

PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TRI TUNGGAL SEJAHTERA

Intan Marleni¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: intanmarleni232@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are the most important factor in every company activity because however sophisticated the technology used without being supported by humans as the executor of operational activities will not be able to produce output that is in accordance with the expected level of efficiency. The role of human resources in organizations actually existed when the organization was recognized as a forum for joint efforts to achieve a goal. The sample in this study were all active employees of CV. Tri Tunggal Sejahtera as many as 38 people. The sampling technique used is the saturated sampling method. Data collection techniques used in this study were observation, interviews and questionnaires. Data analysis techniques include validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression analysis multiple, correlation analysis, determination analysis (R²), f test and t test. The results of the study indicate that competence, workload and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, so the leadership should be able to provide training to each employee, balance the workload with commensurate results and build good communication with employees, for example starting from the leader himself so that can improve employee performance on CV. Prosperous Tri Tunggal.

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

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan factor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada saat dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Adanya berbagai macam karakter sumber daya manusia sebagai karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan adanya perbedaan

latar belakang yang dimiliki seperti perbedaan pengalaman, pendidikan, ekonomi, status kebutuhan, harapan menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkan sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai (Nurhamzah, 2016).

Menurut Amir (2015: 83) mengemukakan dalam konteks manajemen sumber daya manusia, Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga

menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Menurut (Muhammad Sandy, 2015: 12) yang mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah : siakp, mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gisi dan kesehatan, jaminan social, lingkungan dan iklim kerja.

Variabel pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012:323). Karyawan yang sudah mempunyai kompetensi yang baik, maka perusahaan akan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja dengan memberikan gaji, tunjangan, dan lain-lain sesuai dengan kompetensinya, dengan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan, maka karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan tempat bekerja.

Variable kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi

kinerja pegawai dan hasil kerjanya. Beban kerja yang tinggi dapat dirasakan pegawai, seperti pegawai yang memiliki tugas/pekerjaan ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya. Dan kinerja karyawan pun menjadi tidak efektif. Beban kerja merupakan sekumpulan atau seumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Menpan (dikutip dalam Martini dan Sitiari 2018: 41), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menurut Pemendagri No. 12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Variable ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Seseorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin kerja tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai disiplin kerja yang baik, dalam arti ia mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya. Ciri utama dari disiplin kerja adalah adanya keteraturan dan ketertiban. Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Penelitian ini dilakukan di CV. Tri Tunggal Sejahtera yang beralamat di Jalan Gatot Subroto No. 21X, dimana dalam menjalankan tujuan organisasi perusahaan sangat mengharapkan peningkatan pada kinerja karyawan. Peningkatan kinerja pada organisasi akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi karyawan itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada perusahaan dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. CV. Tri Tunggal Sejahtera merupakan Dealer Resmi Yamaha yang bergerak dibidang penjualan motor dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 38 orang.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai “Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tri Tunggal Sejahtera”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada Cv. Tri Tunggal Sejahtera.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*, *Goal setting* adalah penetapan apa yang hendak dicapai seseorang (Lock dan Lantham dalam Woolfolk,1998). Locke (1990) menyatakan bahwa setiap orang akan membuat perhitungan dalam membuat *goal*. Ketika seseorang telah menentukan *goal* untuk dirinya maka ia akan memiliki motivasi dan berusaha untuk mencapai *goal* yang telah dibuatnya. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mohammad Faisal Amir (2015: 83) mengemukakan dalam konteks manajemen sumber daya manusia, Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana satu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi dirinya sendiri.

Kinerja dapat diukur dan dilihat

dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Setiawan dkk (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja
Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran
Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
5. Kepuasan kerja
Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2.3 Kompetensi

Boyatzis dalam Donni Juni Priansa (2014:253), mendefinisikan bahwa : “Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Kompetensi dapat diukur dan

dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Lyle Spencerdan Signe Spencer dalam Sudarmanto (2015:53) antara lain yaitu :

1. Sikap (*Attitude*)
Pola tingkah laku seorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan.
2. Pengetahuan (*Knowledge*)
Pengetahuan adalah wawasan atau informasi seseorang yang didapatkan dalam bidang spesifik tertentu yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.
3. Kemampuan (*Skill*)
Karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal.

2.4 Beban Kerja

Beban kerja menurut Pemandagri No. 12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja”.

Beban Kerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator yang dikemukakan

oleh Putra (2012:22) Indikator beban kerja meliputi :

1. Target yang Harus Dicapai
Pandangan karyawan mengenai target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan
Pandangan karyawan mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya pencapaian penjualan melebihi target, menjamin keamanan BPKB konsumen, serta mengatasi kejadian tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu jam kerja yang telah ditentukan.
3. Standar Pekerjaan
Pandangan karyawan mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.5 Disiplin Kerja

Menurut Mulyadi (2015:48) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin Kerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Simamora dalam Sari (2013:746) yaitu :

- a. Kepatuhan pada peraturan
Karyawan selalu patuh dan taat pada peraturan perusahaan yang

telah ditetapkan.

- b. Efektif dalam bekerja
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relative singkat.
- c. Tindakan korektif
Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar.
- d. Kehadiran tepat waktu
Karyawan dalam bekerja diukur melalui ketepatan waktu hadir, waktu istirahat dan jumlah absen.
- e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dimana semua perusahaan mengharapkan pekerjaan selesai tepat pada waktunya jika waktu dikelola secara efisien.

2.6 Hipotesis

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belumdidasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisisioner. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Kompetensi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera

H₂: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV. Tri Tunggal Sejahtera yang berlokasi pada Jalan Gatot Subroto No. 21X Denpasar – Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 71 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100, sehingga seluruh pegawai dijadikan responden penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner.

Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas), analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis determinasi (R²), uji f dan uji t.

Adapun persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1K_i + b_2K_o + b_3M_F$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = Harga Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi X₁

b₂ = Koefisien Regresi X₂

b₃ = Koefisien Regresi X₃

X₁ = Kompetensi

X₂ = Beban Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Instrumen Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor sehingga didapat nilai *Pearson Correlation*. *Pearson Correlation* > 0,30 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel kompetensi, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60. dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*) mendapatkan hasil dimana besarnya signifikan penelitian 0,60, yang berarti 0,060 > 0,05, dengan demikian dikatakan bahwa seluruh variabel berdistribusi secara normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Hasil Uji Heteroskedastisitas mendapatkan hasil dimana nilai signifikansi setiap variabel bebas yaitu 0,790 untuk Kompetensi, 0,630 untuk Beban Kerja dan 0,085 untuk Disiplin Kerja yang lebih besar daripada 0,05. Hal ini

berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian.

3) Uji Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, memperlihatkan hasil dimana pada model regresi penelitian ini antar variabel bebas tidak memiliki korelasi atau tidak terjadi gejala multikolinearitas, yang dilihat dari nilai VIF untuk setiap variabel bebas < 10 dan *tolerance value* $> 0,10$.

4.3 Analisis Inferensial

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.1

| Model | Unstandardized | | Standardized | t | Sig |
|----------------------------|----------------|------------|----------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.672 | 2.150 | | 3.103 | .004 |
| Kompetensi | .503 | .210 | .423 | 2.400 | .022 |
| Beban Kerja | .388 | .183 | .373 | 2.118 | .042 |
| Disiplin Kerja | .153 | .074 | .215 | 2.063 | .047 |
| F Statistik : 19.428 | | | | | |
| Sig F : 0.000 ^b | | | | | |
| R : 0.795 ^a | | | | | |
| R ² : 0.632 | | | | | |

$Y = 6,672 + 0,503K_0 + 0,388B_k + 0,153D_k$
Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6,672 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja diasumsikan konstan (bernilai 0), maka dependen Kinerja Karyawan adalah sebesar 6,672.
- 2) Koefisien regresi Kompetensi (X_1) = 0,503 memiliki arti Kompetensi akan meningkat sebesar 0,503, jika Kinerja Karyawan meningkat dengan asumsi variable lainnya tetap.
- 3) Koefisien regresi Beban Kerja (X_2) = 0,388, memiliki arti Beban Kerja akan meningkat

sebesar 0,388, jika Kinerja Karyawan meningkat dengan asumsi variable lainnya tetap.

- 4) Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) = 0,153, memiliki arti Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,153 satuan, jika Kinerja Karyawan meningkat dengan asumsi variable lainnya tetap.

4.3.2 Analisis Korelasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,79,5. Nilai korelasi berganda pada hasil penelitian ini terletak diantara 0,71-0,90 ini berada pada tingkatan yang Kuat, berarti variabel Kompetensi (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). memiliki kolerasi (hubungan) yang kuat.

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 63,2% yang berarti bahwa hubungan Independent (Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja) dapat menjelaskan variable dependent nya (Kinerja Karyawan) sebesar 63,2%. Sedangkan sisa nya 36,8% dijelaskan oleh variable lain yang tidak terdapan dalam penelitian ini.

4.3.4 Uji f (f-test)

Berdasarkan tabel diatas maka, Nilai signifikan $F < 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak, berarti ada hubungan signifikan secara simultan antara karakteristik individu, komitmen organisasi dan motivasi finansial terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Uji t (t-test)

Untuk melihat pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, maka dilakukan

Uji Hipotesis yaitu Uji t, dengan penjelasan sebagai berikut.

- 1) Uji Hipotesis (Uji t) pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan. Tabel 5.17 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi sebesar 2,400 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ dan nilai B menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti H1 diterima, variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Uji Hipotesis (Uji t) pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan. Tabel 5.17 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja sebesar 2,118 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$ dan nilai B menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti H1 diterima, variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Uji Hipotesis (Uji t) pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tabel 5.17 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 2,063 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai B menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti H1 diterima, variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramularso, E.

Y. (2018), Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016), Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018), yang hasil penelitiannya sama – sama menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017)., Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). yang hasil penelitiannya sama- sama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unirama Kapal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husain, B. A. (2018), Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017), Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018), yang hasil penelitiannya sama- sama menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal sejahtera, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
- 2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat beban kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
- 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya dilakukan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera.
- b) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada kompetensi dengan indikator terendah pengetahuan dan kemampuan, maka

sebaiknya perusahaan mengasah keterampilan yang dimiliki setiap karyawannya dan melatih kemampuan untuk bekerja sama dengan tim agar lebih kompak dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera.

2. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada beban kerja dengan indikator terendah target yang harus dicapai, maka perusahaan harus lebih memperjelas target pekerjaan yang harus dicapai oleh masing-masing karyawan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera.
3. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada disiplin dengan indikator terendah kepatuhan terhadap peraturan, tindakan korektif dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, maka sebaiknya pemimpin mempertegas peraturan perusahaan, mengoreksi karyawan jika melanggar peraturan perusahaan dan mengontrol karyawan agar selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera .

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Hannani, Ahmad. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap

- Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 01, No. 02.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(1).
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Martini, L. K. B., and Sitiari, N. W. 2018. The Effect of Job Stress and Workload On Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali. *Jagaditha: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(1): 41-45.
- Mulyadi. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In media.
- Nurhamzah. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Unit Usaha Ophir*.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.
- Priansa, Donni Junni 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabet
- Putra, Achmad Syukriansyah.(2012) ."Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok Manajemen Indonesia. Hal : 22
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugerah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Simamora (dalam Sari 2013) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), p. 16. doi: 10.32493/jjsdm.v3i1.3365.
- Sinambela, Lijan poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmanto, 2015, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128-137.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.