

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BTPN SYARIAH MMS CILEUNGSI BOGOR

Nuraida Putri¹, Intan Sari Budhiarjo²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 1rafimuhammad2015@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2dosen02024@unpam.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of workload and work discipline partially or simultaneously on employee performance at BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor. This type of research is associative quantitative. The analytical methods used in this research are instrument tests, classical assumption tests, descriptive analysis, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests, hypothesis tests. The population in this study were BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor employees using a saturated sample of 55 respondents. Based on the results of hypothesis testing related to Workload (X1), it is obtained that $t_{count} = -6.265 > t_{table} = 2.006$ with $sig\ 0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, this can be partially concluded that there is a negative and significant influence between Workload on Employee Performance At BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor. Meanwhile, the results of hypothesis testing related to Work Discipline (X2) obtained $t_{count} = 5.939 > t_{table} = 2.006$ with $sig\ 0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, this can be partially concluded that there is a positive and significant influence between Work Discipline on Employee Performance At BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor. Then, the results of the hypothesis test $F_{count} = 38.867 > F_{table} = 3.175$, so H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that simultaneously there is a positive and significant influence between Workload and Work Discipline on Employee Performance at BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor.

Keywords: Workload, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor dengan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 55 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis terkait Beban Kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} = -6,265 > t_{tabel} = 2,005746$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor. Sedangkan, hasil uji hipotesis terkait Disiplin Kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} = 5,939 > t_{tabel} = 2,005746$ dengan $sig\ 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor. Kemudian, hasil uji hipotesis $F_{hitung} = 38,867 > F_{tabel} = 3,175$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor.

Kata Kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan di dunia industri saat ini menuntut industri atau perusahaan-perusahaan terus menghasilkan performa terbaik, dimana persaingan ini juga terus meningkat dari waktu ke waktu, khususnya dalam industri perbankan. Industri perbankan juga menjadi salah satu industri strategis dalam perekonomian negara sehingga membuat persaingan semakin

ketat, dilihat dari inovasi dan perbedaan sistem yang ada di dalam setiap industri perbankan. Dilansir dari CNBC Indonesia (10/21), bahwa pada saat itu telah di gadang-gadang inovasi perbankan untuk menerapkan digitalisasi akan menimbulkan persaingan sengit. Hal ini menunjukkan urgensi peningkatan performa atau kinerja perusahaan, dimana kinerja perusahaan tentunya berkaitan erat dengan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam

perusahaan tersebut. Oleh karena itu, munculah urgensi untuk terus mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat menghasilkan kinerja terbaik pula.

Secara umum, kita mengetahui kinerja sebagai hasil akhir dari proses kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Afandi (2021: 83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Kasmir (2019: 182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Artinya bahwa kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja perusahaan di dalam pasar persaingan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, tentunya di pengaruhi beberapa faktor, seperti beban kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah peneliti lakukan pada 30 responden mengenai beban kerja pada BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor didapatkan hasil seperti berikut :

Tabel 1. 1
Pra-Survey Beban Kerja BTPN Syariah
MMS Cileungsi Bogor

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
			S	%	T	%	
1	Kondisi Pekerjaan	Saya mengerjakan sedikit pekerjaan	9	30 %	21	70 %	30

		setiap harinya					
2	Penggunaan Waktu	Lembur yang terlalu banyak sering kali membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	8	26,7%	22	73,3%	30
3	Target Yang Harus Dicapai	Tuntutan target yang terlalu tinggi dari perusahaan sering kali membuat termotivasi menyelesaikan pekerjaan	7	23,3%	23	76,7%	30

Sumber : Data Olahan *Pra-Survey* (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil data *pra-survey* beban kerja, dapat dilihat bahwa indikator pernyataan yang paling banyak menjawab tidak setuju adalah 23 orang dengan presentase 76,7% terdapat pada no. 3 yaitu pada indikator “Target Yang Harus Dicapai”. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tuntutan target perusahaan ini terlalu tinggi dan perusahaan belum dapat mengelola target terhadap karyawan dengan baik sehingga menimbulkan beban kerja terhadap karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan *Branch Coach* BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor terdapat permasalahan terkait kedisiplinan diantaranya yaitu masih

banyak karyawan tidak menyelesaikan tanggungjawab pekerjaannya dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, masih banyak karyawan yang sering datang terlambat masuk ke kantor, tidak masuk kantor tanpa keterangan dan juga masih banyak ditemui karyawan yang keluar kantor pada saat jam kerja. Berikut dibawah ini adalah data absensi karyawan BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor:

Tabel 1. 2

**Rekap Absensi Karyawan BTPN
Syariah MMS Cileungsi Bogor**

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi				Total Pelanggaran	Persentase Kehadiran
		Sakit	Izin	Alpa	Terlambat		
2023	55	8	7	15	17	85,45%	14,55%
2022	55	5	6	13	9	60,00%	40,00%
2021	55	6	5	9	5	45,45%	54,55%

Sumber: Data BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 berdasarkan perhitungan tingkat ketidakhadiran karyawan di BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor dari tahun 2021 - 2023 selalu ada peningkatan pelanggaran kedisiplinan. Pada tingkat absensi sakit mengalami peningkatan pada tahun 2023 sebanyak 8 kali. Pada absensi izin mengalami peningkatan pada tahun 2023 sebanyak 7 kali. Pada tingkat absensi tanpa keterangan mengalami peningkatan pada tahun 2023 sebanyak 15 kali. Pada tingkat absensi keterlambatan mengalami peningkatan pada tahun 2023 sebanyak 17 kali. Dari hasil data rekap absensi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa masih banyak karyawan yang belum mampu menegakkan kedisiplinan dan sering melakukan pelanggaran. Dengan permasalahan absensi ini akan berdampak

pada kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2019: 17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.2 Populasi dan Sampel

2.2.1 Populasi

Populasi merupakan totalitas semua nilai-nilai yang ada pada karakteristik tertentu dari sejumlah objek yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Menurut Sugiyono (2017: 215) mendefinisikan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah responden yang bekerja di BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor sebanyak 55 orang.

2.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 118) mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika jumlah populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini memakai sampel jenuh. Populasi dan sampel jenuh yang

diambil adalah seluruh karyawan BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor yang berjumlah sebanyak 55 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Menurut sugiyono (2017: 85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, peneliti memilih sampel jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil dan <100.

2.2.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018: 159) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan untuk dapat mengetahui apakah model regresi yang di peroleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017: 160) berpenapat bahwa model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji Normalitas yang digunakan yakni:

- a. Metode Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Menurut Ghozali (2017:161) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat diuji dengan *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018: 107) berpendapat Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi di antara variabel independen. Dalam penelitian ini ketentuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakala yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Dalam pengujian, digunakan software SPSS versi 26. Untuk mendeteksi hal tersebut pedomannya adalah sebagai

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_1^2)}}$$

berikut:

- a. Jika nilai nilai tolerance lebih > dari 0,100 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < dari 10,00, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai nilai tolerance lebih < dari 0,100 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > dari 10,00 , maka terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017: 139) berpendapat uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskesdasitas.

Dalam penelitian ini menggunakan grafik *scatterplott* mengetahui ada tidaknya heteroskesdastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.2.4 Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Secara Parsial)

Menurut Sugiyono (2017:250), uji t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, dan X2 terhadap variabel Y. Rumus yang digunakan dalam pengujian uji t:

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Keterangan:

T = Probabilitas

r = Koefisien korelasi parsial

n = Jumlah sampel

Taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ (5%) artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%. Adapun cara pengambilan keputusan berdasarkan signifikasinya adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji F (Uji Secara Simultan)

Menurut Sugiyono (2017: 252) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Rumus yang digunakan dalam pengujian uji f:

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2017: 252)

Keterangan:

r^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data (sampel responden)

Taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

- a. Jika signifikan penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika signifikan penelitian $< 0,05$ maka

Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan mebandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probability signifikansi $< 0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

1. Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 1

Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Sumber: Output SPSS v26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dijelaskan bahwa, mayoritas responden pada penelitian ini yaitu berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 18 responden atau 32,7% dan Perempuan sebanyak 37 responden atau 67,3%, hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan merupakan perusahaan yang melibatkan inisiatif serta inovasi dalam *community officer* atau tim

yang mengelola hubungan yang dimiliki perusahaan dengan anggota masyarakat serta membentuk interaksi positif dengan masyarakat sekitar agar dapat menciptakan suasana positif dan ramah bagi bisnis.

2. Frekuensi Usia Responden

Tabel 4. 2

Frekuensi Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	51	92.7	92.7	92.7
	31 - 40 Tahun	4	7.3	7.3	100.0
Total		55	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS v26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat, responden yang memiliki usia 21 - 30 Tahun sebanyak 51 responden atau 92,7%. Responden dengan rentang usia 31 - 40 Tahun sebanyak 4 responden atau 7,4%. Mayoritas responden pada penelitian ini yaitu responden yang memiliki rentang usia 21 s/d 30 Tahun dikarenakan pada rentang usia tersebut masih sangat produktif dalam melakukan pekerjaan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

- a. Metode Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	18	32.7	32.7	32.7
	Perempuan	37	67.3	67.3	100.0
Total		55	100.0	100.0	

Tabel 4. 14

Hasil Uji Normalitas Komogorof Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.800	1.332	29.891	.000
	Beban Kerja	-.461	.074	-.652	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70216561
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.057
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,000 > 0,05, maka data berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Collinearity Statistics	
Scatterplot	
Dependent Variable: Kinerja	
Regression Standardized Residual	Regression Standardized Predicted Value

Model		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.858	1.166
	Disiplin Kerja	.858	1.166

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui bahwa Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,858 > 0,100 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,166 < dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Gambar 4. 4

Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa penyebaran titik data pada *scatterplot* tidak teratur (acak) dan tidak membentuk pola. Maka dapat di simpulkan bahwa data tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.1.1 Uji Hipotesis

1. Uji t (Secara Parsial)

Ketentuan uji T adalah sebagai berikut :

$$n = 55 \quad (\text{Jumlah sampel / responden})$$

$$\alpha = 5\% \quad (\text{Signifikansi tingkat kesalahan})$$

$$Df = n - k \quad (\text{Degree of Freedom})$$

$$T = \alpha ; df = 5\% = 5\% ; 55 - 2 = 5\% ; \text{tabel} ; n - 2 \quad 53$$

$$T = 2,005746$$

a. Uji Hipotesis Parsial Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4. 22

Hasil Uji t Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas diketahui bahwa nilai t hitung adalah $-6,265 > t$ tabel 2,005746 dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial pengaruh negatif dan signifikan antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor.

2. Uji F (Secara Simultan)

Ketentuan uji F adalah sebagai berikut:

n	= 55	(Jumlah sampel / responden)
α	= 5%	(Signifikansi tingkat kesalahan)
Df	= n – k	(Degree of Freedom)
F	= α ; df = 5% – 1 = 5% ; 55 – 2 – 1	
tabel ; n - 2	= 5% ; 52	
F	= 3,175	
tabel		

Tabel 4. 24

Hasil Uji F Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 diketahui bahwa nilai F hitung 38,867 > F tabel 3,175 dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh antara Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai

koefisien regresi Beban Kerja (X1) sebesar -0,461 angka ini bernilai negatif artinya jika variabel Beban Kerja terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0,461. Koefisien korelasi Beban Kerja (X1) yaitu 0,774 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $-6,265 > t$ tabel 2,005746 dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial pengaruh negatif dan signifikan antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor.

Dalam penelitian ini secara parsial Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sitti Marhumi dkk (2022). Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	589.417	2	294.709	38.867	.000 ^b
	Residual	394.292	52	7.583		
	Total	983.709	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,534 angka ini bernilai positif artinya jika variabel Disiplin Kerja terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,534. Koefisien korelasi Disiplin Kerja

(X2) yaitu 0,632 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung 5,939 $> t$ tabel 2,005746 dan atau nilai sig 0,000 $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor.

Dalam penelitian ini secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Yuliantini, T dkk (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 26,304 - 0,341 X_1 + 0,380 X_2$ Koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen diperoleh sebesar 0,774 artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi dapat diketahui bahwa Adjusted R Square = 0,599 atau 59,9%. Artinya kontribusi pengaruh Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 59,9% dan sisanya 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung 38,867 $> F$ tabel 3,175 dan atau nilai sig 0,000 $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara

simultan terdapat pengaruh antara Beban

Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor.

Dalam penelitian ini secara simultan Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Nadila Andra Kurnia dkk (2022) dibuktikan hasil penelitian menyimpulkan Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Sicepat Express Batam.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil perhitungan statistik, penelitian ini terdapat model dan pengujian hipotesis yang berlaku maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara Parsial hasil uji hipotesis diperoleh t hitung -6,265 $> t$ tabel 2,005746 dan atau nilai sig 0,000 $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial pengaruh negatif dan signifikan antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor.
- b. Secara Parsial hasil uji hipotesis thitung 5,939 $> t$ tabel 2,005746 dan atau nilai sig 0,000 $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor.
- c. Secara simultan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung 38,867 $> F$ tabel 3,175 dan atau nilai sig 0,000 $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan

secara simultan terdapat pengaruh antara Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BTPN Syariah MMS Cileungsi Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- [3] Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zana Publishing
- [4] Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press
- [5] Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: Pena Persada.
- [6] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [7] Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [8] Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [10] Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke5). PT Raja Grafindo Persada.
- [11] Koesomowidjojo, S. M. (2017). Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses, Jakarta.
- [12] Muhdar, H. (2020). Manajemen SDM : Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah. PT Rajagrafindo Persada.
- [13] Nadeak, Bernadetha. (2020). Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Indonesia. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- [14] Rerung, R. R. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. CV. Media Sains Indonesia.
- [15] Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2019, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- [16] Sinaga et al., (2020). Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis.
- [17] Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja (1st ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- [18] Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- [19] Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- [20] Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [21] Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira.
- [22] Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- [23] Ardiansyah Saputra, Syarif Ali. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. Volume 6 Nomor 2. 2548-9224.
- [24] Dio Christian, M. Kurniawan. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM. Vol. 2, No. 2. ISSN : 2745- 7257.