

PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.TIGA SAUDARA PALEMBANG

Herman Efrizal¹, Suharti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan

Email corresponden : ² suharti@univ-tridinanti.ac.id

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 14-05-2023

Received : 15-05-2023

Revised : 21-05-2023

Accepted : 23-05-2023

Publish : 24-05-2023

Keywords :

Human Relation;

Disiplin Kerja;

Kepuasan Kerja;

Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Workload, Motivation, Competence, and Work Discipline on Employee Performance at PT.Tiga Saudara. This study aims to determine the effect of workload, motivation, competence, and work discipline on employee performance at PT.Tiga Saudara. The sample in this research is the employees of PT.Tiga Saudara with a total of 65 employees. From the calculation results of the multicollinearity test results, the independent variables show that the VIF value = 1.441, 6.911, 1.141 and 7.618 where the value is smaller than 10, if the VIF value < 10, it can be concluded that the data is free from multicollinearity symptoms. Based on the results of the autocorrelation test table, it is known that the value of DW = 1.687 is then compared with the value of the significance table of 5% (0.05) with a total sample of 65 and the number of independent variables 4 (K = 4) so that the dU result is obtained from table r = 1.4709. So it can be concluded that there is no autocorrelation. Based on the results of multiple regression between the Effect of Workload, Motivation, Competence, and Work Discipline on Employee Performance at PT.Tiga Saudara obtained a constant value of 7.465 with a regression coefficient of 0.581, 0.743, -0.112 and -0.579. Based on the f test, it is obtained that the variables Workload (X1), Motivation (X2), Competence (X3) and Work Discipline (X4) simultaneously affect Employee Performance with Fcount of 25.857 with a significance of $0.000 < 0,05$.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT.Tiga Saudara yang berjumlah 65 orang. Dari hasil perhitungan yang ada hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,441, 6,911, 1,141 dan 7,618 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil tabel uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 1,687 selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 65 dan jumlah variabel independen 4 (K=4) sehingga didapatkan hasil dU dari tabel r = 1.4709. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Berdasarkan hasil regresi berganda antara Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tiga Saurada diperoleh nilai konstantanya sebesar 7,465

koefisien regresi 0,581, 0,743, -0,112 dan -0,579. Berdasarkan uji f, didapat variabel Beban Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompetensi (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan F hitung sebesar 25,857 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan tentu akan mempunyai target tersendiri yang harus dicapai, untuk mencapai targetnya perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang dapat diandalkan. Bagi perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting, manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada dalam perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah Beban kerja, Motivasi, Kompetensi dan Disiplin kerja. Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Menurut Ellyzar (2017) Beban Kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknis manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada prestasi kerja karyawan yang menurun. Menurut Supiani (2022) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kompetensi adalah sebuah konsep yang dapat dimaknai sebagai terjadinya kombinasi antara keterampilan seseorang, (*skills*), atribut personal (*personal's 4 attribute*), dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*), yang

dapat diamati, diukur dan di evaluasi melalui alat ukur tertentu. Menurut Titisari (2014) Mengungkapkan bahwa kompetensi adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu.

Disiplin adalah melakukan apa yang sudah disetujui bersama antara pemimpin dengan para pekerja, baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan atau kebiasaan-kebiasaan. Menurut Irham fahmi (2017) dalam Ita Rahmawati (2020) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Hasibuan (2018) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Disiplin adalah melakukan apa yang sudah disetujui bersama antara pemimpin dengan para pekerja, baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan atau kebiasaan-kebiasaan. Menurut Irham fahmi (2017) dalam Ita Rahmawati (2020) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

PT.Tiga saudara adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan dan agent (distributor) Gas Elpiji ,yang beralamat jalan di Jalan Manunggal No.04 di kota Palembang. Perusahaan ini menyalurkan gas ke berbagai agen yang ada di kota Palembang dan di daerah sekitaran . Tiap harinya bagian pemasaran dapat melakukan pengiriman barang ke pelanggan . Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin Laki – Laki 52 orang (80%) Perempuan 13 Orang (20%) Total 65 Orang (100). Berdasarkan observasi awal Permasalahan yang dihadapi karyawan PT.Tiga Saudara adalah berkaitan dengan Beban kerja, Motivasi, Kompetensi dan Disiplin. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntunan kerja, tempo kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama.

Hal ini menyebabkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas tiap pekerja tidak sama sesuai dengan beban kerja masing-masing. Ketika jam kerja yang lebih lama menimbulkan beban kerja yang tinggi akan memiliki efek buruk pada tingkat kesehatan pekerja, karena kelelahan ,hal itu berkaitan juga dengan motivasi ,kompetensi. Jika karyawan kompeten, motivasi dari perusahaan tinggi maka diperkirakan secara otomatis akan mempengaruhi kedisiplinan dan prestasi kerja. Oleh sebab permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada pengaruh beban kerja, motivasi, kompetensi, dan disiplin secara simultan maupun secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Tiga Saudara Palembang?”. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada

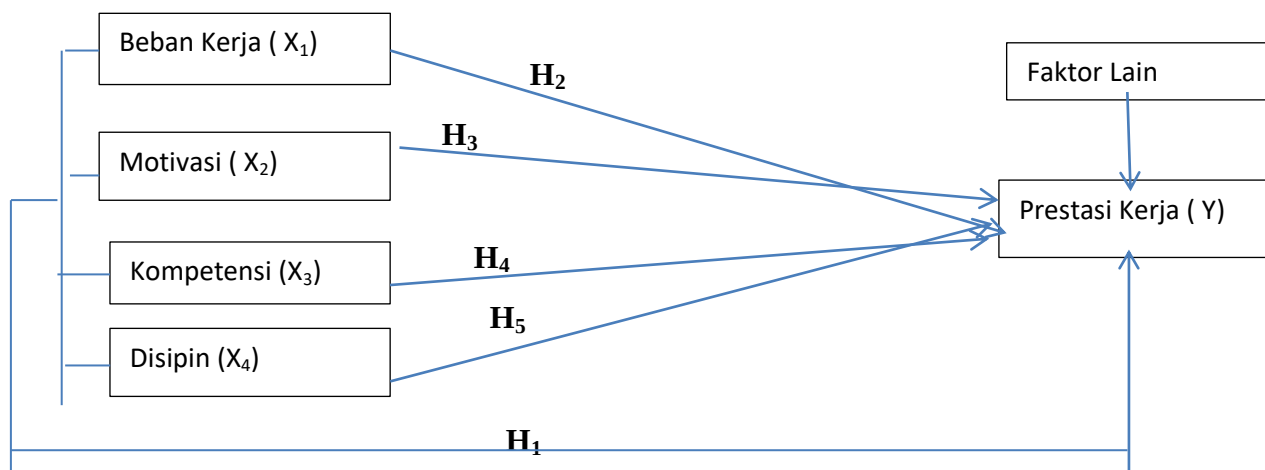
pengaruh beban kerja, motivasi, kompetensi, dan disiplin secara simultan maupun secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Tiga Saudara Palembang.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Tiga Saudara yang bealamatkan di jalan Manunggal No.04. Kota Palembang. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder . Adapun dalam pengumpulan data peneliti dapatkan dengan cara melalui interview atau wawancara dan juga menyebar kuisisioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT.Tiga Saudara Palembang yang berjumlah 65 orang. Menurut Sugiyono(2012) karena populasinya di bawah 100, maka sampel yang diambil bersifat sampel jenuh yaitu semua populasi di jadikan sampel.

Rancangan Analisa Data

Rancangan analisa data dituangkan dalam kerangka berfikir penelitian seperti gambar di bawah in:



Hipotesis

1. Diduga Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tiga Saudara Palembang.
2. Diduga terdapat pengaruh Beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Tiga Saudara Palembang.
3. Diduga terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Tiga Saudara Palembang.
4. Diduga terdapat pengaruh Kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Tiga Saudara Palembang.
5. Diduga terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Tiga Saudara Palembang.

Variabel dan Defenisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Beban Kerja (X 1)	Beban kerja adalah Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.	- Kondisi - Pekerjaan - Penggunaan waktu - Target yang harus dicapai	- Mengoperasikan pekerjaan - Beban kerja karyawan - Penggunaan Waktu Kerja Kerja yang sesuai SOP - Besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya	Skala likert
Motivasi(X ₂)	Motivasi suatu adalah proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut.	- Tanggung jawab - Prestasi Kerja - Peluang Untuk maju	- Tangggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan - Melakukan Pekerjaan dengan baik - Mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan	Skala liker
Kompetensi (X3)	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan	- Pengetahuan - Keterampilan	- Pengetahuan Manajemen - Kerjasama dan organisasi	Skala liker

	yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (<i>Knowledge</i>), keahlian (<i>skill</i>), dan sikap (<i>attitude</i>).			
Disiplin (X4)	Disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	- Kehadiran di Tempat Kerja - Ketaatan pada peraturan Kerja - Ketaatan pada standar Kerja	- Tingkat kedisiplinan - Mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan - Menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai prosedur dan tanggung jawab	Skala likert
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	- Kualitas Kerja	- Ketepatan - Keterampilan - Keberhasilan hasil kerja	Skala likert

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah kecepatan dan kecemasan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Wahyudi 2020). Dalam literatur lainnya disebutkan bahwa validitas dari suatu

perangkat tes dapat diartikan kemampuan suatu tes untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Arifin 2017). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas konstruksi. Validitas konstruksi dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment: Dimana : r = Koefisien korelasi person X = Skor, butir Y = Skor total, N = Jumlah responden. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), maka instrumen penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel (r hitung $<$ r tabel) maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Kuncoro (2013) uji Reliabilitas dibutuhkan untuk menunjukkan seberapa jauh pernyataan dalam kuesioner digunakan pada kuesioner dapat diandalkan. Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skala pengukuran. Pengujian yang dilakukan untuk menguji Reliabilitas menggunakan metode cronbach alpha, yaitu jika cronbach alpha lebih atau sama dengan 0,6, maka disimpulkan bahwa pernyataan yang dihasilkan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan :

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang tidak bias dan efisien maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasanya dikatakan sampel besar.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016) salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji glejser. Mengusulkan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan diatas tingkat kepercayaan. Metode glejser, dalam pengambilan keputusan uji ini yaitu jika nilai signifikan (sig) lebih besar dari 0,05 (5%). Jadi tidak terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan (sig) lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dapat dipastikan terjadinya heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2011) uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

4. Regresi Linier Berganda Analisis

regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara empat variabel yang diteliti, yakni Variabel Beban Kerja, Variabel Motivasi, Variabel Kompetensi, dan Variabel Disiplin terhadap Prestasi kerja karyawan. Dimana : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$ Y = Prestasi Kerja = Beban Kerja = Motivasi = Kompetensi = Disiplin Kerja a = Bilangan Konstantan = Koefisien Regresi Variabel = Residu (standard error)

5. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono, 2019:258). Analisis korelasi hubungan antara pengembangan kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan menggunakan teknis analisis berganda.

6. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu (0 ≤ R² ≤ 1). Jika R² = 1, berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y. Koefisien determinasi (R²) dirumuskan sebagai berikut: $(R^2 = r^2 \times 100\%)$ Keterangan : R² = Koefisien penentu atau koefisien determinasi r^2 = Koefisien korelasi.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan Uji F

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen (X) secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji Simultan (Uji F) yaitu:

1) Formulasi Ho dan H1

- Ho : $b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$ (tidak ada pengaruh beban kerja, motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tiga Saudara Palembang).

• $H_1: b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$ (ada pengaruh beban kerja, motivasi, kompetensi, dan disiplin

kerja terhadap prestasi kerja pada CV. Novindo Inti Perkasa).

2) Level of Significance (α) = 0,05

3) Kriteria pengujian uji F dapat digunakan dengan ketentuan:

H_0 diterima jika $F_{sig} \geq 0,05$

H_0 ditolak jika $F_{sig} < 0,05$

4) Kesimpulan : Menerima atau Menolak H_0 Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT.Tiga

Saudara Palembang.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0.05 ($\alpha=5\%$) penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1) Formulasi H_0 dan H_1

• $H_0 : b_1 = 0$ (tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Tiga Saudara Palembang).

• $H_1 : b_1 \neq 0$ (terdapat pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PT.Tiga Saudara Palembang).

• $H_0 : b_2 = 0$ (tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT.Tiga Saudara Palembang).

• $H_1 : b_2 \neq 0$ (terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT>Tiga Saudara Palembang).

• $H_0 : b_3 = 0$ (tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT.Tiga Saudara Palembang).

• $H_1 : b_3 \neq 0$ (terdapat pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT.Tiga Saudara Palembang).

• $H_0 : b_4 = 0$ (tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT.Tiga Saudara Palembang).

• $H_1 : b_4 \neq 0$ (terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Tiga Saudara Palembang).

2) Level of Significance (α) = 0,05

3) Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $t_{sig} \geq 0,05$

H_0 ditolak jika $t_{sig} < 0,05$

4) Kesimpulan : Menerima atau Menolak H_0 pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT.Tiga Saudara Palembang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan Correlation Matrix dengan membandingkan nilai rhitung (Correlated Item- Total Corelation) yang ditemukan dengan nilai rtabel (Product Moment Pearson). Pada penelitian ini jumlah sample (n) = 65 dan besarnya df (standar defiasi) dapat dihitung ($n - 2$) = $65 - 2 = 63$ dan $\alpha = 0,05$ didapat $rtabel = 0.2058$. Jika rhitung lebih besar dari rtabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (diterima) (Ghozali, 2018:53).

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap kegiatan tabel variabel yaitu Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang. Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Validasi Beban Kerja (X1)

No	Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,2058	0,777	Valid
2	Pernyataan 2	0,2058	0,737	Valid
3	Pernyataan 3	0,2058	0,744	Valid
4	Pernyataan 4	0,2058	0,785	Valid
5	Pernyataan 5	0,2058	0,762	Valid
6	Pernyataan 6	0,2058	0,692	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25(2023)

Berdasarkan table hasil uji validitas Beban Kerja (X1) nilai rhitung untuk semua item lebih besar dari r tabel.

Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

No	Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,2058	0,791	Valid
2	Pernyataan 2	0,2058	0,879	Valid
3	Pernyataan 3	0,2058	0,854	Valid
4	Pernyataan 4	0,2058	0,825	Valid
5	Pernyataan 5	0,2058	0,879	Valid
6	Pernyataan 6	0,2058	0,728	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25(2023)

Berdasarkan table hasil uji validitas Motivasi (X2) nilai rhitung untuk semua item lebih besar dari r tabel.

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X4)

No	Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,2058	0,721	Valid
2	Pernyataan 2	0,2058	0,765	Valid
3	Pernyataan 3	0,2058	0,576	Valid
4	Pernyataan 4	0,2058	0,755	Valid
5	Pernyataan 5	0,2058	0,695	Valid
6	Pernyataan 6	0,2058	0,722	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25(2023)

Berdasarkan table hasil uji validitas Disiplin Kerja (X4) nilai rhitung untuk semua item lebih besar dari r tabel.

Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,2058	0,571	Valid
2	Pernyataan 2	0,2058	0,768	Valid
3	Pernyataan 3	0,2058	0,800	Valid
4	Pernyataan 4	0,2058	0,866	Valid
5	Pernyataan 5	0,2058	0,704	Valid
6	Pernyataan 6	0,2058	0,830	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25(2023)

Berdasarkan hasil uji validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y) nilai rhitung untuk semua item lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen kelima variabel penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan pada Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang dinyatakan Valid (diterima) dan memenuhi syarat untuk dijadikan alat ukur penelitian.

2.Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur gejala yang sama instrumen dinyatakan reabel bila Cronbach Alpha > 0.6 (sugiyono 2014:125).

Hasil Uji Reliabilitas

Item Total Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kreteria	Pengukuran
Beban Kerja (X ₁)	.886	> 0,6 0,6	Reliable
Motivasi (X ₂)	.914	> 0,6 0,6	Reliable
Kompetensi (X ₃)	.836	> 0,6 0,6	Reliable
Disiplin Kerja (X ₄)	.836	> 0,6 0,6	Reliable
Prestasi (Y)	.833	> 0,6 0,6	Reliable

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25(2023)

Berdasarkan table diatas dapat dinyatakan seluruh item pernyataan untuk masing-masing variabel itu dinyatakan reliable (handal) artinya dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian.

3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sebelum melakukan uji linear berganda, metode mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik (Ghozali, 2011:105)

1. Uji Asumsi Klasik

a.Uji Nomalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes		
		Total X ₁
N		65
Normal Parametersa,b	Mean	27.69
	Std. Deviation	2.675
Most Extreme Differences	Absolute	.194
	Positive	.194
	Negative	.190
Test Statistic .194		.194
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25(2023)

Hasil uji Normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov Test didapatkan hasil signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi < 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

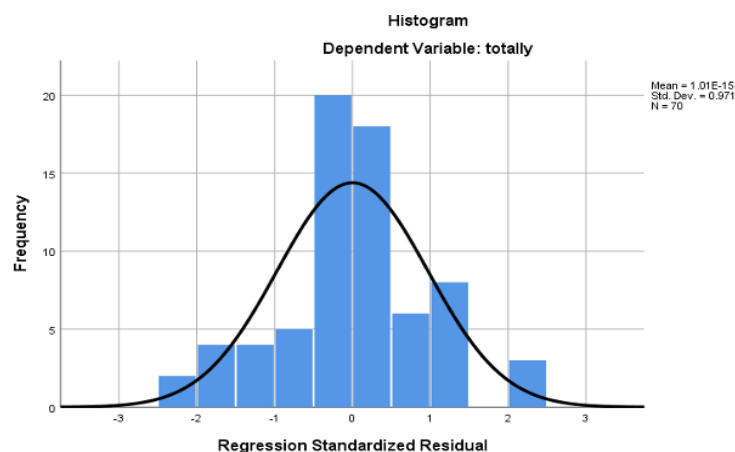
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.640	3.093		1.177	.244		
	totalx1	.038	.063	.046	.601	.550	.972	1.028
	totalx2	.341	.062	.479	5.541	.000	.765	1.307
	totalx3	.270	.093	.267	2.894	.005	.670	1.493
	totalx4	.237	.097	.236	2.441	.017	.610	1.640
. Dependent Variable: totally								

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25(2023)

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,028, 1,307, 1,493 dan 1,640 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data SPSS 25(2023)

Berdasarkan Histogram diatas tidak ada pola yang sejajar, dan tabel menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka sesuai dengan tabel yang ada dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi					
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.628	.605	1.427	1.606
a. Predictors: (Constant), totalx4, totalx1, totalx2, totalx3					
b. Dependent Variable: totally					

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25(2023)

Berdasarkan hasil tabel uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 1,606 selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 65 dan jumlah variabel independen 4 (K=4) sehingga didapatkan hasil dU dari tabel r = 1.4709. Nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari (4-dU) = 4 - 1.4709 = 2,5291. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Berdasarkan uji asumsi klasik yang dilakukan, tidak terdapat bias mengenai data yang akan diolah,

e. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.640	3.093		1.177	.244		
	totalx1	.038	.063	.046	.601	.550	.972	1.028
	totalx2	.341	.062	.479	5.541	.000	.765	1.307
	totalx3	.270	.093	.267	2.894	.005	.670	1.493
	totalx4	.237	.097	.236	2.441	.017	.610	1.640

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25(2023)

Berdasarkan tabel diatas, hasil regresi linear berganda antara Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara diperoleh nilai konstantanya sebesar 3,640 koefisien regresi 0,038, 0,341, 0,270 dan 0,237 sehingga bentuk persamaan linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,640 + 0,038 X_1 + 0,341 X_2 + 0,270 X_3 + 0,237 X_4 + e .$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai constanta (a) 3,640 hal ini menunjukkan apabila Beban Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompetensi (X3) dan Disiplin Kerja (X4) constan, maka Prestasi kerja Karyawan (Y) sebesar 3,640.
2. Nilai koefisien regresi X1 (Beban Kerja) sebesar 0,038, artinya apabila penambahan Beban Kerja meningkatkan sebesar satu-satuannya maka Prestasi Kerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,038 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap tetap atau constan.
3. Nilai koefisien regresi X2 (Motivasi) sebesar 0,341, artinya apabila penambahan Motivasi meningkat sebesar satu-satuannya maka Prestasi Kerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,341 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap constan.
4. Nilai koefisien regresi X3 (Kompetensi) sebesar 0,270, artinya apabila penambahan Kompetensi meningkat sebesar satu-satuannya maka Prestasi Kerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,270 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap tetap atau constan.
5. Nilai koefisien regresi X4 (Disiplin Kerja) sebesar 0,237, artinya apabila penambahan Disiplin Kerja meningkat sebesar satu-satuannya maka Prestasi Kerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,237 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap tetap atau constan.

Dilihat dari persamaan $Y = 3,640 + 0,038 X_1 + 0,341 X_2 + 0,270 X_3 + 0,237 X_4$, maka pengaruh yang paling dominan/besar terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) berasal dari Motivasi (X2)

4. Analisa Koefisien Korelasi

Menurut Sujarweni (2015:159), analisa koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan atau keeratan hubungan antara dua variabel dan dapat menentukan arah dari kedua variabel. Untuk melihat kekuatan atau keeratan hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Analisa Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.628	.605	1.427	1.606

a. Predictors: (Constant), totalx4, totalx1, totalx2, totalx3

b. Dependent Variable: totally

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25(2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0,793 dengan nilai interval koefisien yaitu 0,600 – 0,799 (Kuat). Dari keempat variabel bebas terdapat adanya korelasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan artinya apabila variabel Beban Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja meningkat maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan, begitupun pula sebaliknya, apabila variabel independen menurun maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan menurun.

5 .Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R² menurut Ghazali (2013:97) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.628	.605	1.427	1.606
a. Predictors: (Constant), totalx4, totalx1, totalx2, totalx3					
b. Dependent Variable: totally					

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25(2023)

Berdasarkan hasil tabel diatas, koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,605 hasil menunjukkan bahwa 60,5% variabel Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Beban Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

6 . Hasil Uji F

Uji F menurut Ghazali (2018:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS hasil uji F terhadap variable yang di uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223.472	4	55.868	27.445	.000 ^b
	Residual	132.314	65	2.036		
	Total	355.786	69			
a. Dependent Variable: totally						
b. Predictors: (Constant), totalx4, totalx1, totalx2, totalx3						

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25(2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat di nyatakan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompetensi (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara simultan

berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan Fhitung sebesar 27,445 dengan signifikan $F(0,000) < \text{nilai } \alpha(0,05)$.

7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t menurut Ghazali (2013:98) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variable-variabel dependen.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.640	3.093		1.177	.244		
	Beban Kerja (X ₁)	.038	.063	.046	.601	.550	.972	1.028
	Motivasi (X ₂)	.341	.062	.479	5.541	.000	.765	1.307
	Kompetensi (X ₃)	.270	.093	.267	2.894	.005	.670	1.493
	Disiplin (X ₄)	.237	.097	.236	2.441	.017	.610	1.640

a. Dependent Variable: totally

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25(2023)

Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang.

Hipotesis yang diuji secara statistik dalam penelitian adalah:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang.

$H_2 : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang.

Berdasarkan tabel Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan yang ditunjukkan nilai sig t ($0,550 > \alpha(0,05)$) Artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak.

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang

Hipotesis yang diuji secara statistik dalam penelitian adalah:

$H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang.

H3 : $b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang.

Berdasarkan tabel di atas Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan ditunjukkan nilai $\text{sig } t (0,000) < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima .

Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang.

Hipotesis yang diuji secara statistik dalam penelitian adalah:

$H_0 : b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang.

$H_1 : b_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang.

Berdasarkan tabel Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan ditunjukkan nilai $\text{sig } t (0,005) < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang.

Hipotesis yang diuji secara statistik dalam penelitian adalah:

$H_0 : b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang.

$H_1 : b_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang.

Berdasarkan tabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan ditunjukkan nilai $\text{sig } t (0,0170) < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_5 diterima.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang. Beban Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kompetensi (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan F hitung sebesar 25,857 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Variabel Beban Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi

Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang yang ditunjukkan nilai $\text{sig } t = 0,550 > \alpha = 0,05$ (Ho diterima dan H2 ditolak).

3. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Variabel Motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan yang ditunjukkan nilai $\text{sig } t = 0,000 < \alpha = 0,05$ (Ho ditolak dan H3 diterima).
4. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang. Variabel Kompetensi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan yang ditunjukkan nilai $\text{sig } t = 0,005 > \alpha = 0,05$ (Ho ditolak dan H4 diterima).
5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tiga Saudara Palembang. Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan yang ditunjukkan nilai $\text{sig } t = 0,017 < \alpha = 0,05$ (Ho ditolak dan H5 diterima).
6. Hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,605 hasil menunjukkan bahwa 60,5% variabel Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Beban Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan, penulis ingin menyarankan kepada peneliti selanjutnya dan PT.Tiga Saudara Palembang untuk mempertimbangkan hal-hal berikut:

1. Perusahaan seharusnya tidak memberikan pekerjaan diluar batas kemampuan karyawan, karena hal tersebut dapat menimbulkan beban kerja pada karyawan. Jika karyawan merasa terbebani dalam bekerja maka hal tersebut akan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan.
2. Motivasi bagi karyawan sebaiknya rutin diberikan oleh pemimpin ataupun owner dari perusahaan, dengan adanya motivasi yang baik dapat membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mendukung visi misi perusahaan.
3. Disiplin kerja perlu diterapkan dalam semua perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik karyawan akan datang tepat waktu ke kantor, kemudian pekerjaan dapat dikerjakan dengan cepat dan meningkatkan keefektifan dan efisiensi dalam bekerja serta meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.
4. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengamati faktor lain diluar penelitian yang dapat meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan seperti Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pendidikan Karyawan dan faktor-faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Armansyah. 2021. Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Karyawan. Yogyakarta: CV. AZKA PUSTAKA.

- Diana, Y. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Sekeeping Departement Pada Hotel.Bintan Lagoon Resort. Diakses di <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/704>. Tanggal 26 Desember 2022.
- Hamzah. 2016. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Askara
- Hasibuan. S.P. 2017. Indikator-indikator Disiplin kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. Panduan praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mardiyanto. 2020. Optimalisasi kompetensi pegawai. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Nurfitriani. 2022. Manajemen Kinerja Karyawan. Makassar: Cendekia Publisher
- Rahmawati, Ita. 2020. Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rusdiana. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meraih Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: Deepublish.
- Sianturi, Efendi. 2022. Buku Panduan Model Manajemen Pelatihan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Meningkatkan Kompetensi Penyuluh Kesehatan masyarakat. NTB: Pusat Pengembangan pendidikan dan penelitian indonesia.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supiani. 2022. Monograf Kinerja Guru Peningkatan Melalui Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. Riau: DOTPLUS Publisher
- Swarjana, ketut. 2022. Populasi-Sampel Teknik Sampling dan Bias dalam penelitian. Yogyakarta: ANDI
- Umar, Husein 2014. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Rohma, M,A., Ichan, M,R. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Diakses di <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>.,Tanggal 2 Desember 2022