

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karwayan Pada PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang

Desi Pitriyani^{1*}, Rani²

Universitas Bina Sarana Informatika
Jalan Kramat Jaya No.98 Senen, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: dessyaa23@gmail.com

Submit: 23-09-2024 | Revisi: 24-10-2024 | Terima: 28-11-2024 | Publikasi: 15-04-2025

Abstrak - Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Plasmate Produksi Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan data kuesioner, observasi dan wawancara di PT Plasmate Produksi Indonesia, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh karena jumlah responden sebanyak 42 orang. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 20.0 sebagai alat bantu untuk menganalisis data yang telah terkumpul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai T hitung sebesar 3,552 dengan T tabel sebesar 2,024 dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Variabel Beban Kerja diperoleh nilai T hitung sebesar 2,907 dengan T tabel sebesar 2,024 dan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Secara simultan, variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja diperoleh nilai F hitung sebesar 9,716 lebih besar dari F tabel sebesar 2,96 dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstracts - The purpose of this study was to identify the positive and significant influence, both partially and simultaneously, between work discipline and workload on employee performance at PT Plasmate Produksi Indonesia. This study uses questionnaire data collection methods, observations and interviews at PT Plasmate Produksi Indonesia, the approach used in this study is saturated sampling because the number of respondents is 42 people. Researchers used the SPSS version 20.0 application as a tool to analyze the data that had been collected. The results showed that workload and work discipline have a positive and significant influence both partially and simultaneously on employee performance. Partially, the Work Discipline variable obtained a T value of 3.552 with a T table of 2.024 and a significant value of $0.001 < 0.05$. The Workload variable obtained a T value of 2.907 with a T table of 2.024 and a significant value of $0.006 < 0.05$. Simultaneously, the Work Discipline and Workload variables obtained the F value of 9.716 is greater than the F table of 2.96 with a significant value of $0.00 < 0.05$.

Keywords : Work Discipline, Workload, Employee Performance

1. Pendahuluan

Menurut PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang, SDM ialah pertumbuhan dan perkembangan bisnis yang memiliki dampak signifikan terhadap rencana strategis perusahaan. Metode penerapan sumber daya manusia sehari-hari dilakukan dengan cara yang tepat dengan tujuan untuk mendukung kegiatan bisnis yang sedang berjalan. Oleh karena itu, senantiasa memperhatikan bagaimana menciptakan tempat kerja yang aman dan menyenangkan serta bagaimana mengelola hak-hak karyawan dengan baik.

Disiplin kerja sangat krusial untuk mengoptimalkan kinerja pegawai sebab membantu mereka mengikuti aturan dan standar yang telah ditetapkan untuk mencegah kesalahan. Untuk mengimplementasikan disiplin di perusahaan, diperlukan tidak hanya tata tertib yang jelas tetapi juga penjabaran yang jelas mengenai tugas, wewenang, prosedur, dan tata kerja yang dapat dipahami dengan mudah oleh semua pekerja (Raymond et al., 2023). Menurut Rivai dalam (Yulandri & Onsardi, 2020), menyebutkan bahwa indikator-indikator yang bisa dipakai untuk menilai disiplin kerja karyawan diantaranya: 1) Kehadiran Tepat Waktu, 2) Ketaatan Standar Kerja, 3) Kepatuhan Pada Peraturan, 4) Tingkat Kewaspadaan, 5) Etika Kerja.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan mencakup beban kerja, di mana karyawan diharapkan



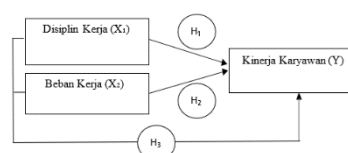
untuk menggapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Analisis beban kerja tidak hanya berfokus pada kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan, tetapi juga bertujuan untuk mengelola tugas yang banyak. Beban kerja besaar bisa merugikan kinerja karyawan, sementara beban kerja yang minim dapat mengurangi efisiensi perusahaan. Evaluasi output kerja setiap karyawan menjadi penting untuk menetapkan total tenaga kerja yang diperlukan lembaga. Dengan demikian, manajemen perusahaan harus memperhatikan dengan cermat alokasi beban kerja kepada karyawan untuk memastikan efektivitas dan optimalisasi kemampuan mereka (Qoyyimah et al., 2019). Menurut Zaki dan Marzolina dalam (Wahyuni & Irfani, 2019), Indikator yang dipakai untuk indikator beban kerja, yang dikembangkan mencakup: 1) Banyaknya Tugas, 2) Target Kerja, 3) Tingkat Kebosanan, 4) Beban Kerja Berlebihan, 5) Tekanan Kerja. Menurut (Yayan Januari, 2019), Kinerja asalnya dari kata "to perform" yang berarti melakukan atau menjalankan sesuatu. Secara lebih rinci, kinerja merujuk pada hasil konkret yang telah dicapai atau prestasi yang sudah diperoleh seseorang untuk menjalankan tugas yang telah ditetapkan atau yang diharapkan. Ini mencerminkan seberapa baik pribadi atau lembaga berhasil menggapai maksud atau nilai yang sudah ditentukan untuk mereka. Dengan kata lain, kinerja menggambarkan efektivitas dan efisiensi seseorang atau kelompok dalam melakukan pekerjaan mereka.

Kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan. Ini mencakup hasil akhir dari tugas yang diselesaikan, baik dari segi kuantitas ataupun kualitasnya (Agustin & Wijayanti, 2022). Sebab itu, kinerja karyawan jadi kunci utama pada kesuksesan sebuah lembaga atau badan usaha, karena kinerja yang baik dari karyawan dapat menghasilkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno dalam (Daulay et al., 2019), menyatakan bahwasanya indikator kinerja sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Waktu Kerja, 4) Kerja Sama.

Pada PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang masih terdapat permasalahan pada disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Dalam disiplin kerja perusahaan memiliki peraturan tersendiri pada kedisiplinan kerja, tetapi masih banyak karyawan yang melanggar peraturan tersebut seperti adanya karyawan yang sering masuk kesiangian tidak tepat waktu pada jam masuk kerja, pada saat istirahat jam makan siang telah selesai karyawan terlambat masuk kembali ke perusahaan, dan terdapat karyawan yang keluar ruangan datang ke pantry untuk istirahat sejenak sebelum dan sesudah waktunya istirahat pada saat berlangsungnya jam kerja. Terdapat juga fenomena double job di mana karyawan harus melakukan dua tugas sekaligus yang menimbulkan stres tambahan dan mengakibatkan ketidak seimbangan dalam beban kerja yang mereka hadapi. Selain itu, tuntutan untuk bekerja dengan cepat juga menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan di PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang. Karyawan merasa berkewajiban untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, namun sering kali hal ini mengorbankan kualitas kerja mereka. Tekanan untuk mencapai target waktu yang ketat dan tingkat produktivitas yang tinggi dapat memberikan tekanan tambahan pada karyawan, yang pada akhirnya menurunkan kualitas kerja dan meningkatkan stres yang dialami. Perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dan etika kerja karyawan untuk mengurangi kinerja yang kurang memuaskan dan menyediakan waktu bagi karyawan untuk fokus pada tanggung jawab utama mereka.

Dari penelitian ini terdapat research gap dari penelitian-penelitian terdahulu, yang dimana menunjukkan hasil berbeda terkait variabel yang akan di teliti. Hasil penelitian terdahulu sebelumnya (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021) menyatakan Pekerja di PT ISS Indonesia mendapatkan manfaat yang signifikan dari lingkungan kerja yang lebih disiplin, berdasarkan analisis hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Adapun dari penelitian (Zebua, 2020) Pegawai Dinas Pertanian Kab Labuhanbatu Utara terkena dampak positif dan signifikan baik dari beban kerja maupun disiplin kerja. Pada penelitian lainnya ada yang berbeda yang dimana (Nuraeni, 2023) menunjukkan bahwa disiplin tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai pada PT Bisa Inti Sarana di Kota Batam. Dan juga pada hasil penelitian lain (Polakitang et al., 2019) Hal ini antara lain membuktikan bahwa PT. Kinerja karyawan Esta Jaya Group tidak dipengaruhi oleh beban kerja mereka. Dari penelitian research gap sebelumnya, terdapat perbedaan dan kesamaan antara judul analisis yang akan saya teliti dengan analisis terdahulu. Persamaannya terletak pada variabel yang sama seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, serta penggunaan tehnik penelitian kuantitatif. Namun, perbedaannya terletak pada objek analisis yang akan dijalankan di PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang

Kerangka berpikir menjelaskan bagaimana keterkaitan diantara satu variabel dengan variabel lain diilustrasikan melalui model atau gambaran. Dalam konteks penelitian ini, kerangka pemikiran mencakup Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) sebagai variabel independen, serta Kinerja Kerja (Y) sebagai variable dependen.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dari gambar 1 tersebut, bisa dikatakan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berhubungan dengan Kinerja

karyawan, begitu juga dengan Beban Kerja secara parsial pada Kinerja karyawan. Selain itu, secara bersama-sama, baik Disiplin Kerja maupun Beban Kerja berhubungan dengan Kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Jenis data yang dipakai pada analisis ini ialah data kuantitatif. Menurut Arikunto dalam (Fredy et al., 2022), analisis kuantitatif menekankan pada pemakaian angka, dimulai dari pengumpulan data, interpretasi data, hingga penyajian hasil penelitian. Dalam analisis ini, peneliti memakai sumber data primer yang didapatkan melalui observasi dan kuesioner dengan skala *Likert* yang dibagi pada semua pegawai PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang yang berjumlah 42 orang. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari berbagai jurnal di google scholar, buku, artikel, dan jurnal. Semua data ini dipakai sebagai rujukan dan studi literatur dalam pembuatan dasar teori untuk analisis ini.

Metode analisa data pada analisis ini memakai model regresi linear berganda dengan SPSS versi 20. Analisa dilakukan melalui uji kualitas data yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu, dilakukan juga uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dan terakhir uji hipotesis diterapkan dengan uji T (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2).

Menurut Sugiyono dalam (Usep Saepul Mustakim, 2020), Dalam penelitian, populasi didefinisikan sebagai area generalisasi yang menjangkau hal-hal atau orang-orang yang berbagi sifat dan atribut yang sudah dipilih peneliti untuk dipelajari. Populasi yang diambil dalam penelitian ini merupakan 42 responden berasal dari PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang. Menurut Arikunto dalam (Saputri et al., 2021), menyatakan pengambilan sampel untuk analisis ini, kami memakai metode Saturated Sampling, yang didasarkan pada non-probability sampling. Ketika seluruh populasi digunakan sebagai sampel, itu disebut pendekatan sampling saturasi. PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang memiliki karyawan yang berjumlah 42 karyawan yang dimana akan dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan sampel yang akan dipergunakan pada pengkajian ini ialah Non Probability Sampling dengan menggunakan sampel jenuh (sensus) yang dimana semua populasi karyawan PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang akan digunakan menjadi sampel penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik primer dan skunder, dalam teknik primer terdapat observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner, sedangkan skunder buku-buku, artikel, dan acuan lain yang berfungsi sebagai rangkuman referensi bagi para penulis penelitian untuk membantu mereka dalam mengembangkan penelitian sehubungan dengan judul yang dibahas.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021), Uji validitas dipakai untuk mencari tahu apakah kuesioner tersebut valid atau tidak dalam hal kestabilan, ketepatan, dan keakuratan dalam ukuran yang digunakan, dengan cara mengkomparasikan nilai hubungan atau rhitung dengan rtabel. Dengan rumus $(df) = n - k$, dimana n ialah total sampel yang dipakai dan k ialah total variabel yang dipakai dan peringkat signifikansi uji dua arah dengan taraf $\alpha = 5\%$ Metode penerapan keputusan dasar yang digunakan untuk menguji validitas butir angket:

- Nilai rhitung > rtabel maka dikatakan valid.
- Nilai rhitung < rtabel maka butir tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,3044	0,568	VALID
X1.2	0,3044	0,718	VALID
X1.3	0,3044	0,482	VALID
X1.4	0,3044	0,572	VALID
X1.5	0,3044	0,689	VALID
X1.6	0,3044	0,700	VALID
X1.7	0,3044	0,598	VALID
X1.8	0,3044	0,610	VALID
X1.9	0,3044	0,607	VALID
X1.10	0,3044	0,731	VALID

Dari hasil Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1), dinyatakan bahwa memiliki 10 butir pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja (X_1) mendapatkan nilai rhitung > rtabel. Sebab itu, bisa dikatakan bahwa data yang diperoleh adalah valid.

Tabel 2. Uji Validitas Beban Kerja (X₂)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,3044	0,503	VALID
X2.2	0,3044	0,435	VALID
X2.3	0,3044	0,518	VALID
X2.4	0,3044	0,489	VALID
X2.5	0,3044	0,882	VALID
X2.6	0,3044	0,701	VALID
X2.7	0,3044	0,870	VALID
X2.8	0,3044	0,752	VALID
X2.9	0,3044	0,828	VALID
X2.10	0,3044	0,544	VALID

Dari hasil Tabel 2. Uji Validitas Beban Kerja (X₂), dinyatakan bahwa memiliki 10 butir pernyataan dalam variabel Beban Kerja (X₂) mendapatkan nilai rhitung > rtabel. Sebab itu, bisa dikatakan bahwa data yang diperoleh adalah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,3044	0,441	VALID
Y.2	0,3044	0,597	VALID
Y.3	0,3044	0,745	VALID
Y.4	0,3044	0,726	VALID
Y.5	0,3044	0,756	VALID
Y.6	0,3044	0,590	VALID
Y.7	0,3044	0,656	VALID
Y.8	0,3044	0,774	VALID
Y.9	0,3044	0,707	VALID
Y.10	0,3044	0,598	VALID

Dari hasil Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y), dinyatakan bahwa memiliki 10 butir pernyataan dalam variabel Kinerja karyawan (X₂) mendapatkan nilai rhitung > rtabel. Sebab itu, bisa dinyatakan bahwa data yang diperoleh adalah valid.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali dalam (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021), Reliabilitas adalah alat untuk menyesuaikan variabel tertentu, seperti konstruk atau indikator variabel. Tanggapan yang konsisten atau stabil dari responden sepanjang waktu menunjukkan bahwa kuesioner itu sah dan dapat diandalkan. Melihat koefisien Alpha Cronbach adalah salah satu cara untuk menilai ketergantungan. Suatu instrumen dianggap dapat diandalkan jika alfa Cronbach-nya > 0,60; Di sisi lain, itu dianggap tidak dapat diandalkan jika < 0,60.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,859	0,60	Valid
Beban Kerja	0,224	0,60	Valid
Kinerja Karyawan	0,464	0,60	Valid

Dari hasil Tabel 4. Uji Reliabilitas, dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) adalah 0,827, untuk variabel Beban Kerja (X₂) ialah 0,863, dan untuk variabel Kinerja karyawan (Y) ialah 0,857. Semua nilai Cronbach's Alpha > 0.60. sebab itu, bisa dinyatakan bahwa semua variabel tersebut reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas

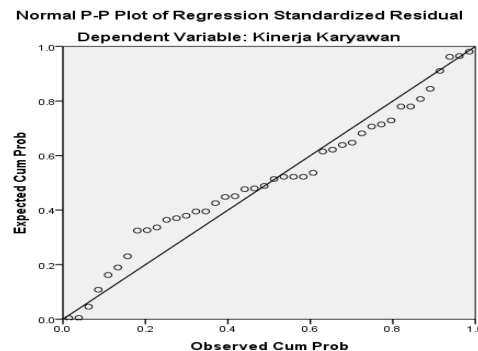
Menurut Sunyoto dalam (Syardiandah & Rahman, 2022), Nilai residu diperiksa normalitasnya menggunakan uji normalitas model regresi. Ini dijalankan dengan memanfaatkan metode grafik normal P-Plot. Uji normalitas ini penting untuk memeriksa distribusi data dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam

persamaan regresi yang digunakan. P-Plot dan histogram, yang mengkomparasikan data yang ditinjau dengan distribusi yang mendekati normal, adalah cara paling sering untuk menguji normalitas residual.

Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.23312741
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.082
	Negative	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		.998
Asymp. Sig. (2-tailed)		.272

Dari Tabel 5. Residual data mengikuti distribusi normal dengan nilai Asymp Sig. (2-tailed) senilai 0,272, yang > 0,05. Ini menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal dan model regresi mencukupi asumsi normalitas. Metode lain untuk mendeteksi normalitas residual ialah dengan melihat normal probability plot pada tampilan berikut ini.

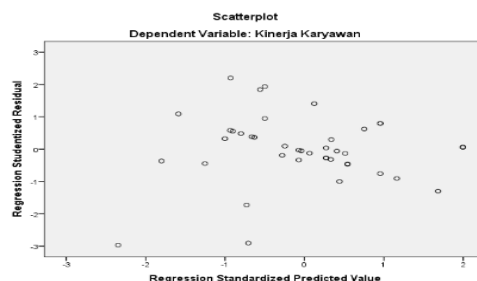


Gambar 2. Normal Probability Plot

Berdasarkan Gambar 5. Model regresi sudah mencukupi asumsi klasik. Hal ini terlihat dari data yang tersebar di sekitar garis diagonal dan ikut arah garis tersebut, menyatakan bahwa pola distribusi residualnya normal.

3.2.2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Santoso dalam (Wibowo & Widiyanto, 2019), Berikut adalah dasar pengambilan keputusan dalam analisis heteroskedastisitas, timbulnya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan adanya pola yang jelas, seperti pola yang terpola (melebar, bergelombang, lalu menyempit). Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas tidak ada.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Gambar 3. Menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di semua tempat, tanpa mengikuti pola tertentu, dan bahwa mereka terletak di atas dan di bawah nilai sumbu Y 0.

3.2.3. Uji Multikolinearitas

Menurut Sunyoto dalam (Syardiansah & Rahman, 2022), Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk memastikan tidak ada keterkaitan yang terlalu kuat diantara variabel independen dalam model regresi. Hal ini dijalankan dengan cara mengkomparasikan nilai toleransi dan nilai VIF. Nilai toleransi yang rendah dan nilai

VIF yang tinggi menyatakan terdapatnya multikolinieritas, yang artinya satu variabel independen bisa dinyatakan oleh variabel independen lain.

- a) Multikolinieritas ada apabila nilai tolerance < 0,1 atau sama dengan VIF > 10.
- b) Jika nilai VIF tidak ada yang > 10, maka bisa dinyatakan bahwa tidak ada multikolinieritas.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model (Constant)	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,993	1,007
Beban Kerja	0,993	1,007

Berdasarkan Tabel 6. Uji Multikolinieritas, diperoleh informasi bahwa nilai Tolerance untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah 0,993 (> 0,10) dan nilai VIF adalah 1,007 (< 10). Begitu pula dengan Variabel Beban Kerja (X_2), nilai Tolerance ialah 0,993 (> 0,10) dan nilai VIF ialah 1,007 (< 10). Berdasarkan hasil ini, bisa dikatakan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel independen pada model regresi.

3.3. Hipotesis

3.3.1. Uji T (Parsial)

Menurut (Lesmana et al., 2023), Uji-t dipakai untuk menguji apakah ada hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Uji ini dijalankan untuk menentukan apakah variabel bebas secara signifikan mempengaruhi variabel terikat, baik secara keseluruhan maupun sebagian. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dalam uji-t ialah:

- a) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan Sig kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menyatakan bahwa ada dampak yang signifikan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).
- b) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan signifikansi (Sig.) > 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini menyatakan bahwa tidak ada dampak yang signifikan diantara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Untuk mengetahui nilai T_{tabel} maka digunakannya perhitungan rumus yaitu (Runtu et al., 2022).

Rumus T table : $t(a/2; n-k-1)$

Keterangan : n = Sampel, k = Jumlah Variabel: a = 0,05 = tingkat kepercayaan = 95%

Tabel 7. Uji T Parsial

Model	Coefficients ^a	
	t	Sig.
1 (Constant)	1,295	0,203
Disiplin Kerja	3,552	0,001
Beban Kerja	2,907	0,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7. Uji Signifikansi T (Parsial), diketahui bahwa T_{hitung} untuk Disiplin Kerja (X_1) adalah 3,552 dan T_{hitung} untuk Beban Kerja (X_2) adalah 2,907. Untuk mencari T_{tabel} dalam penelitian ini, digunakan rumus berikut:

Rumus T_{tabel} : $t(a/2; n-k-1) = : 0,05/2=0,025; 42-3-1=38$
 $T_{tabel} 2,024$

Bahwa Disiplin Kerja (X_1) mempunyai T_{hitung} senilai 3,552 > T_{tabel} sebesar 2,024, dan nilai Sig senilai 0,001 < 0,05. Sedangkan Beban Kerja (X_2) memiliki T_{hitung} senilai 2,907 > T_{tabel} senilai 2,024, dan nilai Signifikansi senilai 0,006 < 0,05. Sebab itu, bisa dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) mempunyai dampak positif dan signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan (Y) di PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang.

3.3.2. Uji F (Simultan)

Menurut Gunawan dalam (Dewi & Marpaung, 2023), Digunakan untuk menentukan apakah ada dampak signifikan yang siberi oleh variabel bebas secara bersama-sama pada variabel terikat. Berikut ini adalah dasar pemerolehan keputusan untuk uji F:

- c) Terdapat pengaruh signifikan variabel bebas secara bersama-sama pada variabel terikat, apabila nilai

Fhitung > Ftabel dan nilai Sig < 0,05.

- d) Tidak ada dampak signifikan variabel independen secara bersama-sama pada variabel dependen, jika nilai Fhitung < Ftabel dan nilai Sig > 0,05. Dan untuk mengetahui nilai Ftabel, digunakan perhitungan rumus yaitu: (Hardiawan, 2022).

$$F_{\text{tabel}} = f(k; n-k)$$

Keterangan : k = Jumlah Variabel, n = Sampel

Tabel 8. Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	213,541	2	106,771	9.716	.000 ^b
Residual	428,578	39	10,989		
Total	642,119	41			

Berdasarkan hasil Tabel 8. Uji Signifikansi F (Simultan), diketahui bahwa Fhitung sebesar 9,716. Untuk menentukan Ftabel dalam penelitian ini, digunakan rumus berikut:

$$\text{Rumus } F_{\text{tabel}} : f(k; n-k) : 3 (3; 42-3) : 3 (3; 39)$$

$$F_{\text{tabel}} : 2.84$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Fhitung sebesar 9,716 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,84 dan nilai Signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) mempunyai dampak positif dan signifikan secara simultan pada Kinerja Karyawan (Y) di PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang.

3.4. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Hasil (R^2) bisa terlihat dari tabel berikut:

Tabel 12. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.577 ^a	0,333	0,298	3,315	

Berdasarkan hasil Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R^2), dinyatakan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,298. Hal ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berkontribusi senilai 29,8% pada Kinerja Karyawan (Y) di PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang. Sisanya, ialah 70,2% (100% - 29,8%), diberi dampak oleh variabel lain yang tidak termasuk pada analisis ini.

3.5. Pembahasan

Dari hasil uji signifikansi T (Parsial), diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki Thitung senilai 3,552 > Ttabel senilai 2,024, dan nilai Sig senilai 0,001 < 0,05. Ini menyatakan bahwa Thitung > Ttabel dan tingkat signifikan yang diperoleh < 0,05. Sebab itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X_1) memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial pada Kinerja karyawan (Y) di PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang. Berdasarkan hasil uji signifikansi T (Parsial), diketahui bahwa variabel Beban kerja (X_2) mempunyai Thitung senilai 2,907 > dari Ttabel senilai 2,024, dan nilai Sig 0,006 > 0,05. Ini menyatakan bahwa Thitung lebih besar dari Ttable dan tingkat signifikan yang diperoleh < 0,05. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, bisa dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_1) mempunyai dampak positif dan signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan (Y) di PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang. Berdasarkan hasil uji signifikansi F (Simultan), diketahui bahwa Fhitung senilai 9,716 > Ftabel sebesar 2,84, dan nilai Sig senilai 0,00 < 0,05. Ini menyatakan bahwa Fhitung > Ftabel dan tingkat signifikan yang diperoleh < 0,05. Sebab itu, bisa dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan mempunyai dampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) di PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang.

4. Kesimpulan

Hasil uji signifikansi T (Parsial) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki Thitung sebesar 3,552 yang lebih besar dari Ttabel sebesar 2,024, dan nilai Sig sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti Thitung > Ttabel dan tingkat signifikansi < 0,05. Dengan demikian disiplin kerja (X_1) memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang. Berdasarkan hasil uji signifikansi T (Parsial), variabel Beban Kerja (X_2) memiliki Thitung sebesar 2,907 yang lebih besar dari Ttabel sebesar 2,024, dan nilai Signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan Thitung > Ttabel dan nilai Signifikansi < 0,05, Dengan demikian, Beban Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Plasmate Produksi Indonesia

Tangerang. Berdasarkan hasil uji signifikansi F (Simultan), diketahui bahwa Fhitung sebesar 9,716 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,84, dan nilai Signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan Fhitung > Ftabel dan nilai Signifikansi < 0,05. Oleh karena itu, Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Plasmate Produksi Indonesia Tangerang.

Referensi

- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan Akuntansi (JISMA)*, 1(3), 393–402.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fredy, Kakupu, A. F., & Sorim, S. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Keluarga terhadap Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 3(3), 315–320. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i12.1262>
- Hardiawan. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SD Strada Dipamarga. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 01(01), 54–61. <https://www.jcrbe.org/index.php/rbe/article/view/8%0Ahttps://www.jcrbe.org/index.php/rbe/article/download/8/13>
- Lesmana, F., Nasution, N. L., & Indra, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di UPTD SDN 15 Pinang Damai. *Journal on Education*, 5(4), 13257–13268. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2326>
- Purba, J. H. (2019). Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 5(1), 19–28.
- Qoyyimah, M., Hari, T., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA. *ASSET: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Raymond, Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjutak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *JURSIMA Jurnal Sistem Informasi & Manajemen*, 129–133.
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42994>
- Syardiansah, & Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 13(1), 149–167. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938>
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.3>
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Yayan Yanuari. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA : Journal Of Business & Entrepreneurship*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. *EBMA, Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi*, 1(1), 102–111. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i2.8513>