,845	0,254	Valid
	3	0,828	0,254	Valid
	4	0,865	0,254	Valid
	5	0,867	0,254	Valid
	6	0,818	0,254	Valid
	7	0,908	0,254	Valid
	8	0,818	0,254	Valid
	9	0,780	0,254	Valid
	10	0,833	0,254	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas menggunakan metode *Pearson Product Moment* dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X₁) disiplin kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y), di peroleh hasil bahwa valid untuk semua item pertanyaan

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Beban Kerja (X ₁)	0,952	> 0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X ₂)	0,980		Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,953		Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dapat disimpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel beban kerja (X₁) disiplin kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

- b. Uji Asumsi Klasik
 1. Uji Normalitas

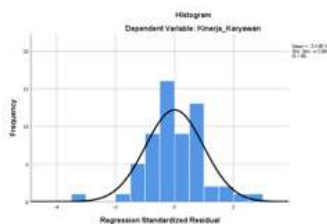
Tabel 4. 5
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.32043192
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.060
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^b
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

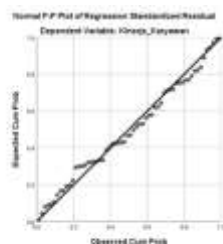
Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode histogram adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 1

Uji Normalitas Metode Histogram

Pada gambar diatas menunjukan bahwa kurva membentuk kerucut, hal ini memberikan penjelasan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk dapat memberikan keyakinan, akan di lakukan dengan menggunakan normal probabilitas Plot.



Gambar 4. 2

Uji Normalitas Metode P-Plot

Pada gambar di atas, dapat di simpulkan bahwa model regresi telah

memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 6
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	Beta				
1 (Constant)	4.635	3.331			1.383	.175		
Beban Kerja	.438	.119	.499	.3872	.066	.574	1.742	
Disiplin Kerja	.468	.105	.483	.4842	.066	.574	1.742	

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam Tabel 4.12, nilai VIF sebesar $1,806 < 10$ dan nilai toleran sebesar $0,574 > 0,01$. Kondisi ini mengindikasikan bahwa **tidak ada multikolinieritas** yang signifikan di antara variabel independen dalam penelitian ini. Dengan demikian, data yang digunakan memenuhi syarat untuk analisis regresi linear berganda

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 8
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.800 ^a	.653	.641	4.396	2.035

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, model regresi ini Tidak ada Autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,035 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

4. Uji Heteroskedastisitas

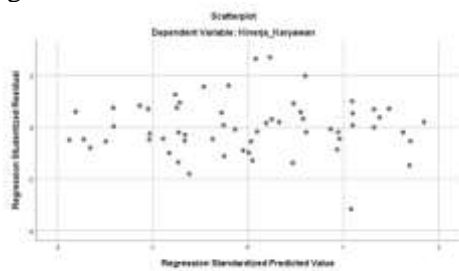
Tabel 4. 9
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Beta		
1 (Constant)	2.458	2.529			1.155	.253
Beban Kerja	.101	.070	.070	.348	1.444	.154
Disiplin Kerja	-.091	.064	-.217	-.264	-1.213	.232

a. Dependent Variable: RES_2
 Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel beban kerja (X_1) 0,154 dan nilai signifikan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,212 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.05 dapat di simpulkan bahwa untuk mode regresi pengaruh beban kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) terhadap

kinerja karyawan (Y) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.



Gambar 4.3
 Uji Heteroskedastisitas scatter plot

Berdasarkan hasil uji menggunakan *scatter plot* dapat di lihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat di simpulkan tidak terjadi gangguan Heteroskedastisitas.

c. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.10
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Beban Kerja (X₁)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,367	3,688		2,548	,014
Beban Kerja	,770	,097	,722	7,947	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.16 diatas di ketahui nilai Constan (a) sebesar 9,367 sedangkan nilai beban kerja (b / koefisien regresi) sebesar 0,770 sehingga persamaan regresinya dapat di interpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a - bx$$

$$Y = 9,367 - 0,770 X_1$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Nilai konstanta sebesar 9,367, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,367.
- Nilai koefisien regresi beban kerja (X₁) sebesar (-0,770) menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai beban kerja, maka nilai partisipasi akan berkurang sebesar 0,770. koefisien regresi tersebut bernilai negatif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel beban kerja (X₁)

terhadap kinerja karyawan (Y) adalah negatif. Maka diartikan semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kinerja karyawan.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X₂)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,218	3,220		3,484	,001
Disiplin Kerja	,725	,085	,747	8,548	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.17 diatas di ketahui nilai *Constan* (a) sebesar 11,218 sedangkan nilai disiplin kerja (b / koefisien regresi) sebesar 0,725 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 11,218 + 0,725 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Nilai konstanta sebesar 11,218, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 11,218.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,725 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,725. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif

Tabel 4.12
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,535	3,331		1,381	,179
Beban Kerja	,436	1,150	,408	3,872	,000
Disiplin Kerja	,466	,090	,480	4,882	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari persamaan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 4,535 + 0,436 X_1 + 0,466 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,535 mempunyai arti bahwa apabila variabel beban kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sama

dengan nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan tetap yaitu 4,535.

- b. Dari data di atas diperoleh nilai beban kerja (X_1) sebesar 0,436 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai beban kerja, maka nilai partisipasi variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,436 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
- c. Dari data di atas diperoleh nilai disiplin kerja (X_2) sebesar 0,466 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja maka nilai partisipasi variabel disiplin kerja bertambah sebesar 0,466 dengan asumsi variabel lain tetap sama

2. Analisa Koefisien Korelasi

Tabel 4. 14
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		
Beban_Kerja	Pearson Correlation	.722*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.722*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,722 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 15
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.747*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.747*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,747 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4. 16
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F
1.	.808*	.653	.641	4.356	.653	51.731
					2	57
						.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Beban_Kerja
 Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,653 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

3. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 17
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722*	.521	.513	5.121

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja
 Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,521 atau sebesar 52,1% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52,1% sisanya 47,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4. 18
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.747*	.557	.550	4.924

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja
 Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,557 atau sebesar 55,7% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 55,7% sisanya 44,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4. 19
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Beban Kerja (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.808*	.653	.641	4.356

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Beban_Kerja
 Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,653 atau sebesar 65,3% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel beban kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 65,3% sisanya 34,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

d. Uji Hipotesis

1. Uji Persial (Uji t)

Tabel 4. 20
 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,367	3,688		2,540	,014
	Beban Kerja	,775	,667	,722	7,947	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: Output SPSS Versi 23

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar 7,947 > 2,002 dan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau 0.001 < 0.05 artinya bahwa variabel beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Di Kota Tangerang

Tabel 4. 21
 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,218	3,220		3,484	,001
	Disiplin Kerja	,725	,665	,747	8,548	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: Output SPSS Versi 23

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar 8,548 > 2,002 dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_2) 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau 0.000 < 0.05, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Di Kota Tangerang

2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. 22
 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a							
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial η^2	
1	Regression	2076,299	2	1038,149	53,731	,000 ^b	
	Residual	1101,302	57	19,321			
	Total	3177,600	59				

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja
 Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F hitung sebesar 53,731 > 2,770 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Di Kota Tangerang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Di Kota Tangerang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Beban Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi negatif sebesar 0,770 dan nilai t hitung sebesar 7,947 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,002. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa Beban Kerja menjelaskan 52,1% variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi Beban Kerja, semakin menurun kinerja karyawan
- Disiplin Kerja (X_2) juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,725. Hasil uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 8,548 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,002, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,653 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja menjelaskan 65,3% variasi kinerja karyawan.

- c. Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F_{hitung} sebesar 53,731 yang lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar 2,770. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen (Beban Kerja dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Di Kota Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, M. (2021). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. (Hal. 163). Jakarta: Penerbit Abdi Bayu.
- [2] Ajabar, M. (2020). *Manajemen Disiplin Kerja di Perusahaan*. Surabaya: Penerbit Nusantara.
- [3] Anwar, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- [4] Firmansyah, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [5] Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. (Hal. 47). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. (Hal. 52). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. (Hal. 160). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hamali, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Strategis*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [9] Hariyati, D. (2018). *Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [10] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Istijanto. (2020). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. (Hal. 91). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [14] Kasmir, Z. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. (Hal. 35). Jakarta: Penerbit Rajawali.
- [15] Khojin, N., & Utami, S. N. (2020). *Pengukuran Kinerja dalam Organisasi dan Perusahaan*. (Hal. 17). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [16] Malhotra, N. K. (2020). *Marketing Research: An Applied Orientation*. (Hal. 278). Pearson Education.
- [17] Mangkunegara, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [18] (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Hal. 85). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [19] (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Hal. 85). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [20] Miner, J. B. (2020). *Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. (Hal. 45). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [21] Monika, I. (2018). *Beban Kerja dalam Organisasi*. Surabaya: Pustaka Ilmu.
- [22] Munandar, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- [23] Nur'aini, A. (2024). *Penilaian Kinerja dalam Organisasi dan Perusahaan*. (Hal. 43). Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- [24] Nurjaya, N. (2021). *Penerapan Disiplin Kerja dalam Instansi Pemerintah*. Jakarta: Pustaka Abadi.
- [25] Prawirosentono, S. (2020). *Kinerja dan Etika Kerja dalam Organisasi*. Dalam S. F. Harahap dkk. (Ed.), *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (Hal. 120-135). Medan: Penerbit Universitas Sumatera Utara.
- [26] Rijal, M., et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [27] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed., pp. 25). Pearson.
- [28] Rubiarti Nadia, S. (2018). *Produktivitas Kerja dan Beban Kerja Karyawan*. Jakarta: Indeks.
- [29] Samsudin, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [30] Santoso, S. (2020). *Statistik Parametrik dengan IBM SPSS*. (Hal. 342). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [31] Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [32] Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Bandung: Graha Ilmu.
- [33] Stoner, J. A. F., & Follett, M. P. (2019). *Manajemen: Pengertian, Proses, dan Pendekatan*. Jakarta: Erlangga.