



Pengaruh Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pasar Mayestik Jakarta

Kurnia Anugrah Prayoga

kurniaanugrah02@gmail.com

Universitas Pamulang

Bachtiar Arifudin Husain

dosen01173@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: kurniaanugrah02@gmail.com

Abstrak. *The emergence of stronger business competition requires companies to improve the performance of Human Resources, there are several things that influence work discipline and workload. The purpose of this study was to determine whether there is a positive and significant influence between Discipline and Workload either partially or simultaneously on employee performance at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Mayestik Market Branch Office - Jakarta. This study uses associative quantitative research methods where the data obtained in the form of questionnaires processed using the SPSS 25 application. the result There is an influence of Discipline on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Mayestik Market Branch Office - Jakarta, There is an influence of Workload on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Mayestik Market Branch Office - Jakarta, There is an influence of Discipline and Workload on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Mayestik Market Branch Office - Jakarta, there is a simultaneous positive and significant influence between Discipline and Workload variables on employee performance.*

Keywords: *Discipline, Workload, Employee Performance*

Abstrak. Munculnya persaingan bisnis yang semakin kuat menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi yakni disiplin kerja dan beban kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin dan Beban Kerja baik secara parsial ataupun simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Kantor Cabang Pasar Mayestik -Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Asosiatif dimana data yang di peroleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 25. hasilnya Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Kantor Cabang Pasar Mayestik -Jakarta, Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Kantor Cabang Pasar Mayestik -Jakarta, Terdapat pengaruh Disiplin dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Kantor Cabang Pasar Mayestik -Jakarta, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Disiplin dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan terjadi dimana mana, hal inilah yang sangat memberikan pengaruh besar terhadap dunia bisnis, dimana banyaknya pesaing yang muncul serta banyaknya produk baru yang muncul memberikan ancaman bagi pengusaha lama agar dapat bertahan terhadap persaingan yang terjadi. Untuk itu terjadinya persaingan ini menuntut perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang handal dan berkualitas. Sumber daya manusia atau SDM merupakan salah satu hal yang sangat penting didalam tenaga kerja yang ada dalam suatu organisasi, baik SDM kelompok maupun individu. SDM inilah yang nantinya akan menggerakkan perusahaan dan mencapai target atau tujuan dari perusahaan, untuk itu potensi yang dimiliki SDM sangatlah

penting dan harus dimaksimalkan agar selalu berkembang mengikuti zaman seperti kemampuan teknologi serta kemampuan komunikasi yang baik terhadap konsumen maupun antar pegawai.

PT Bank Negara Indonesia (BNI) merupakan salah satu badan usaha milik negara yang berfungsi untuk menyediakan berbagai layanan keuangan, seperti transaksi transfer, setor tunai, penarikan, pinjaman usaha, transaksi luar negeri, serta layanan bisnis seperti saham dan obligasi. Bank ini memiliki jaringan yang sangat luas yakni dengan 195 kantor cabang dan 16.125 ATM di seluruh Indonesia, serta kantor internasional di beberapa kota besar dunia seperti New York, London, dan Tokyo. BNI hingga kini terus berinovasi dalam layanan digital untuk meningkatkan kenyamanan dan keamanan nasabah. Selain itu, bank ini memiliki komitmen untuk menjadi lembaga keuangan yang unggul dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi guna menciptakan layanan dan kinerja yang lebih baik.

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan oleh pegawai sebagai bentuk prestasi kerja sesuai perannya dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena menjadi indikator utama dalam menilai kualitas kerja karyawan. Kinerja yang baik dapat mendorong perusahaan mencapai visi dan misinya, sementara kinerja yang buruk dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti didapatkan jika kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Pasar Mayestik mengalami fluktuatif tiap tahunnya, hal ini disebabkan oleh target yang diberikan cukup tinggi, kurangnya kedisiplinan terhadap peraturan perusahaan serta kurangnya konsistensi karyawan terhadap pemenuhan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini jika terus terjadi dapat menimbulkan perusahaan merugi.

Pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Pasar Mayestik terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja yakni disiplin dan beban kerja. Faktor disiplin yang terjadi diperusahaan merupakan kurangnya kesadaran dan kesediaan pegawai terhadap peraturan perusahaan yang ada, jika ditinjau dari PT. Bank Negara Indonesia Cabang Pasar Mayestik faktor disiplin masih kurang baik, hal ini dikarenakan masih banyak pegawai yang terlambat, tindak masuk kerja tanpa keterangan, izin dan sakit. Hal Ini disebabkan karena target yang terlalu tinggi mengakibatkan banyak dari karyawan yang merasa kelelahan, rasa malas, dan sakit yang disebabkan oleh yang ambisius dalam pencapaian target. Target yang dianggap terlalu tinggi inilah yang menyebabkan beban kerja bagi pegawai, banyaknya karyawan yang kelelahan atas jam kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Atas dasar latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk Pertama, Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Pasar Mayestik – Jakarta. Kedua, Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang pasar mayestik – Jakarta. Ketiga, Untuk mengetahui disiplin dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Pasar Mayestik – Jakarta

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Hasibuan (2017: 9) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga

kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Disiplin Kerja

Menurut Astria (2018:7) disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

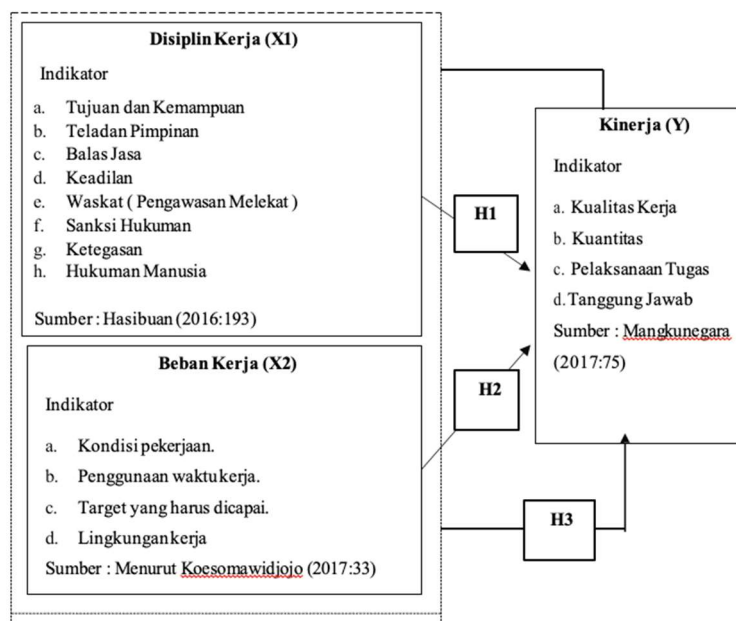
Beban Kerja

menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:19) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

$H_{01} : \beta_1 = 0$: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pasar Mayestik – Jakarta secara Parsial.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pasar Mayestik – Jakarta secara Parsial.

$H_{02} : \beta_2 = 0$: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pasar Mayestik – Jakarta secara Parsial.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pasar Mayestik – Jakarta secara Parsial.

$H_{o3} : \beta_3 = 0$: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pasar Mayestik – Jakarta secara Simultan.

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pasar Mayestik – Jakarta secara Simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mencari dan menggambarkan hubungan (sebab akibat) dan pengaruh antar variabel penelitian untuk menarik kesimpulan. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek penelitian ini ialah PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pasar Mayestik – Jakarta yang berada di Jalan Kyai Maja no. 75/76 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,93563645
Most Extreme Differences	Absolute	0,145
	Positive	0,145
	Negative	-0,077
Test Statistic		0,145
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,060 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,060. Karena signifikasi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

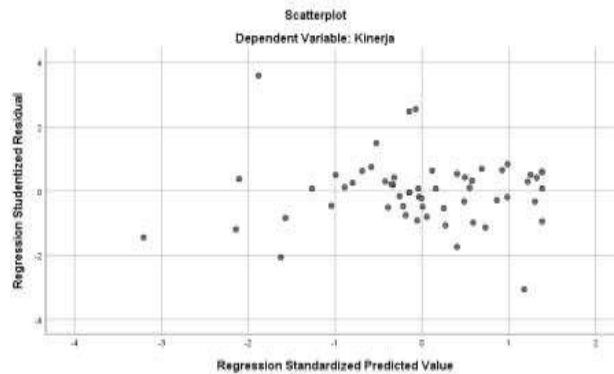
Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,217	3,307		3,090	0,060		

	Disiplin	0,648	0,128	0,682	5,059	0,000	0,379	2,641
	Motivasi	0,101	0,114	0,120	0,888	0,378	0,379	2,641
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel disiplin dan beban kerja masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,379 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 2.641 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel disiplin dan beban kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk polapola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.780 ^a	.608	.594	4.004	2.179
<i>a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin</i>					
<i>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>					

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,179 berada di antara 1,551 - 2,460 maka dapat dinyatakan tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4 Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	10,529	3,282	3,208	,002
	Disiplin	,738	,079	,776	,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa persamaan regresi linier sederhana: $Y = 10,529 + 0,738X_1$, di mana X_1 merupakan disiplin dan Y adalah kinerja karyawan. Persamaan ini menunjukkan bahwa jika disiplin bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai 10,529. Koefisien regresi sebesar 0,738 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,738 satuan.

Tabel 5 Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana Variabel Beban Kerja (X2)

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	18,922	3,370		5,615	,000
	Beban Kerja	,555	,084	,657	6,639	,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa persamaan regresi linier sederhana: $Y = 18,922 + 0,555X_2$, di mana X_2 merupakan beban kerja dan Y adalah kinerja karyawan. Persamaan ini menunjukkan bahwa jika beban kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai 18,922. Koefisien regresi sebesar 0,555 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,555 satuan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,217	3,307		3,090	,060
	Disiplin	,648	,128	,682	5,059	,000
	Beban Kerja	,101	,114	,120	,888	,378

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda: $Y = 10,217 + 0,648X_1 + 0,101X_2$, di mana X_1 adalah disiplin, X_2 adalah beban kerja, dan Y adalah kinerja karyawan. Konstanta 10,217 menunjukkan bahwa jika disiplin dan beban kerja tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan bernilai 10,217 satuan. Koefisien 0,648 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,648 satuan. Sementara itu, koefisien 0,101 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,101 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,780 ^a	0,608	0,594	4,004	0,608	44,182	2	57	0,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi yaitu Nilai sig.F change $0,000 < 0,05$ maka berkorelasi. Maka antara variabel disiplin dan variabel beban kerja bersama-sama berhubungan dengan variabel kinerja karyawan. Nilai R = 0,780 artinya hubungan korelasi kuat karena masuk diantara 0,60 – 0,79.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁ Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,776 ^a	0,602	0,596	3,997

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R = 0,776 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,602 yang artinya variabel Disiplin (X₁) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 60,2% sedangkan 64,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₂ Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,657 ^a	0,432	0,422	4,778

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R = 0,657 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,432 yang artinya variabel Beban Kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 43,2% sedangkan 69,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁ dan X₂ Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,780 ^a	0,608	0,594	4,004

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,594 atau sebesar 59,4%. maka dapat disimpulkan, variabel Disiplin (X₁) dan Beban Kerja (X₂) memiliki kontribusi sebesar 59,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 40,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,529	3,282		3,208	0,002
	Disiplin	0,738	0,079	0,776	9,375	0,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, diperoleh nilai thitung > t tabel atau (9,375 > 2,001). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig. 0.,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pasar Mayestik – Jakarta.

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,922	3,370		5,615	0,000
	Beban Kerja	0,555	0,084	0,657	6,639	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,639 > 2,001). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0.,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pasar Mayestik – Jakarta.

Uji f

Tabel 13 Hasil Hipotesis (Uji F) Variabel Disiplin (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan

ANOVA^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1416,719	2	708,359	44,182	0,000 ^b
	Residual	913,865	57	16,033		
	Total	2330,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Beban, Disiplin

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji f pada gambar diatas menunjukkan bahwa, diperoleh nilai $t_{hitung} > f_{tabel}$ atau (44,182 > 3,16) hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.$ 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut Pertama, Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) tbk Cabang Pasar Mayestik – Jakarta Ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 10,529 + 0,738 X_1$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,776 yang berarti koefisien antar variabel X_1 terhadap Y Kuat, Nilai t_{hitung} dari variabel Disiplin adalah 6,639 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.67155 dengan tingkat singnifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua, Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) tbk Cabang Pasar Mayestik – Jakarta Ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 18,922 + 0,555 X_2$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,657 yang berarti

koefisien antar variabel X₂ terhadap Y Kuat. Nilai thitung dari variabel beban kerja adalah 6,639 lebih besar dari ttable sebesar 1.67155 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H₂ diterima dan H₀ ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ketiga, Terdapat pengaruh Disiplin dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pasar Mayestik – Jakarta Dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 10,217 + 0,648 X_1 + 0,101 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,780 yang berarti koefisien antar variabel Disiplin dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan kuat, diketahui nilai koefisien dterminasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,608 \times 100\% = 60,8\%$ sedangkan sisanya 39,2% (100%- 60,8%) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Output diketahui Fhitung sebesar 44,182 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 (n-k-1) atau $= 60-2-1 = 57$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.16 Jadi dapat disimpulkan bahwa Fhitung > Ftabel (44,182 > 3.16) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka H₃ diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arista, M. S. (2021). Pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sisi Jati Bening di Gresik. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10).
- Astria, N. (2018). Disiplin kerja: *Upaya dan pengaruhnya dalam meningkatkan performa karyawan*. Jakarta: Pustaka Ekonomi.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RS Mitra Medika. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 5(2).
- Bedjo, S., & Noor, T. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Lintas Pustaka.
- Bachtiar Arifudin Husain S,E M.M & Siti Aisyah (2024). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Mandiri Bogor, 2(4), 2985-4768
- Dewi, N., & Harjono, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar ilmu manajemen*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko, H. (2016). *Dasar-dasar manajemen (Edisi Revisi)*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, H. T. (2019). *Manajemen Edisi 23*. Yogyakarta: BPF
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 8(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hastutiningsih, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(2), 45-60.
- Indiani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Uama*, 2(3).
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Analisis beban kerja dalam organisasi: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 48- 57.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management (15th ed.)*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Meissy, F. P. (2019). Disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kedai 27 Surabaya. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 4(3).
- Prasadja, R. (2018). *Teori dan praktik kinerja SDM dalam organisasi*. Jakarta: Pustaka Bisnis
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 21(1).
- Sjahruddin, H., & Anisyar, A. N. (2021). Efek tunjangan, insentif, dan kedisiplinan sebagai determinan kinerja karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 6(1), 73-85
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistik deskriptif dalam penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Teknik pengumpulan data dalam penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Teknik pengumpulan data dalam penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supratman, M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Cahya Yudha Niagatama. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(1).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(4).
- Yafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4).
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT ISS Indonesia). *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6(2).
- Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Bahari Shipyard. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.