



## **ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KEDISIPLINAN, KEPEMIMPINAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MITRA PRABU SEJATI**

**Eyga Trevatia Sirait, Junita Lubis, Budi Febriani**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Indonesia

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kedisiplinan, kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap karyawan di PT MITRA PRABU SEJATI. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PRABU MITRA SEJATI sebanyak 50 pelanggan. Dan sampel penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian juga diketahui bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian juga diketahui bahwa kepemimpinan dan pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan pembelian.

**Kata Kunci:** Beban kerja, kedisiplinan, Kepemimpinan, Pengalaman, kinerja.

### **PENDAHULUAN**

Suksesnya suatu Perusahaan dalam menjalankan tugas tentu sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Tugas yang diberikan pada karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan untuk mewujudkan tujuan suatu Perusahaan. Mangkunegara (2019:9) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam mengerjakan tugas secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh

karyawan sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan. Adapun kinerja karyawan yang ada di PT Mitra Prabu Sejati saat ini mengenai menurunnya kinerja saat adanya kecemasan mengenai pekerjaan yang sudah mendekati waktu penyelesaian tugas. Beban kerja merupakan kegiatan yang perlu dilakukan oleh seseorang ataupun lebih dalam unit organisasi dan yang mempunyai jabatan pada jangka waktu tertentu.(2015:23).

---

\*Correspondence Address : [eygatrevatiasirait@gmail.com](mailto:eygatrevatiasirait@gmail.com)

DOI : 10.31604/jips.v11i5.2024. 1881-1890

© 2024UM-Tapsel Press

Menurut Chandra (2017) mengatakan bahwa beban kerja adalah kewajiban mengerjakan banyak tugas dalam jangka waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut. Menurut pendapat Furhasi dalam Udriyah (2017:3) bahwa beban kerja adalah kapasitas dan kemampuan dalam tubuh seseorang untuk menerima pekerjaan yang disesuaikan dengan keadaan jumlah karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2017), terdapat tiga indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target kerja..

Dalam suatu Perusahaan pasti ada beban kerjanya masing-masing tergantung pekerjaan yang dilakukan, banyak atau tidak nya beban kerja yang dimiliki juga mempunyai nilai tersendiri bagi atasan untuk menilai karyawannya. Beberapa Perusahaan juga punya point penilaian untuk karyawan yang mampu melakukan pekerjaan yang diperintakan, saat karyawan mampu melampaui beban pekerjaan yang mereka miliki. Berdasarkan tempat penelitian

Dengan zaman yang semakin maju, karyawan juga harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang dimiliki tiap karyawan juga ada yang semakin berat, dikarenakan perusahaan pasti melakukan evaluasi terhadap pekerjaan karyawan, dengan banyaknya kebutuhan yang dipenuhi serta beban kerja yang semakin berat kemudian memiliki tingkat pendapatan yang terkadang tidak sesuai dengan biaya hidup. Banyaknya persaingan ditempat kerja juga menjadi ancaman bagaimana untuk bisa tetap bertahan didalam lingkup Perusahaan. Beban kerja dengan kinerja karyawan juga sangat berpengaruh pada Perusahaan, karena Perusahaan harus mengikuti peraturan yang telah disetujui, karyawan bekerja dengan sesuai job desk ataupun dengan beban kerja yang dimiliki masing-masing karyawan. Berdasarkan penelitian di PT Mitra

Prabu Sejati beban kerja yang diterima karyawan tentu berpengaruh pada kinerja, saat tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan kemudian ditentukan dengan jangka waktu yang terkadang tidak mencukupi waktu pengerjaan.

Kedisiplinan merupakan sikap mental yang ditunjukkan dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, atau Masyarakat berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, ketentuan,etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan Perusahaan yang bergerak dari dalam diri karyawan, yang memuat dapat menyesuaikan diri dengan suka rela dilakukan pada peraturan dan ketetapan Perusahaan (Sutrisno 2014:87)

Perusahaan juga pasti memiliki peraturan yang ada untuk membangun Perusahaan menjadi lebih berkualitas dengan membangun kedisiplinan pada karyawan. Kedisiplinan karyawan juga berpengaruh pada pekerjaan yang dimiliki, mempunyai rasa kepatuhan terhadap peraturan menjadi penilaian tersendiri pada perusahaan. sikap disiplin sangat baik jika dimiliki oleh karyawan seperti, disiplin terhadap waktu, yang waktu adalah sangat berharga bagi semua orang. Kedisiplinan juga sangat dibutuhkan untuk dikehidupan sehari-hari baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Memiliki sikap disiplin yang sudah ada dalam dirinya bukan lagi menjadi beban, tetapi akan menjadi beban dalam diri jika tidak melakukannya. Sikap disiplin yang dimiliki seseorang pastinya dilakukan dari dorongan yang mempengaruhi dari sebelumnya. Adapun masalah yang ada di PT Mitra Prabu Sejait mengenai kedisiplinan adalah dalam hal masuknya jam kerja, beberapa karyawan yang datang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Maju dan berkembangnya suatu Perusahaan ataupun bisnis yang sedang dijalankan, tentu karena adanya pemimpin yang memiliki hak untuk mendorong suatu Perusahaan menjadi lebih maju. Memperbesar relasi kemajuan Perusahaan tentu memerlukan atasan atau pimpinan untuk memberikan informasi dan evaluasi mengenai berjalannya bisnis tersebut.

Seperti yang dikatakan Robbins dan Judge (2015:410) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau beberapa tujuan. Dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang dimiliki seseorang merupakan karakter atau sifat yang diupayakan untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok agar bisa bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan.

Perusahaan yang maju dan berkembang tentunya memiliki pemimpin yang memberikan pengaruh terhadap karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut untuk mencapai tujuan diperusahaan. Memiliki sifat pemimpin harus ada disetiap manusia karena berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Pengaruh pemimpin yang sangat penting bagi Perusahaan maka dari itu diperlukan seseorang untuk mempengaruhi mengenai tujuan yang akan dicapai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kepemimpinan yang terjadi di PT Mitra Prabu Sejati seperti karyawan yang memiliki kemampuan untuk mendorong beberapa orang untuk berkerja sama dalam menjalankan pekerjaan masing-masing dengan tercapainya suatu tujuan Bersama,tetapi tidak ingin mengembang rasa kepemimpinan yang dimiliki.

Pengalaman kerja menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan yang dimiliki karyawan untuk membawa tanggung jawab dari pekerjaan yang sebelumnya. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan juga menjadi point penting bagi Perusahaan, karyawan yang sudah memiliki pengalam kerja mempermudah pekerjaan ataupun jobdesk yang dia miliki, adanya pengalam kerja juga bisa menjadi acuan untuk lebih memperluas pekerjaan. Dengan beban kerja yang ada diperusahaan, mampu untuk menjalani dengan tepat dan menghadapi hal apapun tentunya itu juga karena adanya pengalaman yang dimiliki dalam hal bekerja. Pekerjaan sebelumnya memang belum tentu sama dengan pekerjaan yang sekarang tapi dengan begitu karyawan bisa lebih produktif karena tidak terlalu khawatir untuk menghadapi pekerjaan. Memiliki pengalaman kerja yang lebih lama tentu memiliki pengetahuan yang lebih dari yang tidak pernah bekerja. Penelitian yang dilakukan di PT Mitra Prabu Sejati memiliki beberapa karyawan yang mempunyai pengalaman dalam bidangnya masing-masing memiliki point tersendiri bagi atasan untuk memberikan pekerjaan yang akan diberikan.

Menyadari pentingnya pengaruh beban kerja, kedisiplinan, kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengemukakan judul : *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kedisiplinan, Kepemimpinan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mitra Prabu Sejati*

Setiap Perusahaan tentunya memiliki tujuan yang akan diperoleh dengan keuntungan yang sebesar mungkin untuk dapat menimalisir seluruh variable yang berpengaruh. PT Mps adalah suatu Perusahaan yang berdiri dibidang pengangkutan dan pekerbunan, yang berdiri sejak tahun 2014, terdiri dari 40 karyawan bagian

pengangkutan, Mandor dan karyawan Perkebunan 16 orang dan staff administrasi 7 orang. PT Mitra Prabu Sejati yang dibidang pengangkutan mengangkut segala angkutan, seperti sawit ataupun karet dan sebagainya yang akan diangkut, yang berjalan dari kota Pekanbaru Riau ketempat sesuai tujuan. Dan untuk Perkebunan ada di 3 tempat didaerah Labuhanbatu utara dan Labuhanbatu induk. Melihat adanya pengaruh satu sama lain dengan variabel yang ada membuat penulis ingin membuat penelitian di PT Mitra Prabu Sejati.

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari beban kerja, kedisiplinan, kepemimpinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Prabu Sejati

Menurut Chandra (2017) mengatakan bahwa beban kerja adalah kewajiban mengerjakan banyak tugas dalam jangka waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut. Menurut pendapat Furhasi dalam Udriyah (2017:3) bahwa beban kerja adalah kapasitas dan kemampuan dalam tubuh seseorang untuk menerima pekerjaan yang disesuaikan dengan keadaan jumlah karyawan.

Menurut Koesomowidjojo (2017), terdapat tiga indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target kerja..

Menurut pendapat Sutrisno (2017:86) menyatakan disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mengikuti aturan dan mematuhi norma-norma yang berlaku. Karyawan yang disiplin akan membantu terealisasikan tujuan Perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan Sunarsih (2018) bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kedisiplinan merupakan faktor penting untuk bersikap dan cara bekerja di dalam suatu kelompok maupun

organisasi. Menurut Hasibuan (2016) indikator dari kedisiplinan adalah Kemampuan, Tujuan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, dan Sanksi Hukum.

Dapat didefinisikan oleh Badeni (2013:2) kepemimpinan adalah sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Barus (2015) mendefinisikan bahwa kepemimpinan tidak dilihat dari bakat dan pengalaman dari seorang pemimpin, tetapi dapat dilihat dari persiapan dalam melakukan peencanaan, pelatihan bagi calon pemimpin, supervise, bimbingan yang dilakukan dengan sistematis bertujuan untuk membangun keunggulan sifat kepemimpinan agar berhasil menjalani tugas dan dapat mencapai tujuan. Menurut Vera dan Wahyudin dalam (Umi dan Hartono 2016:49) Indikator dari Kepemimpinan adalah Jelasnya Pemimpin dalam memberikan perintah pada karyawan, Mampu membaca kondisi dan peka pada saran dan masukan, Pemberian pujian maupun penghargaan, menciptakan disiplin pada diri sendiri dan kelompok, dan Bersedia memberikan bimbingan pada bawahan.

Menurut Kadek dan Jhon (2019:82) Pengalaman kerja merupakan seseorang yang mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun keterampilan kerja dengan cara mengamati orang lain, menjalankan tugas pekerjaan yang diketahuinya sampai mahir.

Indikator pengalaman kerja menurut Foster dalam Wahyuni (2020) yaitu : Lama waktu/Masa kerja, tingkat pengetahuan, Keterampilan, dan menguasai pekerjaan dan peralatan.

Menurut Robbins dan Judge (2016:260) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria yang sudah ditentukan. Sedangkan menurut

Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai seseorang atas dasar tingkah laku pekerjaan yang dijalkannya. Menurut Sedarmayanti pengertian penilaian kinerja adalah arti dari performance hasil dari kerja seseorang proses manajemen atau suatu Perusahaan secara keseluruhan, yang dimana hasil kerja itu harus ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Indikator dari kinerja menurut Mangkunegara dalam Veritia (2020) adalah Kualitas kerja, kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerjasama dan Inisiatif.

Hipotesis Penelitian ini adalah :

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Mitra Prabu Sejati

H2 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Mitra Prabu Sejati

H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Mitra Prabu Sejati

H4 : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Mitra Prabu Sejati

H5: Beban Kerja, Kedisiplinan, Kepemimpinan, Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT.Mitra Prabu Sejati

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT Mitra Prabu Sejati yang bergerak dibidang pengangkutan dan Perkebunan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Prabu Sejati dalam bidang pengangkutan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah Metode kuantitatif. Defenisi Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2018:8) adalah Metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme,

dengan bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, data yang dikumpulkan menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif ataupun statistic yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ada.

## **Populasi dan sampel**

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang pengangkutan di PT Mitra Prabu Sejati yang berjumlah 40 orang karyawan, dengan 22 supir angkutan, 7 staff administrasi, 6 orang bagian perbaikan, 5 orang bagian kebersihan. Artinya dari sampel yang dikumpulkan untuk penelitian yaitu berjumlah 40 orang karyawan. Pengumpulan data untuk diolah dari penelitian ini adalah menggunakan Smart PLS dengan cara memberikan kuisisioner kepada responden.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuisisioner, yaitu sebagai Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab. metode pengambilan sampel ini digunakan dengan pertimbangan untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Menurut (Najah 2015) kuisisioner adalah salah satu bentuk pengumpulan data yang fleksibel dan relative mudah digunakan yang isinya berupa pernyataan atau pertanyaan yang akan di jawab oleh responden. Kuisisioner terdiri dari 2 bagian yang berisi tentang data diri responden dan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan citra merek, harga, lokasi dan kualitas produk terhadap kepuasan pelanggan dengan menggunakan skala likert.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Validitas konvergen merupakan bagian dari *measurement model* (model pengukuran) yang dalam SEM-PLS biasanya disebut sebagai *outer model* sedangkan dalam *covariance-based SEM* disebut *confirmatory factor analysis* (CFA) (Mahfud dan Ratmono, 2013:64). Terdapat dua kriteria untuk menilai apakah *outer model* (model pengukuran) memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif, yaitu (1) *loading* harus di atas 0,7 dan (2) nilai *p* signifikan (<0,05) (Mahfud dan Ratmono, 2013:65). Namun dalam beberapa kasus, sering syarat *loading* di atas 0,7 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karenanya, *loading* antara 0,40 - 0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan atau menghapus indikator reflektif (Mahfud dan Ratmono, 2013:66). Namun pada penelitian ini penulis mempertahankan nilai *loading* 0,50 – 0,70. Tabel 5.5 disajikan nilai *outer loading* dari masing- masing indikator pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Pengujian Validitas**  
**berdasarkan Nilai Loading**

	BK	KD	KP	PK	KK	P Value
BK1	(0.779)	0.076	0.389	-0.117	0.072	<0.001
BK2	(0.680)	0.206	0.120	0.042	0.023	<0.001
BK3	(0.886)	-0.059	-0.242	-0.001	0.037	<0.001
BK4	(0.853)	-0.073	-0.126	0.328	0.044	<0.001
BK5	(0.872)	-0.097	-0.073	-0.122	0.206	<0.001
BK6	(0.717)	(0.523)	0.833	-0.117	-0.059	<0.001
KD1	0.042	(0.937)	-0.190	0.076	-0.059	<0.001
KD2	-0.001	(0.944)	-0.096	0.206	-0.073	<0.001
KD3	0.328	(0.817)	0.017	-0.059	-0.097	<0.001
KD4	-0.122	(0.855)	0.055	-0.073	0.023	<0.001
KD5	0.128	(0.806)	0.877	0.006	0.037	<0.001
KP1	-0.313	-0.078	(0.692)	0.005	0.044	<0.001
KP2	-0.083	0.073	(0.733)	0.002	0.085	<0.001
KP3	0.043	-0.033	(0.806)	0.076	0.008	<0.001
KP4	-0.046	-0.075	(0.729)	0.206	0.006	<0.001
KP5	0.328	0.085	(0.817)	(0.759)	0.201	<0.001
PK1	-0.122	0.008	0.855	(0.773)	0.051	<0.001
PK2	0.128	0.006	0.077	(0.506)	0.081	<0.001
PK3	-0.313	-0.078	0.092	(0.605)	-0.313	<0.001
PK4	-0.083	0.073	0.033	(0.802)	-0.083	<0.001
KK1	0.043	-0.033	0.006	0.776	(0.843)	<0.001
KK2	-0.046	-0.075	0.029	0.206	(0.813)	<0.001
KK3	0.021	-0.059	-0.046	0.085	(0.901)	<0.001
KK4	0.054	-0.073	0.021	0.008	(0.628)	<0.001
KK5	0.034	0.006	0.054	0.006	(0.622)	<0.001

Sumber:Hasil olah Data, 2024

Berdasarkan hasil *loading* pada Tabel 1 diketahui seluruh nilai *loading* di atas 0,5 yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan ukuran *loading*. Berdasarkan hasil *loading* yang telah dilakukan dengan program WarpPls.

**Uji Reliabilitas Konstruk**

Pengukuran uji reliabilitas konstruk dengan menggunakan *Composite Reliability*> 0,70, *Cronbach,s alpha*> 0,60, *Average Variance Extrac* >

0,50, dan *Full Collinearity VIF* < 3,3. Hasil di lampirkan pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas Konstruk**

	BK	KD	KP	PK	KK
<i>Composit e reliab.</i>	0.909	0.812	0.920	0.921	0.821
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.873	0.642	0.898	0.821	0.547
<i>Avg. var. extrac.</i>	0.668	0.625	0.624	0.743	0.789
<i>Full Collin</i>	<u>2.378</u>	<u>1.164</u>	<u>2.348</u>	<u>2.654</u>	<u>2.873</u>

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

1. Nilai *composite reliability* dari beban kerja (BK) 0,909, kedisiplinan (KD) adalah 0,812, kepemimpinan (KP) 0,920, pengalaman kerja (PK) 0,921, dan kinerja karyawan (KK) 0,821. Diketahui seluruh nilai *composite reliability* di atas 0,7 yang berarti variabel pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan ukuran *composite reliability*.

2. Nilai *Cronbach's Alpha* dari beban kerja (BK) 0,873, kedisiplinan (KD) adalah 0,642, kepemimpinan (KP) 0,898, pengalaman kerja (PK) 0,821, dan kinerja karyawan (KK). Diketahui seluruh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 yang berarti variabel pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan ukuran *Cronbach's Alpha*.

3. Nilai *Average Variance Extrac* dari beban kerja (BK) 0,668, kedisiplinan (KD) adalah 0,625, kepemimpinan (KP) 0,624, pengalaman kerja (PK) sebesar 0,743, kinerja karyawan (KK) sebesar 0,789. Diketahui seluruh nilai *Average Variance Extrac* di atas 0,5 yang berarti variabel pada penelitian ini telah memenuhi syarat berdasarkan ukuran *Average Variance Extrac*.

4. Nilai *Full Collinearity VIF* beban kerja (BK) 2,378, kedisiplinan (KD) adalah 1,164, kepemimpinan (KP) 2,348, pengalaman kerja (PK) sebesar

2,654, dan kinerja karyawan (KK) sebesar 2,873. Diketahui seluruh nilai *Full Collinearity VIF* di bawah 3,3 yang berarti variabel pada penelitian ini telah memenuhi syarat berdasarkan ukuran *Full Collinearity VIF*.

5.

**Koefisien Determinasi**

Interpretasi *R Square* untuk setiap variabel laten sama dengan interpretasi pada regresi, perubahan nilai *R Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel beban kerja, kedisiplinan, kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3** Nilai  $R^2$  Pada Variabel Laten

Variabel Laten	R Square
Beban Kerja	0.131
Kedisiplinan	0.201
Kepemimpinan	0.324
Pengalaman Kerja	0.241

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Pada Tabel 3 menunjukkan nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi pada konstruk endogen variabel beban kerja memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,131 yang mengindikasikan bahwa sebesar 13,1% variasi beban kerja dapat dijelaskan oleh kinerja karyawan. Selanjutnya nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi variabel kedisiplinan adalah sebesar  $R^2$  0,201 yang mengindikasikan bahwa sebesar 20,1% variasi kedisiplinan dapat dijelaskan oleh kinerja karyawan, nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi variabel kepemimpinan adalah sebesar  $R^2$  0,324 yang mengindikasikan bahwa sebesar 32,4% variasi kepemimpinan dapat dijelaskan oleh kinerja karyawan dan nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi variabel pengalaman kerja adalah sebesar  $R^2$  0,241 yang mengindikasikan bahwa sebesar 24,1% variasi pengalaman kerja dapat dijelaskan oleh kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

Indikator yang digunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai t value yang dibandingkan dengan nilai t table. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t value lebih besar daripada t table, dan hipotesis dinyatakan ditolak apabila nilai t value lebih kecil daripada t table dengan hasil signifikansi pengujian path coefficient. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka hasil pengujian hipotesis yang diterima dan ditolak dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Path(jalur)		t-value	t-table	Keterangan
	Dari	Ke			
Hipotesis 1	B	K	1,74	0,6	Diterima
	K	K	5	7	
Hipotesis 2	K	K	6,01	0,6	Diterima
	D	K	8	7	
Hipotesis 3	K	K	2,03	0,6	Diterima
	P	K	4	7	
Hipotesis 4	P	K	6,33	0,6	Diterima
	K	K	9	7	

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Hasil pengujian masing-masing hipotesis berdasarkan hasil t-statistics dan path coefficients pada Tabel 4 dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas beban

$$F_{hit} = \frac{R^2(n-k-1)}{(1-R^2)k}$$

kerja terhadap kinerja karyawan dihasilkan nilai t statistik sebesar 1,745 dimana nilainya lebih besar dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis menyatakan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa kedisiplinan

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dihasilkan nilai t statistik sebesar 6,018 dimana nilainya lebih besar dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis menyatakan kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dihasilkan nilai t statistik sebesar 2,034 dimana nilainya lebih besar dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis menyatakan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dihasilkan nilai t statistik sebesar 6,339 dimana nilainya lebih besar dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis menyatakan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

### e. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan dalam SmartPLS dapat dilihat pada hasil Nilai F hitung menggunakan formula

$$\begin{aligned}
 &= \frac{0,89(40-4-1)}{(1-0,89)^4} \\
 &= \frac{27,72}{0,44} \\
 &= 63,01
 \end{aligned}$$

Karena Fhitung sebesar 63,01 ≥ Ftabel sebesar 0,198 maka H0 ditolak,

yang berarti terdapat pengaruh variabel beban kerja, kedisiplinan, kepemimpinan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwasannya variable beban kerja, kedisiplinan, kepemimpinan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara.

## DAFTAR PUSTAKA

(Yuliawan et al., n.d.; Nur et al. 2023; Rachmadhani et al. 2023; Saputra et al. 2023; Paramarta 2019; Patel 2019; Hitalessy, Roni, and Iswandi 2018; Pamungkas and Kusmiati 2021; Alvira et al. 2023; Arifin et al. 2023; Bisnis et al. 2018; Bina et al., n.d.; Purwaningsih and Kurniawan 2021; Fitria and Aribowo, n.d.)Alvira, Dini, Muhammad Amri Nasution, Al Firah, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, and Dan Bisnis. 2023. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perintis Karya Bersama Medan." *Journal Economic Management and Business* 2 (1): 147–61.

Arifin, Arifin, Magito Magito, Didin Hikmah Perkasa, and Wenny Desty Febriani. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP* 1 (01): 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>.

Bina, Universitas, Taruna Gorontalo, Nengah Sandi Pradnyana, Ni Made, and Ary Widyastini. n.d. "Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat."

Bisnis, Jurnal Administrasi, Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas, Program Studi, Administrasi Bisnis, and Jurusan Ilmu Administrasi. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." Vol. 6.

Fitria, Risca, and Handy Aribowo. n.d. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Desember*

2023 (25): 720–27. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10434004>.

Hitalessy, Veronica, Hamda Roni, and Ismi Iswandi. 2018. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Image : Jurnal Riset Manajemen* 7 (1): 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>.

Nur, Wd, Akhyan Adyana, Fitri Kumalasari, and Niar Astaginy. 2023. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah." *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis* 1 (2): 233–39. <https://jurnal.itc.web.id/index.php/jakbs/index>.

Pamungkas, Gugum, and Eem Kusmiati. 2021. "Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan Di Puskesmas Ciwidey Kabupaten Bandung Menggunakan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN)." *Jurnal Sehat Masada* 15 (1): 93–101. <https://doi.org/10.38037/jsm.v15i1.167>.

Paramarta, Vip. 2019. "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung." *Jurnal Ekonomi Efektif* 1 (4): 276. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709>.

Patel. 2019. "Pengaruh Disiplin Terhadap Sikap Belajar." *Jurnal Kedisiplinan* 1 (1): 8–25.

Purwaningsih, Dewi, and Muhammad DP Kurniawan. 2021. "Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Soro Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E. Vol. 2.*

Rachmadhani, Suci, Leonard Adrie Manafe, Prodi Studi Manajemen, Sekolah Tinggi, and Ekonomi Mahardhika. 2023. "DEMAN Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS." *Msdm* 05 (01). <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/demand/article/view/313/242>.

Saputra, Farhan, Alifah Jiddal Masyrurroh, Bayu Putra Danaya, Srirahayu Putri Maharani, Nova Astia Ningsih, Tania Septfania Ricki, Ganis Aliefiani, Mulya Putri, Jumawan Jumawan, and Hadita Hadita. 2023. "Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepemimpinan Pada PT Graha

Sarana Duta." *Jurnal Riset Manajemen* 1 (3): 329-41.

Yuliawan, Arif, Asep Hendriana, Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi, Ilmu Manajemen, and Budi Bakti. n.d. "Diagram Kinerja Guru MI Ibnu Aqil ( % )," 42-53.