

KOMPETENSI, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Suci Rahmawati¹, Ismartaya², Erny Amriani Asmin³
Universitas Djuanda Bogor^{1,2,3}
ismartaya@unida.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggapan karyawan dan menganalisis pengaruh secara langsung maupun tidak langsung kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sun Star Prima Motor Tajur Bogor. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data analisis jalur atau path analysis. Pengujian data menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap kinerja dan kompetensi dalam kategori sangat baik, serta tanggapan karyawan terhadap beban kerja dan disiplin kerja termasuk kategori baik. Sementara itu, hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kompetensi dan beban kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kompetensi secara langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, kompetensi dan beban kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine employee responses and analyze the direct and indirect influence of competence and workload on employee performance with work discipline as an intervening variable at PT. Sun Star Prima Motor Tajur Bogor. This research uses path analysis data analysis techniques. Data testing used the SPSS version 22 program. The research results showed that employee responses to performance and competence were in the very good category, as well as employee responses to workload and work discipline were in the good category. Meanwhile, the results of hypothesis testing prove that competence and workload directly have a positive and significant effect on work discipline. Competence does not directly have a positive and significant effect on employee performance. Workload and work discipline directly have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, competency and workload indirectly have a positive and significant effect on employee performance with work discipline as an intervening variable.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat dan modern, maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan otomotif khususnya yang bergerak di bidang penjualan dan jasa. Perusahaan-perusahaan besar maupun

perusahaan kecil semakin ketat sesama pesaingnya, sehingga perusahaan harus melakukan inovasi dalam perkembangan yang menuntun pada kemajuan yang dialami perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting di dalam suatu Perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2016) Kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu bentuk dari sumber daya manusia yang menjadi suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan, sehingga kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas dengan hasil yang memuaskan. Kompetensi adalah suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dipahami bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman merupakan faktor penting dalam membentuk pegawai yang berkompentensi. Dengan adanya pengetahuan, keterampilan yang memadai dari pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Suci Mar'ih (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. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja pada diri pegawai dalam bekerja, akan memberikan kemudahan bagi organisasi untuk mencapai segala tujuan dari organisasi, dikarenakan pegawai yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan merangsang peningkatan kinerja pegawai sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih baik. PT Sun Star Prima Motor Tajur Bogor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yaitu penjualan mobil produk Mitsubishi dan *spare part*, berdiri sejak tahun 2019. Selain itu melakukan penjualan dan pemasangan, PT Sun Star Prima Motor Tajur melakukan perbaikan, pemeliharaan dan penggantian *spare part*. PT Sun Star Prima Motor Tajur Bogor dalam proses penjualannya memerlukan berbagai macam teknik sehingga diperlukan target penjualan.

Tabel 1.
Target Pendapatan PT.Sun Star Prima Motor Tajur Bogor Tahun 2021

No	Bulan	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan	Persentase %	Ket
1	Januari	16.710.000	8.206.409	49%	Tidak Tercapai
2	Februari	16.067.307	9.240.195	57%	Tidak Tercapai
3	Maret	18.163.043	10.535.919	58%	Tidak Tercapai
4	April	16.710.000	16.804.885	100%	Tercapai

5	Mei	18.988.636	19.099.278	105%	Tercapai
6	Juni	16.710.000	12.006.985	71%	Tidak Tercapai
7	Juli	16.067.307	10.969.633	68%	Tidak Tercapai
8	Agustus	17.406.250	9.425.225	54%	Tidak Tercapai
9	September	16.067.307	12.313.469	76%	Tidak Tercapai
10	Oktober	16.710.000	17.607.510	105%	Tercapai
11	November	16.067.307	16.082.769	100%	Tercapai
12	Desember	15.472.222	19.262.966	124%	Tercapai
	Rata-Rata	15.422.672	13.462.936	80%	

Sumber: PT Sun Star Prima Motor Tajur,2021

Tabel 2.
Target Pendapatan
PT.Sun Star Prima Motor Tajur Bogor Tahun 2022

No	Bulan	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan	Persentase %	Keterangan
1	Januari	17.890.000	12.603.111	70%	Tidak Tercapai
2	Februari	17.890.000	14.234.212	79%	Tidak Tercapai
3	Maret	17.957.342	17.850.212	99%	Tidak Tercapai
4	April	18.207.443	17.542.765	96%	Tidak Tercapai
5	Mei	18.207.443	18.410.665	101%	Tercapai
6	Juni	18.554.763	16.540.271	89%	Tidak Tercapai
7	Juli	18.554.763	16.760.124	90%	Tidak Tercapai
8	Agustus	18.554.763	18.557.890	100%	Tercapai
9	September	18.600.820	18.957.830	102%	Tercapai
10	Oktober	18.600.850	18.724.000	100%	Tercapai
11	November	18.600.850	18.900.578	101%	Tercapai
12	Desember	18.600.872	19.257.000	103%	Tercapai
	Rata-Rata	18.351.659	15.781.735	94%	

Sumber: PT Sun Star Prima Motor Tajur,2022

Bahwa rata-rata pendapatan pada tahun 2021, yaitu sebesar 80%. Atau tidak mencapai target. Ketidaktercapaian target diduga disebabkan oleh kinerja karyawan yang rendah yang diindikasikan oleh kompetensi yang rendah dan kurang hal ini bisa dilihat dari tingkat pendidikan karyawan yang belum memenuhi kualifikasi perusahaan sebagaimana kualifikasi yang diberikan perusahaan untuk rekrutmen karyawan minimal SMK Pemasaran dan Teknik Mesin, tetapi karyawan di PT.Sun Star Prima Motor Tajur Bogor ini tingkat pendidikannya masih belum sesuai dengan kualifikasi

yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini juga yang menyebabkan target pendapatan tidak tercapai.

Selain kompetensi, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja, setelah melakukan penelitian di PT.Sun Star Prima Motor Tajur Bogor. Diketahui bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangatlah berat. Hal ini terbukti dari karyawan sales diberikan target penjualan sebesar 3 unit perbulanya dalam hal ini masih saja ada target yang penjualan yang belum tercapai, target yang tidak tercapai disebabkan oleh proses penjualan yang rumit, sehingga kesulitan untuk mencari customer yang menyebabkan target penjualan tidak tercapai. Kemudian selain beban kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari absensi karyawan yang tinggi. Kurangnya semangat kerja dari para karyawan yang menyebabkan absensi kerja menurun. Sehingga berpengaruh kepada kinerja karyawan. Karena jika disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun, sebaliknya jika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

KAJIAN TEORI

Mangkunegara (2017) Mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Edison (2016) menjelaskan Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Dengan indikator pengetahuan, keahlian, sikap. Koesomowidjojo (2017) mengemukakan Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, target yang harus dicapai. Rivai (2016) mengartikan Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan indikator kehadiran karyawan, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, bekerja etis.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif Sujarweni (2015), mengemukakan analisis deskriptif merupakan pengolahan data yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Sementara itu menurut Sugiyono (2014), metode verifikatif adalah metode penelitian melalui pembuktian, untuk menguji hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika, sehingga didapat hasil penelitian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Objek dalam penelitian ini adalah Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Sedangkan subyek penelitian ini adalah Pegawai di PT.Sun Star Prima Motor Tajur Bogor. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Sun Star Prima Motor Tajur Bogor yang berdiri pada tahun 2019 yang berlokasi di Jl. Raya Tajur No.62, Rt 001/Rw,004, Pakuan, Kec Bogor Selatan Kota Bogor, Jawa Barat 16134. Operasional variabel penelitian ini ada variabel independent yaitu kompetensi (X_1) dan beban kerja (X_2), variabel dependent kinerja karyawan (Y) dan variabel intervening disiplin kerja (Z). Populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT.Sun Star Prima Motor Tajur Bogor sejumlah 58 orang karyawan.

Desain sample yang akan digunakan dalam penelitian adalah sample jenuh,dimana semua anggota poluasi dijadikan sebagai sample.Oleh karena itu dalam penelitian ini jumlah sample yang diambil adalah seluruh karyawan di PT. Sun Star Prima Motor Tajur Bogor yang berjumlah 58 orang. Pengumpulan data pada penelitian ini dibagi menjadi data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan datanya dengan menggunakan studi kepustakaan (*Library research*), studi lapangan (*Field research*) yaitu dengan metode wawancara,metode observasi dan metode kuisiner. Pengujian instrument pada penelitian ini menggunakan uji validitas,uji reliabilitas,dan uji asumsi klasik (uji normalitas,uji multikolonieritas,dan uji heteroskedastisitas) Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif,analisis verifikatif ,analisis jalur (*Path Analysis*) dan uji sobel.

HASIL PENELITIAN

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

Variabel	Item Pernyataan	Correlation (r_{hitung})	Ketetapan (r_{tabel})	Keterangan
Kompetensi (X_1)	X1.1	0,802	0,258	Valid
	X1.2	0,788	0,258	Valid
	X1.3	0,773	0,258	Valid
	X1.4	0,764	0,258	Valid
	X1.5	0,757	0,258	Valid
	X1.6	0,824	0,258	Valid
	X1.7	0,753	0,258	Valid
	X1.8	0,660	0,258	Valid

Bahwa hasil uji validitas pada variable Kompetensi (X_1) menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki 8 item pernyataan, dimana secara keseluruhan ke delapan item pernyataan ini dinyatakan valid, dikarenakan memiliki nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} . Berikut ini adalah hasil uji validitas kuesioner variabel beban kerja (X_2).

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_2)

Variabel	Item Pernyataan	Correlation (r_{hitung})	Ketetapan (r_{tabel})	Keterangan
Beban Kerja (X_2)	X2.1	0,618	0,258	Valid
	X2.2	0,740	0,258	Valid
	X2.3	0,628	0,258	Valid
	X2.4	0,747	0,258	Valid
	X2.5	0,664	0,258	Valid
	X2.6	0,514	0,258	Valid

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas pada variabel beban kerja (X_2) menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki 6 item pernyataan, dimana secara keseluruhan ke 6 item pernyataan ini dinyatakan valid, dikarenakan memiliki nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapannya yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} . Adapun hasil uji validitas item kuesioner variabel disiplin kerja (Z).

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Variabel Disipin Kerja (Z)

Variabel	Item Pernyataan	Correlation (r_{hitung})	Ketetapan (r_{tabel})	Keterangan
Disiplin Kerja (Z)	Z1	0,821	0,258	Valid
	Z2	0,841	0,258	Valid
	Z3	0,756	0,258	Valid
	Z4	0,742	0,258	Valid
	Z5	0,798	0,258	Valid
	Z6	0,800	0,258	Valid
	Z7	0,797	0,258	Valid
	Z8	0,795	0,258	Valid
	Z9	0,862	0,258	Valid
	Z10	0,813	0,258	Valid

Dapat dilihat bahwa hasil uji validitas variabel disiplin kerja (Z) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki 10 item pernyataan, dimana secara keseluruhan ke 10 item pernyataan ini dinyatakan valid, dikarenakan memiliki nilai kolerasi yang sesuai dengan nilai ketetapannya yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} . Berikut ini adalah hasil uji validitas item kuesioner variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 6.
Table 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Correlation (r_{hitung})	Ketetapan (r_{tabel})	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0,850	0,258	Valid
	Y2	0,689	0,258	Valid
	Y3	0,806	0,258	Valid
	Y4	0,842	0,258	Valid
	Y5	0,878	0,258	Valid
	Y6	0,832	0,258	Valid
	Y7	0,764	0,258	Valid
	Y8	0,752	0,258	Valid
	Y9	0,850	0,258	Valid
	Y10	0,745	0,258	Valid

Bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki 10 (sepuluh) pernyataan, dimana secara keseluruhan ke 10 item pernyataan ini dinyatakan valid, dikarenakan memiliki nilai kolerasi yang sesuai dengan nilai ketetapannya yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} .

Tabel 7.
Hasil Uji Reliabilitas

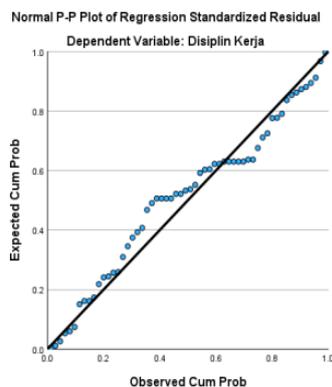
Variabel	Cronbach's Alpha	(α) Ketetapan	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,932	0,6	Reliable
Beban kerja (X_2)	0,856	0,6	Reliable
Disiplin Kerja (Z)	0,954	0,6	Reliable
Kinerja (Y)	0,953	0,6	Reliable

Dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan $\geq 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan instrument pada setiap variabel kompetensi (X_1), beban kerja (X_2), disiplin kerja (Z) serta kinerja karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 8.
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Disiplin Kerja

		<i>Unstandardized Residual</i>	
N		58	
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000	
	<i>Std. Deviation</i>	2.62722370	
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.128	
	<i>Positive</i>	.103	
	<i>Negative</i>	-.128	
<i>Test Statistic</i>		.128	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		.019	
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)^d</i>	<i>Sig.</i>	.017	
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	.014
		<i>Upper Bound</i>	.020

Dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,019 yang artinya nilai sig lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot

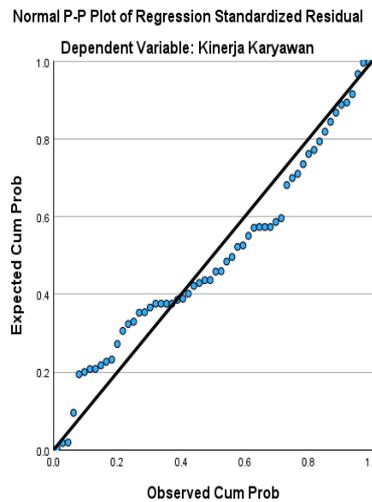
Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa hasil dari uji normalitas dengan grafik normal probability plot menunjukkan bahwa garis yang berbentuk lurus

merupakan garis diagonal dan titik-titik yang mengikuti garis diagonal tersebut adalah data dalam penelitian ini. Pada grafik normal probability plot dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis lurus diagonal, sehingga pada model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 9 .
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov Kinerja Karyawan**

		<i>Unstandardized Residual</i>	
N		58	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.95287536	
Most Extreme Differences	Absolute	.126	
	Positive	.126	
	Negative	-.119	
Test Statistic		.126	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.024	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.024	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.020
		Upper Bound	.028

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,24 yang artinya nilai sig lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Dengan Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan Gambar 2, dapat diketahui bahwa hasil dari uji normalitas dengan grafik normal probability plot menunjukkan bahwa garis yang berbentuk lurus merupakan garis diagonal dan titik-titik yang mengikuti garis diagonal tersebut adalah data dalam penelitian ini. Pada grafik normal probability plot dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis lurus diagonal, sehingga pada model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 9.
Hasil Uji Multikolinearitas Displin Kerja

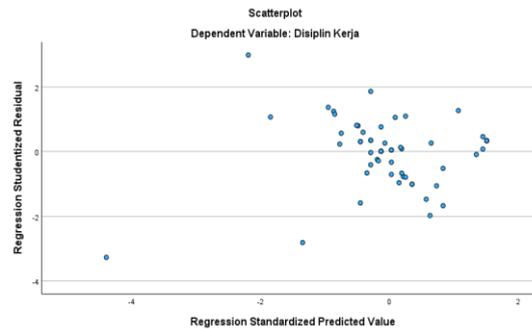
Model	Collinearity Statistics		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi	0,463	2,162	Bebas Multikolinearitas
Beban Kerja	0,463	2,162	Bebas Multikolinearitas

Dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan pada model ini untuk variabel kompetensi beban kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 10.
Hasil Uji Multikolinearitas Kinerja Karyawan

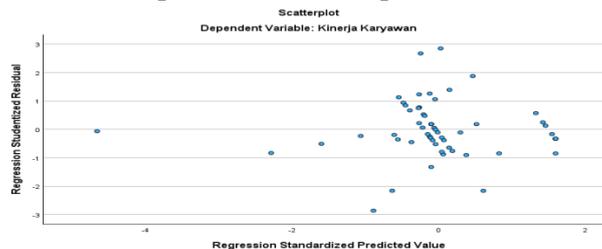
Model	Collinearity Statistics		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi	0,188	5,308	Bebas Multikolinearitas
Beban Kerja	0,423	2,364	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,181	5,518	Bebas Multikolinearitas

Dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan pada model ini untuk variabel kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas Disiplin Kerja

Dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar dengan pola yang tidak jelas serta di atas dan di bawah angka 0 dan titik X2. sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model struktural pertama ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak dipakai untuk memprediksi setiap variabel dalam penelitian ini.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedasitas Kinerja Karyawan

Dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar dengan pola yang tidak jelas serta di atas dan di bawah angka 0 dan titik Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak dipakai untuk memprediksi setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 11.
Rekapitulasi Karakteristik Karyawan

No	Kriteria	Jenis Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jabatan	Sales (PC)	30	52%
2	Tingkat Pendidikan	SMA/ SMK	40	69%
3	Jenis Kelamin	Laki- Laki	31	53%
4	Usia	17- 25 Tahun	30	52%
5	Masa Kerja	5 Tahun	16	28%

Tabel 13.12.
Hasil Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi Persamaan Struktural Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.812	2.67456

Bahwa perhitungan statistic tersebut dapat diketahui nilai r sebesar 0,905 yang menunjukkan korelasi atau hubungan dari variabel independen yang terdiri dari kompetensi (X_1) dan beban kerja (X_2), dengan disiplin kerja (Z) memiliki korelasi sangat kuat dan positif, karena berada pada interval (0,80-1,00). Artinya, adalah ketika nilai variabel kompetensi (X_1) dan beban kerja (X_2) mengalami peningkatan akan diikuti oleh peningkatan variabel disiplin kerja (Z). Sedangkan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 14.
Hasil Uji Korelasi Berganda dan koefisien Determinasi Persamaan Struktural Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.917	.912	2.00639

Bahwa perhitungan statistik tersebut dapat diketahui nilai r sebesar 0,958 yang menunjukkan korelasi atau hubungan dari variabel independen yang terdiri dari kompetensi (X_1), beban kerja (X_2) dan disiplin kerja (Z) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi yang sangat kuat dan positif, karena berada pada interval (0,80-1,00). Artinya adalah ketika nilai variabel kompetensi (X_1), beban kerja (X_2) dan disiplin kerja (Z) mengalami peningkatan akan diikuti oleh peningkatan variabel kinerja karyawan (Y). Besarnya koefisien determinasi pada variabel dependen disiplin kerja berdasarkan tabel 18 bisa dibuktikan dengan melihat R square yaitu sebesar 0,819 atau 81,9%. Hal ini menunjukan bahwa persentase sumbangan pengaruh kompetensi (X_1) dan

beban kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Z) sebesar 81,9% sedangkan sisanya 18,1 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, kemampuan dan balas jasa. Sementara itu, besarnya koefisien determinasi pada variabel dependen kinerja karyawan berdasarkan Tabel 4.29 bisa dibuktikan dengan melihat R square yaitu sebesar 0,917 atau 91,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kompetensi (X_1) terhadap beban kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Z) sebesar 91,7%. Sedangkan sisanya 8,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja dan kompensasi (Sutrisno,2019). Dan nilai koefisien inferensialnya yaitu sebesar 9,12.

Tabel 135.
Analisis Regresi Persamaan Struktural Pertama

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	3.351	2.514		1.333	.188
Kompetensi	.895	.100	.755	8.946	.000
Beban Kerja	.332	.146	.191	2.268	.027

Maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dengan model takiran sebagai :

$$Z = p_1 X_1 + p_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 0,755 X_1 + 0,191X_2 + 0,42$$

Tabel 16.
Analisis Regresi Persamaan Struktural Kedua

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	-4.390	1.916		-2.291	.026
Kompetensi	.130	.118	.100	1.103	.275
Beban Kerja	.315	.115	.166	2.747	.008
Disiplin Kerja	.808	.101	.736	7.985	.000

Maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dengan model taksiran sebagai:

$$Y = p_3 X_1 + p_4 X_2 + p_5 Z + e_2$$

$$Y = 0,100 X_1 + 0,166X_2 + 0,736Z + 0,288$$

Berikut ini merupakan gambar model pengaruh langsung kompetensi, beban kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

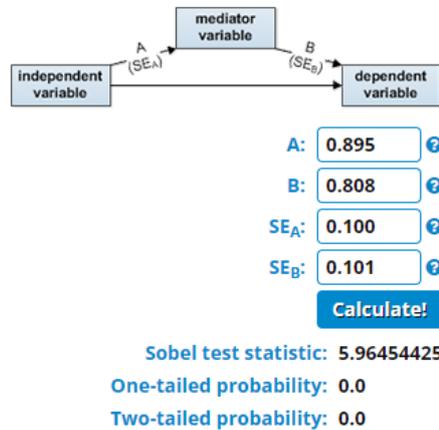
Tabel 17.
Hasil Uji t Persamaan Struktural Pertama

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	3.351	2.514		1.333	.188
Kompetensi	.895	.100	.755	8.946	.000
Beban Kerja	.332	.146	.191	2.268	.027

Sementara itu, untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial antara variabel independent kompetensi (X_1), beban kerja (X_2), disiplin kerja (Z) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

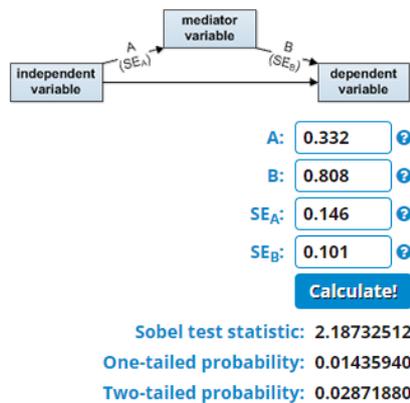
Tabel 18.
Hasil Uji t Persamaan Struktural Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.390	1.916		-2.291	.026
Kompetensi	.130	.118	.100	1.103	.275
Beban Kerja	.315	.115	.166	2.747	.008
Disiplin Kerja	.808	.101	.736	7.985	.000



Gambar 5. Gambar Online Sobel CalculZator Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Sementara itu berikut merupakan gambar hasil pengujian pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja menggunakan *Online Sobel Calculator*



Gambar 6. Gambar Onlie Sobel Calculator Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

PEMBAHASAN

Berikut merupakan rekapitulasi hasil uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) dan uji Sobel (*Sobel Test*) pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening :

Tabel 14 Rekapitulasi Hasil Uji t (Pengaruh Langsung)

No	Variabel	Keterangan Penguji		Keputusan	Keterangan	
		Uji t	Signifikansi			
1	X ₁	Z	8,946 > 1,673	0,000 < 0,05	Ho ditolak, Ha diterima	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
2	X ₂	Z	2,268 > 1,673	0,027 < 0,05	Ho ditolak, Ha diterima	Beban kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja
3	X ₁	Y	1,103 < 1,673	0,275 > 0,05	Ho diterima, Ha ditolak	Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	X ₂	Y	2,747 > 1,673	0,008 < 0,05	Ho ditolak, Ha diterima	Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Z	Y	7,985 > 1,673	0,000 < 0,05	Ho ditolak, Ha diterima	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 15 Rekapitulasi Hasil Uji Sobel (Pengaruh Tidak Langsung)

No	Variabel	Keterangan Penguji		Keputusan	Keterangan	
		Uji t	Signifikan si			
1	X ₁	Z	0,0556 >	5,96 > 1,96	Ha diterima,	Kompetensi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja
2	X ₂	Z	0,1405 <	2,18 > 1,96	Ho ditolak,	Beban Kerja

Y	0,165	Ho ditolak	secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja
---	-------	------------	---

SIMPULAN

Bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan, kompetensi, beban kerja, dan disiplin kerja cenderung positif. Karyawan menganggap kinerja karyawan, kompetensi, dan disiplin kerja sudah dalam kategori baik hingga sangat baik, dengan beberapa perbedaan pada indikator tertentu. Kompetensi dan beban kerja secara langsung mempengaruhi disiplin kerja karyawan, sementara kompetensi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung, kompetensi dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Temuan ini menggambarkan pentingnya pengelolaan kompetensi, beban kerja, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sun Star Prima Motor Tajur Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik IL Pelayaran Makasar The Influence of Competence and Organizational Culture on Performance through Work Discipline of Employee at The Navigation Polyte. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 17–42. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.17>
- Koesomowidjojo, Suci R Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan : dari teori praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS, Edisi 2*. Mitra Wacana Media: Bogor.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Akasara.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suci Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. *Analisis Beban Kerja*, Raih Asa Sukses, Jakarta
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.