



Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja dan Manajemen Beban di PT. PLN (Persero) UP3 Parepare

Nurul Uliana¹, Bakhtiar Tijjang², Ulfa Natsir³, Irawati Nur⁴, Hartati⁵

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare, Indonesia
^{2,3,4,5} Dosen Program Studi Manajemen, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare, Indonesia

Abstract

Research Objectives (1) To find out how work discipline and work load partially influence employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. (2) To find out how work discipline and work load simultaneously influence employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. Data collection methods used are observation, interviews, questionnaires and documentation. The sample technique used was saturated sampling with 67 employee respondents. The results of this research show that (1) Partially, Work Discipline has a partial effect on Employee Performance at PT. PLN UP3 Parepare. Partially, and workload influences employee performance at PT. PLN UP3 Parepare. (2) Simultaneously, Work Discipline and Workload simultaneously influence Employee Performance at PT. PLN UP3 Parepare.

Keywords: Work Discipline; Workload; Employee Performance.

Abstrak

Tujuan Penelitian (1) Untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UP3 Parepare. (2) Untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UP3 Parepare. Metode Pengumpulan Data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik Sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh dengan responden 67 karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial, Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN UP3 Parepare. Secara parsial, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN UP3 Parepare. (2) Secara simultan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN UP3 Parepare.

Kata Kunci: Lokasi; Disiplin Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan.

Article info

Received (24/03/2024)

Revised (26/04/2024)

Accepted (29/05/2024)

Corresponding_ pulfanatsir@gmail.com

DOI: 10.47354/mjo.v5i1

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh kualitas sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu perusahaan, karna sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apa pun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai-bagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. (Hartati & Mahcmud, 2023).

Pada dasarnya perusahaan itu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan perusahaan, manajemen sumber daya manusia sebaiknya perlu dikelola sebaik mungkin demi kelancaran dalam melaksanakan tanggung jawab. Hal ini demi mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai kinerja yang telah ditentukannya. Demi pencapaian tujuan tersebut dengan ini instansi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengelola manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efisien dan efektif kerja didalam suatu instansi pemerintahan. Keberhasilan suatu instansi pemerintahan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh banyaknya faktor, salah satu diantaranya ialah sumber daya manusia. (Nur et al., 2024).

Menurut (Shelamita et al., 2023) Keberhasilan atas kinerja karyawan atas pencapaian tujuan yang maksimal membutuhkan sikap kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja merujuk pada sikap individu yang bertindak secara professional, menjalankan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab, memberi rasa hormat, menghargai dan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin harus diawali dengan latihan, terutama pikiran dan sikap, untuk mengembangkan kebiasaan pengendalian diri dan ketaatan pada hukum yang berlaku.

Menurut (Hartati & Arifuddin, 2023) Lingkungan kerja yang baik juga dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai negeri sipil yang bekerja dilingkungan kerja di Sekertariat Daerah dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugastugasnya dengan baik.

Menurut (Amalia & Fakhri, 2016) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. (Nur et al., 2024) Menurut (Rizky et al., 2020) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap lembaga ataupun perusahaan pasti memiliki peraturan yang wajib dipatuhi oleh setiap pegawainya. Peraturan dibuat guna mengatur segala tata tertib di perusahaan. Seperti halnya apa yang harus dilakukan serta apa yang tidak boleh dilakukan seperti halnya etika dalam bekerja dalam sebuah perusahaan. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (Arif, H. (2022)., n.d.) 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. Suatu pekerjaan dapat memberi resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka Panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang di rasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut.

PT. PLN (Persero) UP3 Parepare merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang kelistrikan yang salah satu tujuannya adalah melayani kepentingan umum atau melayani masyarakat dalam memenuhi kebutuhan energi listrik PT. PLN (Persero) yang bertanggung jawab atas pelayanan pelanggan di wilayah Parepare dan sekitarnya UP3 Parepare harus menjaga standar kualitas pelayanan yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan listrik masyarakat secara efektif dan efisien. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan UP3

Parepare dihadapkan pada dua faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja mereka, yaitu disiplin kerja dan beban kerja. Disiplin kerja merujuk pada tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tingkat keseriusan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja mereka.

Tabel 1. Jumlah Data Karyawan Pada PT PLN PERSERO UP3 PAREPARE

Jenis Kelamin	Usia	Jumlah Karyawan
Laki-laki	20-56 Tahun	51 Orang
Perempuan	20-56 Tahun	16 Orang
Total Karyawan		67 Orang

Sumber PT. PLN (Persero) UP3 Parepare

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hartati & Arifuddin, 2023) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu karyawan dan masyarakat. Dari definisi di atas dapat dilihat bahwa memberikan penekanan dalam pemahaman MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya/ karyawan, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja menurut (Saleh & Utomo, 2018) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Hartati & Arifuddin, 2023) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan instansi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan instansi. “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi dan sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang di tentukan. disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi. Berdasarkan definisi-definisi di atas diketahui bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan instansi.

Menurut (Angka & D’Ornay, 2023) Disiplin kerja disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilainilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Adapun indikator dari disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi pegawai, dan etika bekerja Menurut (Shelamita et al., 2023) Adapun indikator dari disiplin kerja yaitu: Kepatuhan dengan aturan waktu, kepatuhan dengan aturan perusahaan, kepatuhan pada perilaku pekerjaan dan kepatuhan terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Beban Kerja

Menurut (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021) Beban kerja adalah suatu kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja juga diartikan sebagai satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut (Cholishoh, 2021) Beban kerja merupakan serangkaian kegiatan atau pekerjaan yang harus dapat diselesaikan karyawan berdasarkan tanggungjawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Sedangkan menurut Kurnia beban kerja adalah analisis waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas yang dilaksanakan dalam kondisi normal. Beban kerja biasanya terjadi karena adanya keinginan menyelesaikan pekerjaan agar target bisa dicapai.

Pengertian beban kerja dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu secara subyektif dan obyektif. Beban kerja secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Beban kerja subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan jam kerja, ukuran dan tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Menurut (Cholishoh, 2021)

Untuk indikator menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Putra yaitu: Target yang harus dicapai, standar pekerjaan dan tugas.

Kinerja Karyawan

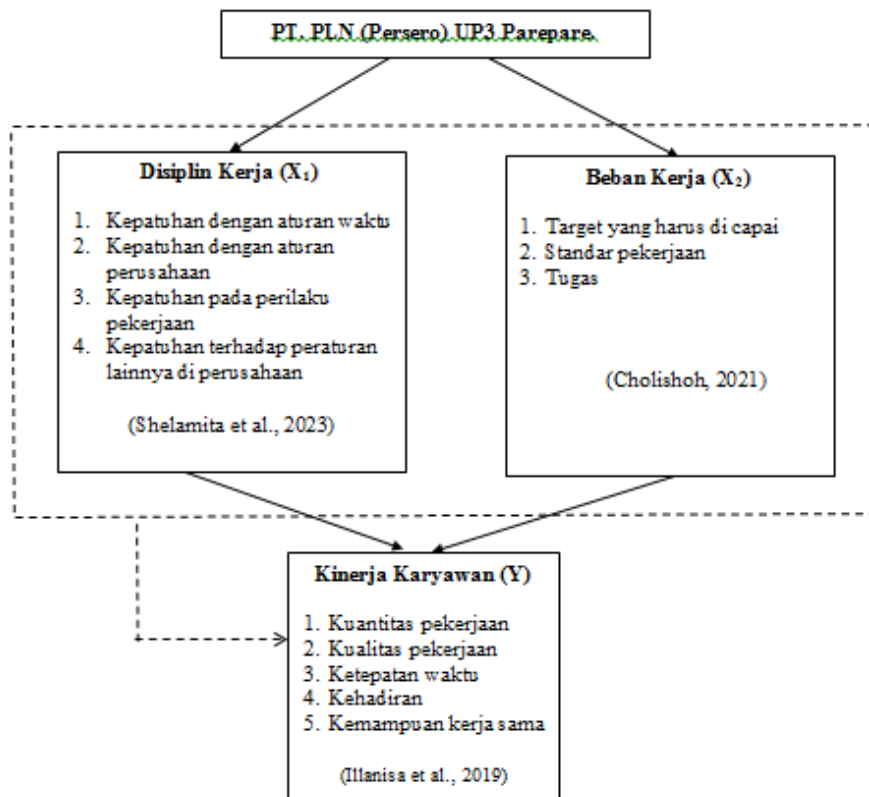
Kinerja menurut (Noor Khalisa (2022), n.d.) kinerja organisasi adalah efektivitas organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan teridentifikasi dari masing-masing kelompok pemakai jasa (customer) melalui upaya-upaya sistematis, yang secara kontinu memperbaiki kemampuannya untuk merespon kebutuhan-kebutuhan secara efektif. Pada dasarnya, peningkatan kinerja didorong oleh kepemimpinan yang menerima tanggung jawab dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi, serta membuat komitmen untuk secara serius menjalankan proses tersebut.

Menurut (Cholishoh, 2021) Faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan pada sebuah organisasi adalah kinerja. Menurut Rivai, kinerja adalah hasil kerja karyawan secara menyeluruh berdasarkan kurun waktu tertentu, seperti: target atau sasaran, standar hasil kerja serta standard lain yang sebelumnya telah ditetapkan serta telah disepakati bersama.

Berdasarkan dari beberapa definisi-definisi mengenai kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja seorang pegawai dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya dalam suatu organisasi. Menurut (Illanisa et al., 2019) Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 indikator, yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Kerangka Pikir

Sesuai dengan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini akan meneliti sejauh mana Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. Adapun kerangka pikir dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Keterangan:

Berpengaruh Secara Parsial : ———

Berpengaruh Secara Simultan : - - - - -

Gambar 1. Kerangka Pikir

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel terikat (dependen variabel) atau variabel yang tergantung dari variabel lainnya dan variabel bebas (independen variabel) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu, Variabel terikat (dependen variabel) yaitu kinerja karyawan (Y). Dan Variabel bebasnya (independen variabel) yaitu Disiplin kerja dan Beban kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor PT. PLN UP3 Parepare yang beralamat di Jl. Veteran No. 32, Ujung Sabbang, Kec. Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama kurang lebih dua (2) bulan. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Parepare sebanyak 67 orang. Adapun teknik menentukan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh yang artinya menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

IV. HASIL/TEMUAN

Penelitian ini memiliki 67 responden dengan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berikut adalah penjelasan mengenai karakteristik responden diantaranya karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin hasilnya dari total 67 responden karyawan yang berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 16 orang dengan presentase (24%) dan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 51 orang dengan presentase (76%). Karakteristik responden berdasarkan kelompok usia yang berusia 20-31 tahun yaitu berjumlah 24 orang dengan presentase (36%), 32-41 tahun yaitu berjumlah 29 orang dengan presentase (43%), serta dilanjutkan dengan usia 42-56 tahun yaitu berjumlah 14 orang dengan presentase (21%). Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yaitu lama bekerja < 3 Tahun berjumlah 12 orang dengan presentase (18%), lama bekerja 3-5 Tahun berjumlah 11 orang dengan presentase (16%), lama bekerja > 5 Tahun berjumlah 44 orang dengan presentase (66%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan yaitu yang telah menempuh pendidikan SMA/SMK yaitu berjumlah 15 orang dengan presentase (22%), pendidikan D3 yaitu berjumlah 6 orang dengan presentase (9%), dan responden dengan tingkat pendidikan S1/S2 yaitu 46 orang dengan presentase (69%).

Uji Validitas

Dalam uji validitas ini dapat dikerjakan memakai metode analisis korelasi product moment. Perhitungan dikerjakan dengan program aplikasi *SPSS Statistics 23* dengan jumlah sampel 67 berdasarkan rumus $df = n-2$ ($df = 67-2 = 65$) untuk mendapatkan nilai r tabel yaitu 0,240 membuktikan item yang valid. Pengujian validitas sepenuhnya bisa dilihat pada tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	r table	Keterangan
Disiplin Kerja X ₁	X _{1.1}	0.855	0.240	Valid
	X _{1.2}	0.712	0.240	Valid
	X _{1.3}	0.753	0.240	Valid
	X _{1.4}	0.713	0.240	Valid
Beban Kerja X ₂	X _{2.1}	0.861	0.240	Valid
	X _{2.2}	0.820	0.240	Valid
	X _{2.3}	0.751	0.240	Valid
Kinerja Karyawan Y	Y ₁	0.770	0.240	Valid
	Y ₂	0.746	0.240	Valid
	Y ₃	0.843	0.240	Valid
	Y ₄	0.815	0.240	Valid
	Y ₅	0.840	0.240	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Tabel 1 membuktikan seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel Disiplin kerja, Beban kerja, terhadap Kinerja karyawan menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.240 sehingga hasilnya membuktikan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini memakai rumus *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas ini dari program SPSS *Statistics 23* untuk setiap variabel yang dirangkum pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0.756 > 0,60	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0.736 > 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.862 > 0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Menurut tabel 2 di atas diketahui bahwa variabel independen dan variabel dependen dengan nilai Cronbach's alpha (a) > 0,60 dengan variabel X₁ memiliki koefisien 0.756, variabel X₂ memiliki koefisien 0.736 dan variabel Y memiliki koefisien 0.862 semua pengukuran variabel dari kuesioner adalah Reliabel.

Analisis Linear Berganda

Analisis ini untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Eksplorasi Konten Marketing, Endorsement, dan Diskon terhadap Keputusan Pembelian. Untuk lebih memudahkan mengetahui pengaruh Eksplorasi Konten Marketing, Endorsement, dan Diskonterhadap Keputusan Pembelian, penulis menggunakan SPSS (*Statistic for Product Service Solution*) versi 23 Mengenai perhitungan dalam analisis linier berganda di bawah ini :

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.823	.407		2.022	.047
	DISIPLIN KERJA	.209	.088	.202	2.374	.021
	BEBAN KERJA	.616	.077	.678	7.958	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Dari persamaan tersebut diartikan bahwa Konstanta sebanyak 0.823 menjelaskan bahwa bila tidak ada nilai Disiplin Kerja, dan Beban Kerja, atau nilai X₁, X₂ = 0, maka Kinerja Karyawan menjadi 0.823 atau sama dengan nilai konstanta. Koefisien regresi X₁ sebanyak 0.209 menjelaskan bila tiap pertambahan 1 nilai Disiplin Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebanyak 0.209 dan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien regresi X₂ sebanyak 0.616 menjelaskan bila tiap pertambahan 1 nilai Beban Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0.616 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pada uji t atau parsial untuk menganalisis apakah Disiplin kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Uji t dikerjakan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dari setiap variabel. Variabel dependen disebutkan berpengaruh, jika t_{hitung} > t_{tabel} atau signifikan < 0.05.

Tabel 4. Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.823	.407		2.022	.047
	DISIPLIN KERJA	.209	.088	.202	2.374	.021
	BEBAN KERJA	.616	.077	.678	7.958	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Uji F (Simultan)

Analisis SPSS berfungsi menguji signifikan variabel independen secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel dependen, pengujian hipotesis secara simultan dikerjakan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 5. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.819	2	3.410	50.404	.000 ^b
	Residual	4.329	64	.068		
	Total	11.149	66			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Dari output diatas nilai signifikan pengaruh Disiplin Kerja (X₁), dan Beban Kerja (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 50,404 > F_{tabel} 3,14$ hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X₁), dan Beban Kerja (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Koefisien Derminasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.600	.26009

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

R Square atau R² menunjukkan koefisien determinasi. Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase variable independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS Statistics 23 diperoleh R² = 0.756 dapat diartikan bahwa pengaruh variabel *Konten Marketing* (X₁), *Endorsement* (X₂), dan *Diskon* (X₃) terhadap Keputusan Pembelian (Y). Sebesar 75.6%. Sedangkan sisanya 24,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti marketing mix, kualitas layanan, daya beli, ekuitas merk, citra perusahaan, dll.

V. PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data statistik, dari hasil perhitungan ttabel dimana, $t_{hitung} > t_{tabel} (2.374 > 1.669)$ dan signifikan $< 0,05 (0,021 < 0,05)$, ini membuktikan terdapat pengaruh dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UP3 Parepare. Artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karna lebih efektif dan efisien. Disiplin harus diterapkan secara konsisten, karena konsisten penting bagi keadilan. Artinya pegawai yang sama-sama melakukan kesalahan yang sama haruslah diberi hukuman yang sama, sebab kurangnya konsistensi menyebabkan para pegawai di perlakukan tidak adil.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data secara statistik, dari hasil perhitungan ttabel dimana, $t_{hitung} > t_{tabel} (7.958 > 1.669)$ dan signifikan $< 0,05 (0,000 < 0,05)$, sehingga membuktikan terdapat pengaruh dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UP3 Parepare. Artinya bahwa Ini membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena dengan adanya beban kerja karyawan akan menjalankan tugas, individu akan mampu menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan pada tingkatan tertentu.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data statistik, dan hasil Ftabel dimana, $F_{hitung} > F_{tabel} (50.404 > 3.14)$ dan signifikan $< 0,05 (0,000 < 0,05)$, ini membuktikan bahwa secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UP3 Parepare. Artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di karenakan Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Keberhasilan atas

kinerja karyawan atas pencapaian tujuan yang maksimal membutuhkan sikap kedisiplinan karyawan dan Beban Kerja. Disiplin kerja dan Beban Kerja merujuk pada sikap individu yang bertindak secara profesional, menjalankan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab, memberi rasa hormat, menghargai dan patuh terhadap peraturan yang berlaku.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UP3 Parepare. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan maka dapat disimpulkan sebagai berikut, Secara parsial, Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN UP3 Parepare. Secara parsial, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN UP3 Parepare. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN UP3 Parepare.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah Bagi Peneliti Selanjutnya, Hasil koefisien determinasi sebesar 0.756 menunjukkan Konten Marketing variabel independen mempengaruhi variabel dependen yaitu 75.6%, oleh karena itu bagi peneliti yang akan meneliti dengan tema yang sama, disarankan sebaiknya menambahkan variabel lain yang belum terdapat pada penelitian ini agar hasil penelitian dapat lebih baik lagi dan membuktikan hipotesis. Hal ini dimungkinkan akan memberikan hasil perbandingan pengaruh dari penelitian yang sebelumnya.

Bagi Perusahaan, Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mempertahankan Keputusan Pembelian pada Generasi Z di Kota Parepare. Mengingat Konten Marketing, Endorsement, dan Diskon merupakan bagian penting dalam meningkatkan Keputusan Pembelian, maka pemilik e-commerce terutama Tiktok Shop harus meningkatkan strategi pemasaran untuk meningkatkan jumlah pembelian setiap tahunnya. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh dari R² sebesar 0.756 atau sebesar 75,6% menunjukkan bahwa Keputusan Pembelian dipengaruhi oleh variabel Konten Marketing, Endorsement, dan Diskon sedangkan sisanya 24,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Disarankan instansi tidak mengabaikan dan memperhatikan variabel lain.

Bagi Institut, Mendapatkan referensi bagi mahasiswa, sehingga penelitian ini dapat dijadikan studi untuk penelitian lebih lanjut. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para akademik serta menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya pemasaran.

REFERENSI

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*. Vol. 10 No. 2.
- Angka, A.F.S., & D'Ornay, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bersama SAMSAT Kabupaten Sidenreng Rappang. *Economics and Digital Business Review*. Vol. 4 No. 2.
- Cholishoh, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Indoexim Internasional) *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Hartati, H., & Arifuddin, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor. *SEIKO: Journal of Management & Business*. Vol. 6 No. 2.
- Hartati, H., & Mahmud, M. (2023). Efek Kompensasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service Rs. Fatima Kota Parepare. *Jurnal Mirai Management*. Vol. 8 No. 1.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*. Vol. 1 No. 3.
- Nur, I., Abdullah, A. R., & Ali, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*. Vol. 5 No. 1.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*. Vol. 7 No. 2.
- Shelamita, S., Nur, I., & Ilahi, A. (2023). Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kisel Makassar. *PROSENAAMA*. Vol. 3.

Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*. Vol. 6 No. 2.