



PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ervin Nora Susanti¹, Sri Langgeng Ratnasari², Ferry M. Manalu³, Aisyah Khairani Pasaribu⁴

Email: ervin.nora@gmail.com (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia^{1,2)}

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia^{3,4)}

Info Artikel

Diserahkan Feb 2021
Diterima Mei 2021
Diterbitkan Juni 2021

Kata Kunci:
Beban Kerja, Disiplin
Kerja Kinerja Karyawan

Keywords:
*Workload, Work
Discipline Employee
Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan di PT. Citra Buana Prakarsa. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Citra Buana Prakarsa yang berjumlah 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (3) Beban kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and work discipline partially and simultaneously on employee performance. This research is quantitative research. The data used in this study is primary data obtained through data collection using a questionnaire. This research was conducted at PT. Image of Buana Prakarsa. The population in this study were employees of PT. Citra Buana Prakarsa with a total of 100 employees. The sampling technique in this study was carried out with a saturated sampling technique. The results of this study indicate that: (1) workload affects employee performance, (2) work discipline affects employee performance, and (3) workload and work discipline simultaneously affect employee performance.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan berupa kinerja yang baik. Setiap organisasi selalu mengharapkan adanya sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut Sedamaryanti (2017) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Peningkatan kinerja.karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi 2014). Faktor beban kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan turut menjadi faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Susanti et al, (2020) menyatakan bahwa pencapaian kinerja pegawai juga turut dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya disiplin dan motivasi kerja pegawai.

Beban kerja adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proposional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang menjadi bagian terpenting dalam penyelesaian masalah kerja yang membutuhkan keahlian karyawan baik secara fisik dan psikis (Dhaniala, 2012). Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011). Menurut (Koesomowidjojo, 2017) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Menurut Hasibuan (2012) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang dalam sebuah organisasi yang sesuai dengan peraturan dan prosedur baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016). Disiplin yang baik adalah disiplin diri yang dengan penuh kesadaran menerapkan aturan perusahaan sehingga dengan disiplin tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat (Priyono, 2016).

PT. Citra Buana Prakarsa merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang developer/estate manajemen, dimana kawasan industri Citra Buana I, II dan III berlokasi di Kota Batam. Kegiatan yang dilakukan PT. Citra Buana Prakarsa adalah pembangunan gedung kantor, kawasan industry, hotel dan mall. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya menjadi kebutuhan bagi PT. Citra Buana Prakarsa untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu terus dilakukan salah satunya dengan meninjau beban kerja untuk meminimalisir stress kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan kerja, serta menciptakan beragam upaya lain untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat masalah pemberian beban kerja yang terjadi di perusahaan ini yaitu adanya double jobdesk yang dilakukan oleh satu karyawan. Dikarenakan perusahaan ini perusahaan grup yang memiliki anak cabang, jadi satu karyawan bisa mempunyai jobdesk 2 anak cabang perusahaan. Dan juga kurang jelasnya pembagian jobdesk. Terlalu banyak nya pekerjaan yang dikerjakan oleh orang yang sama. Lalu beban kerja karyawan perusahaan ini juga didasari oleh customer yang memiliki keinginan yang berbeda-beda dalam sewa menyewa atau jual beli bangunan sementara perusahaan sudah memiliki standar yang ditentukan manajemen. Beban kerja yang tinggi menciptakan stress kerja pada karyawan. Stress kerja bisa menghambat kegiatan operasional perusahaan.

Masih terdapat permasalahan disiplin kerja yang terjadi di PT. Citra Buana Prakarsa yang ditunjukkan antara lain dengan masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, pada saat selesai jam istirahat siang kembali ke kantor melewati jam istirahat makan siang, karyawan yang tidak ada disaat jam kerja, karyawan keluar kantor tanpa alasan, dan yang keluar kantor tanpa izin atasan atau pun form keluar kantor, karyawan yang melanggar peraturan dilarang sarapan diatas jam 9, dan masih banyaknya karyawan yang menggunakan sandal ketika di berada lobby. Disiplin yang rendah bisa menyebabkan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut di atas maka penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan; (2) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (3) mengetahui secara simultan pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Buana Prakarsa.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). Data diolah dengan menggunakan SPSS, hipotesis penelitian secara parsial dilakukan dengan menggunakan statistic Uji t dan secara simultan menggunakan Uji F. Sebelumnya dilakukan pengujian untuk menjamin validitas dan reliabilitas dari instrumen kuesioner penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Kedua variabel tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Setiawan dan Kamayanti (2012) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Beban Kerja
2. Disiplin Kerja

Indikator dari masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana yang dijelaskan pada Tabel 1.

Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Setiawan dan Kamyanti (2012) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variable bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Indikator dari variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana yang dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1
Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. (Koesomowidjojo, 2017)	Kondisi Pekerjaan	Sesuai dengan standar pekerjaan
			Pekerjaan yang sama setiap harinya
			Memahami pekerjaan dengan baik
		Penggunaan waktu kerja	Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (<i>Standard Operating Procedur</i>)
			Penggunaan waktu kerja yang berlebih
		Target yang harus dicapai	Adanya penetapan target kerja
Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan			
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016)	Taat terhadap aturan waktu	Jam masuk kerja
			Jam istirahat
			Jam pulang kerja
		Taat terhadap peraturan perusahaan	Cara berpakaian
			Bertingkah laku
			Kepatuhan
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Kelancaran
			Hubungan pegawai
			Tanggung jawab
		Taat peraturan lainnya.	Norma yang berlaku
Kinerja Kerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013)	Kuantitas	Kecepatan
			Kemampuan dalam bekerja
		Kualitas	Hasil kerja
			Kerapihan
			Ketelitian
		Tanggung jawab	Hasil kerja
			Sarana dan prasana
		Kehadiran ditempat kerja	Absensi
		Kerja Sama	Kekompakan dalam bekerja
Jalinan kerjasama			

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Deskripsi gambaran umum objek penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran penjelasan data yang berhubungan dengan karakteristik responden berdasarkan tingkat usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia di PT. Citra Buana Prakarsa berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 55 orang responden (55%) dan yang berjenis kelamin laki laki sebanyak 45 orang responden (45%).

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	45	45%
2	Perempuan	55	55%
Jumlah		100	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Citra Buana Prakarsa Batam memiliki rentang usia 26 - 35 tahun yaitu sebanyak 43 orang, dimana pada usia tersebut termasuk usia produktif yang mampu bekerja dan mampu menghasilkan sesuatu. Sementara karyawan yang berada pada rentang usia >50 tahun hanya berjumlah 1 orang responden.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18 - 25 Tahun	46	46%
2	26 - 35 Tahun	43	43%
3	36 - 49 Tahun	11	11%
4	> 50 tahun	1	1%
Jumlah		100	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja paling banyak yaitu karyawan dengan masa kerja > 4 tahun yaitu sebanyak 58 orang karyawan. Sementara karyawan yang memiliki masa kerja < 1 tahun ada 5 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Citra Buana Prakarsa memiliki masa kerja yang relative lama sehingga karyawan bisa dianggap sudah cukup paham dengan segala aturan yang berlaku di perusahaan.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	5	5%
2	> 1 - 2 Tahun	19	19%
3	> 2 - 3 Tahun	19	19%
4	> 4 Tahun	58	58%
Jumlah		100	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data pada Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan PT. Citra Buana Prakarsa sudah memiliki Pendidikan tinggi yang ditunjukkan dengan data jumlah karyawan dengan pendidikan S1 sebanyak 52 orang (52%). Sementara karyawan yang memiliki pendidikan dibawah SMA hanya ada 2 orang. Data ini menunjukkan bahwa PT. Citra Buana Prakarsa sudah didukung oleh tersedianya sumberdaya manusia yang cukup berkualitas dilihat dari tingkat pendidikan yang ada.

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Dibawah SMA/Sederajat	2	2%
2	SMA/Sederajat	42	42%
3	Diploma I/II/II	3	3%
4	Strata I (SI)/Sederajat	52	52%
5	Strata II (S2)/Sederajat	2	2%
Jumlah		100	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Uji Instrumen

Uji Validitas

Derajat ketepatan antara data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi dapat ditunjukkan melalui pengujian validitas instrumen (Sugiyono, 2010). Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item dilakukan dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut menggunakan rumus korelasi produk momen Sugiyono (2015). Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan semuanya adalah valid, karena semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

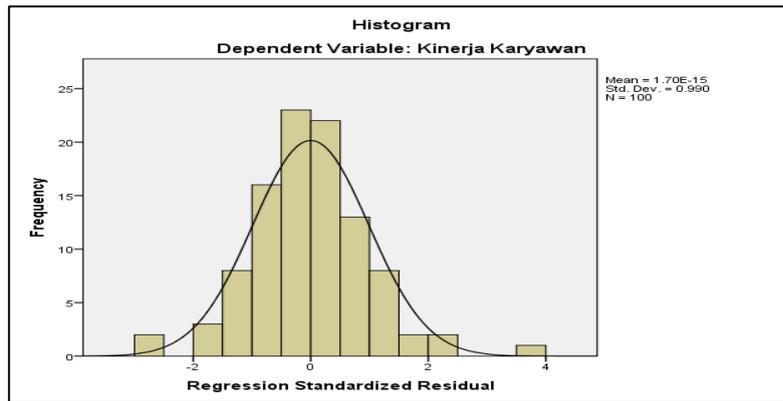
Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 (Ghozali, 2016).

Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Beban Kerja (X1) adalah sebesar 0,769, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,770, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,812. Nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

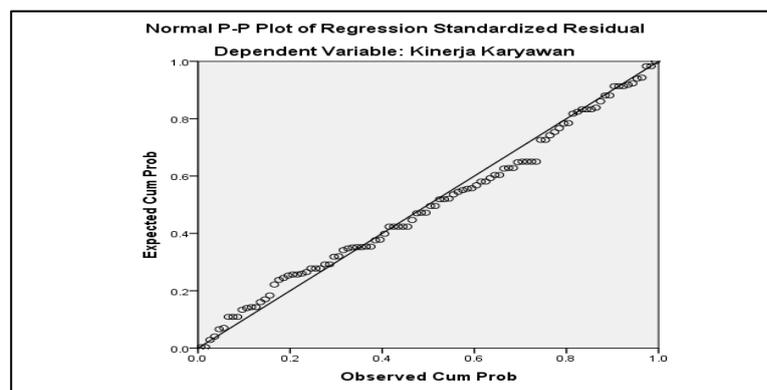
Data terdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berdasarkan hasil pengujian normalitas data diperoleh hasil data terdistribusi normal sebagaimana dalam Gambar 1. Kurva yang dihasilkan dalam pengujian ini berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V. 20

Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Pada Gambar 2 menunjukkan titik-titik P-P Plot mengikuti garis diagonal dan menyebar di sekitar garis diagonal, hal ini berarti bahwa regresi ini memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS V. 20

Gambar 2 Uji Normalitas Normal P-Plot

Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Gejala multikolinearitas di dalam model regresi bisa diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model regresi bebas dari multikolinearitas jika nilai dari $VIF < 10$.

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil pengolahan data mengenai uji multikolinearitas, nilai VIF untuk setiap variabel bebas (beban kerja dan disiplin kerja) adalah < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinieritas antar variabel.

Tabel 6
Uji Multikolinearitas

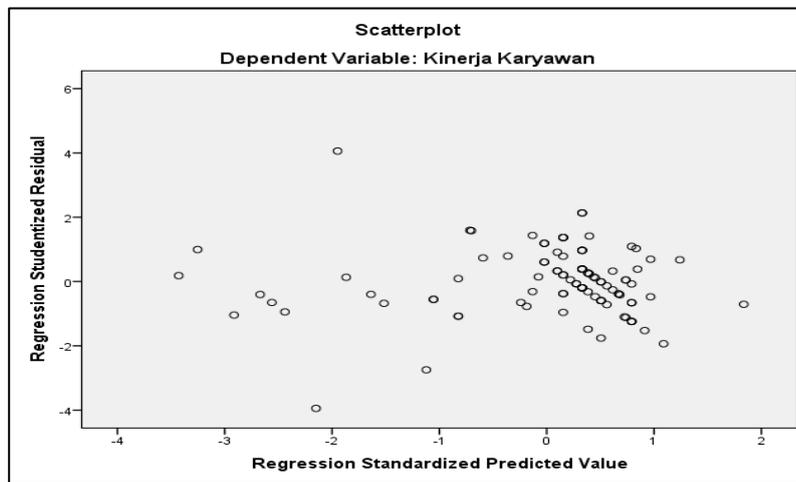
Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	.286	3.500
Disiplin Kerja	.286	3.500

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Berdasarkan Gambar 3 dapat diketahui bahwa titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS V. 20

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini sebagaimana yang disajikan pada Tabel 7, sehingga diperoleh nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.416 + 0,686X_1 + 0,212X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut bisa dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 4.416 artinya jika beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar -4.416. Beban Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.686, ini berarti jika variabel beban kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.686. Disiplin kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.212, ini berarti jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.212.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.416	1.729		2.554	.012
1 Beban Kerja	.686	.070	.743	9.726	.000
Disiplin Kerja	.212	.083	.196	2.571	.012

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Uji Hipotesis

Uji t

Uji statistic t disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bisa diuji dengan ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Berdasarkan hasil uji parsial (t hitung) sebagaimana disajikan pada Tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja (X1) < 0,05 yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Ratnasari (2019), Shelawaty (2019) tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Polakitang, *et al* (2019). Nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) < 0,05 yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Munir dan Ilyas (2017) dan Susanti, *et al* (2020).

Uji F

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA).

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel beban kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa beban kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji F-hitung
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1499.135	2	749.567	251.050	.000 ^b
Residual	289.615	97	2.986		
Total	1788.750	99			

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebagaimana hasil pada Tabel 9 diketahui bahwa

variasi variabel beban kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 83.5% sisanya sebesar 16.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.838	.835	1.728

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Citra Buana Prakarsa dengan menggunakan teori yang telah ada, maka dengan ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Buana Prakarsa Batam.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Buana Prakarsa Batam.
3. Beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Buana Prakarsa Batam.

Saran:

Berdasarkan hasil yang telah disimpulkan diatas, peneliti memberikan saran yaitu:

1. Kepada PT. Citra Buana Prakarsa agar selalu melakukan evaluasi pemberian beban kerja bagi karyawan secara berkala sehingga beban kerja yang ada bagi karyawan bisa dikerjakan dengan sebaik mungkin dan kinerja karyawan bisa meningkat. Selain itu disarankan juga agar PT. Citra Buana Prakarsa bisa meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan memperketat system control dan selalu melakukan evaluasi agar disiplin kerja karyawan bisa meningkat. Yang pada akhirnya hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepada penelitian berikutnya agar bisa menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 480-493.
- [2] Buulolo, A., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *JURNAL DIMENSI*. 9 (2), 339-351.
- [3] Dhania. 2012. Indikator – Indikator Beban Kerja Secara Khusus Didalam Dunia Kerja. *Jurnal Beban Kerja* Vol 13 dan 14
- [4] Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 314-320.
- [5] Gozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- [7] Koesomowidjojo, S. 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja . Jakarta: Raih Asa Sukses.
- [8] Mangkunegara, A. P. 2014. Evaluasi Kinerja MSDM. Bandung: PT. Refika Aditama
- [9] Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- [10] Purba, W. C. & Ratnasari, S.L. 2019. Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Bening Universitas Riau Kepulauan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi*.
- [11] Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- [12] Ratnasari, S.L., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*. 7 (2), 36-50.
- [13] Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- [14] Robbins, S. R., & Judge, T. A. 2015. Perilaku Organisasi, (R. Saraswati, & F. Sirait, Penerj.). Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- [16] Susanti, E.N., Simbolon, C.W., Tanjung, R. 2020. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Prosiding Seminar Nasional Meningkatkan Publikasi Ilmiah Dalam Transformasi Ilmu Pada Era Digital 2020. UNIS Tangerang.
- [17] Siagian, Sondang, P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesatu, Cetakan Ke-21, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- [18] Sugiyono 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta,CV
- [19] Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Revika Aditama.
- [20] Tanduklangi, N. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Sekupang. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- [21] Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- [22] Zahara, R., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol. 6. No.1. April 2014.