

The Effect of Competence, Work Discipline, and Workload on Employee Performance at PT. Anugerah Pharmindo Lestari

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Anugerah Pharmindo Lestari

Zul Arisman Siddik ¹⁾; Samrin ²⁾; Teguh Wahyono ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ zularisman470@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2026]

Revised [05 Mei 2026]

Accepted [08 Mei 2026]

KEYWORDS

Competence, Work Discipline, Workload and Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Anugerah Pharmindo Lestari. Fokus penelitian diarahkan untuk menguji pengaruh variabel independen tersebut baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 45 pegawai yang dijadikan responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan antarvariabel, dengan bantuan aplikasi pengolahan data statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta menjadi variabel yang paling dominan. Beban kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang relatif kecil dan ruang lingkup penelitian yang hanya mencakup satu perusahaan. Selain itu, variabel penelitian masih terbatas sehingga belum mencakup faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan disiplin kerja yang efektif.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of competence, work discipline, and workload on employee performance at PT Anugerah Pharmindo Lestari. The research focuses on examining the influence of these independent variables on employee performance both partially and simultaneously. This study employs a quantitative approach using a survey method. Research data were collected through the distribution of questionnaires to 45 employees as respondents. The data analysis techniques used include descriptive statistics to describe data characteristics, classical assumption tests as prerequisites for analysis, and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was conducted using the t-test to determine partial effects and the F-test to determine simultaneous effects among variables, with the support of statistical data processing software. The results indicate that competence has a positive but not significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance and is identified as the most dominant variable. Workload has a negative but not significant effect on employee performance. Simultaneously, competence, work discipline, and workload have a significant effect on employee performance, indicating that these three variables collectively explain variations in employee performance. This study is limited by a relatively small number of respondents and a research scope confined to a single company. In addition, the variables examined are still limited and do not include other factors that may influence employee performance. The findings of this study are expected to contribute to the development of human resource management knowledge and to serve as a reference for companies in improving employee performance through effective work discipline management.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di era digital menuntut perusahaan untuk tidak hanya mengandalkan teknologi dan modal, tetapi juga kualitas sumber daya manusia. Dalam kondisi persaingan yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi faktor strategis karena secara langsung menentukan efektivitas operasional dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2022). Perusahaan dengan pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan lebih mampu bertahan dan berkembang di tengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Tantangan tersebut sangat dirasakan pada sektor distribusi farmasi yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat ketepatan, kecepatan, dan akurasi yang tinggi. Perusahaan distribusi farmasi dituntut mampu menjaga kelancaran pasokan obat dan produk kesehatan,

sehingga kualitas kinerja pegawai menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan. Namun, transformasi digital yang berlangsung cepat tidak selalu diikuti dengan kesiapan tenaga kerja. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2024) menegaskan bahwa masih terdapat kesenjangan kompetensi antara kemampuan tenaga kerja dan tuntutan pekerjaan di era digital, khususnya dalam penguasaan sistem kerja berbasis teknologi.

Kondisi tersebut tercermin pada PT. Anugerah Pharmindo Lestari (APL), salah satu perusahaan distribusi farmasi terbesar di Indonesia. Dengan volume distribusi yang tinggi dan jaringan operasional yang luas, perusahaan menghadapi tekanan besar untuk menjaga kinerja pegawai tetap optimal. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi mencerminkan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan tuntutan pekerjaan (Wibowo, 2024). Pegawai yang memiliki kompetensi memadai cenderung lebih adaptif terhadap perubahan sistem kerja dan mampu bekerja secara efektif. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi dapat memperlambat proses kerja dan menurunkan kualitas hasil kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang berbasis digital.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan organisasi (Hasibuan, 2023). Disiplin yang rendah dapat memicu keterlambatan pekerjaan, menurunnya produktivitas, serta terganggunya alur operasional perusahaan. Temuan pra-survei menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum konsisten dalam mematuhi peraturan kerja dan menyelesaikan tugas sesuai target waktu.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang dengan kapasitas pegawai berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan ketelitian kerja (Handoko, 2022). Pada perusahaan distribusi farmasi, pegawai sering dihadapkan pada volume pekerjaan yang besar dan tenggat waktu yang ketat. Kondisi ini, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Permasalahan kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja saling berkaitan dan membentuk kinerja pegawai secara simultan. Kompetensi yang rendah dapat meningkatkan beban kerja karena proses kerja menjadi tidak efisien, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan tingkat disiplin dan kualitas kinerja. Interaksi ketiga faktor ini menjadi semakin kompleks dalam konteks perusahaan distribusi farmasi yang memiliki ritme kerja cepat dan berbasis teknologi. Selain itu, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang belum konsisten terkait pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Sejumlah penelitian menemukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Rahmayusiah, 2025; Anhar, 2025; Purwaningsih, 2025), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan (Alinna, 2022). Perbedaan temuan juga muncul pada variabel beban kerja, di mana sebagian penelitian menyatakan berpengaruh signifikan (Marleni, 2022; Armawati, 2023), sedangkan penelitian lainnya menemukan hasil yang tidak signifikan (Rahman, 2023; Dahmayanti, 2024). Inkonsistensi ini mengindikasikan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan isu sentral dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi cerminan langsung dari efektivitas individu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia strategis, kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir pekerjaan, tetapi juga sebagai cerminan perilaku kerja, tanggung jawab, serta kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Samrin et al, 2023) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, serta dipengaruhi oleh keselarasan antara strategi organisasi dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks perusahaan distribusi farmasi seperti PT. Anugerah Pharmindo Lestari (APL), kinerja pegawai memiliki peran yang sangat strategis. Aktivitas distribusi yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan akurasi tinggi menjadikan kinerja pegawai sebagai faktor penentu kelancaran rantai pasok dan kepuasan pelanggan. Kinerja yang tidak optimal berpotensi menghambat proses distribusi, meningkatkan risiko kesalahan operasional, serta menurunkan kepercayaan mitra dan pelanggan. Hal ini sejalan dengan pandangan (Mangkunegara, 2022) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai berkaitan langsung dengan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.



Kompetensi

Kompetensi (competency) merupakan fondasi utama dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi faktor penentu seberapa efektif seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar organisasi. (Spencer, 1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar seseorang yang berkaitan langsung dengan efektivitas atau kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu. Karakteristik ini mencakup motif, sifat pribadi, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang secara konsisten mempengaruhi perilaku kerja individu.

Dalam konteks PT. Anugerah Pharmindo Lestari (APL) yang bergerak di bidang distribusi farmasi, kompetensi memiliki dimensi yang sangat krusial. Karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan waktu, akurasi distribusi, serta penguasaan sistem logistik berbasis digital menjadikan kompetensi sebagai prasyarat utama keberhasilan kerja pegawai. Pegawai dituntut tidak hanya memahami prosedur operasional, tetapi juga mampu beradaptasi dengan teknologi, bekerja secara kolaboratif, serta menjaga integritas dan profesionalisme dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Hal ini sejalan dengan pandangan (Samrin et al, 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi harus selaras dengan tuntutan pekerjaan dan strategi organisasi agar dapat menghasilkan kinerja optimal. Secara empiris, banyak penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. (Moeheriono, 2014) menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi seseorang, semakin tinggi pula kualitas kinerjanya karena individu mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berperan langsung dalam membentuk perilaku kerja pegawai dan menentukan tingkat pencapaian kinerja organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kesadaran pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan, prosedur, serta norma kerja yang berlaku dalam organisasi. (Samrin et al, 2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja bukan semata-mata kepatuhan terhadap aturan formal, melainkan bentuk tanggung jawab moral pegawai dalam menjalankan tugas secara konsisten dan profesional. Menurut Hasibuan (2023), rendahnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian target organisasi karena menyebabkan inefisiensi, meningkatnya kesalahan kerja, dan menurunnya kualitas pelayanan.

Dalam konteks PT. Anugerah Pharmindo Lestari, disiplin kerja menjadi isu penting karena aktivitas distribusi bergantung pada koordinasi waktu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, serta konsistensi perilaku kerja pegawai. Ketidaktertiban dalam jam kerja atau pengabaian prosedur dapat memicu keterlambatan distribusi dan menurunkan kepercayaan pelanggan. (Samrin et al, 2023) menegaskan bahwa organisasi dengan tingkat disiplin kerja yang rendah cenderung mengalami penurunan kinerja pegawai secara keseluruhan, meskipun pegawai memiliki kompetensi yang memadai.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kapasitas pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi. Beban kerja mencerminkan jumlah dan tingkat kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu, baik yang bersifat fisik, mental, maupun emosional. (Samrin et al, 2023) menjelaskan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki pegawai berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dalam konteks perusahaan distribusi farmasi seperti PT. Anugerah Pharmindo Lestari, pegawai dihadapkan pada target kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta tuntutan akurasi dan kecepatan dalam proses distribusi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja berlebih, kelelahan fisik dan mental, serta penurunan konsentrasi kerja. Menurut (Tarwaka, 2022), beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan risiko stres kerja dan menurunkan kualitas hasil kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini dipilih karena permasalahan penelitian berfokus pada pengujian hubungan kausal antara kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut (Sugiyono, 2018), penelitian asosiatif digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antarvariabel secara empiris dan terukur. Berdasarkan karakteristik pengumpulan data dan tujuan analisis, penelitian ini bukan merupakan penelitian eksperimen, review study, maupun simulation-based, melainkan penelitian berbasis survei (survey-based research). Penelitian survei dipilih karena data diperoleh langsung dari responden melalui

kuesioner terstruktur dengan skala Likert, sehingga memungkinkan pengukuran persepsi pegawai secara kuantitatif dan objektif.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah survei, dengan instrumen berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap setiap pernyataan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara langsung menggunakan kuesioner sebagai panduan, sehingga peneliti dapat memastikan bahwa setiap responden memahami pertanyaan yang diajukan dan mengisi kuesioner secara akurat. Menurut (Sugiyono, 2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif untuk memperoleh data primer secara sistematis dan terstandar, khususnya dalam penelitian kuantitatif berbasis survei

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Anugerah Pharmindo Lestari, yang berjumlah 45 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk menghindari kehilangan informasi penting dan memastikan bahwa hasil penelitian merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh (Sugiyono, 2018)

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap, dimulai dari:

1. Statistik deskriptif, untuk menggambarkan karakteristik data melalui nilai mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi.
2. Uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.
3. Analisis regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Uji t, untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial.
5. Uji F, untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Seluruh tahapan analisis dilakukan secara sistematis sesuai dengan prosedur statistik yang disarankan oleh (Ghozali, 2016) dan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics versi 23 sebagai perangkat lunak utama untuk pengolahan dan analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	
Kinerja Pegawai	45	24	36	60	52.38	.845	5.666	
Kompetensi	45	26	34	60	53.38	.821	5.507	
Disiplin Kerja	45	30	20	50	43.40	.879	5.898	
Beban Kerja	45	47	13	60	40.00	1.741	11.677	
Valid N (listwise)	45							

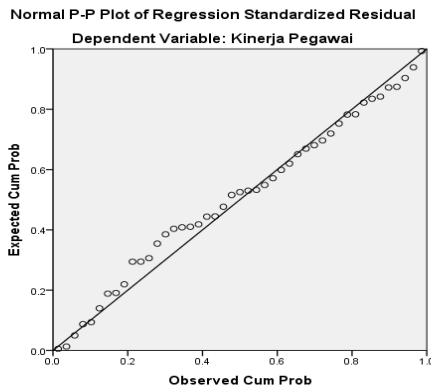
Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada tingkat yang tinggi. Nilai rata-rata kinerja yang mendekati nilai maksimum mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif dan konsisten. Persepsi responden terhadap kinerja relatif seragam, yang menunjukkan kesamaan standar kinerja di lingkungan kerja.

Kompetensi pegawai secara umum berada pada kategori baik hingga sangat baik. Temuan ini mencerminkan bahwa pegawai telah memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang memadai untuk menjalankan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Tingkat variasi kompetensi antarpegawai relatif rendah, sehingga menunjukkan konsistensi kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Disiplin kerja juga menunjukkan kondisi yang baik. Pegawai pada umumnya menunjukkan kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Meskipun demikian, terdapat variasi tingkat disiplin antarpegawai, yang mengindikasikan adanya perbedaan perilaku kerja dalam penerapan kedisiplinan sehari-hari.

Sementara itu, beban kerja memperlihatkan tingkat variasi yang cukup tinggi dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasakan intensitas dan kompleksitas pekerjaan yang berbeda-beda. Perbedaan persepsi terhadap beban kerja tersebut mencerminkan adanya ketidaksamaan distribusi tugas dan tanggung jawab di antara pegawai. Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif memberikan gambaran bahwa kinerja, kompetensi, dan disiplin kerja pegawai berada pada kondisi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, sedangkan variasi beban kerja menjadi aspek yang perlu mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88110034
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.051
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data residual dalam model penelitian berdistribusi normal. Pola sebaran residual menunjukkan kesesuaian dengan distribusi normal, sehingga tidak ditemukan penyimpangan yang mengindikasikan pelanggaran asumsi normalitas. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal dapat diterima. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut dan hasil pengujian hubungan antarvariabel dapat diinterpretasikan secara valid.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

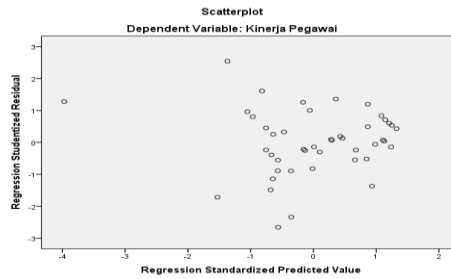
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.810	4.585		2.794	.008		
	Kompetensi	.256	.141	.249	1.811	.078	.333	3.000
	Disiplin Kerja	.620	.132	.645	4.698	.000	.334	2.991
	Beban Kerja	-.025	.039	-.052	-.648	.520	.991	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antarvariabel independen dalam model penelitian. Setiap variabel bebas berdiri secara relatif independen dan tidak saling berkorelasi secara kuat satu sama lain. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya multikolinieritas ditolak, sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa model bebas dari multikolinieritas diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel independen berada dalam batas yang dapat diterima, sehingga masing-masing variabel mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai secara lebih akurat. Hasil ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan, dan estimasi pengaruh kompetensi, disiplin kerja, serta beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat diinterpretasikan secara valid tanpa bias akibat hubungan linear yang berlebihan antarvariabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Varians residual bersifat konstan dan tidak menunjukkan pola tertentu yang mengindikasikan ketidaksamaan sebaran kesalahan pada tingkat prediksi yang berbeda. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya heteroskedastisitas ditolak, sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa model regresi bersifat homoskedastis diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesalahan pengganggu dalam model terdistribusi secara merata, sehingga tidak menimbulkan bias dalam estimasi parameter regresi. Hasil ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik penting, sehingga pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis dan diinterpretasikan secara valid serta dapat dipercaya.

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 ^a	.741	.723	2.985	2.494

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

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Nilai statistik uji berada dalam rentang yang menunjukkan bahwa residual bersifat acak dan tidak saling berkorelasi antarobservasi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya autokorelasi ditolak, sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa model regresi bebas dari autokorelasi diterima. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kesalahan pengganggu dalam model tidak dipengaruhi oleh observasi sebelumnya, sehingga model memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis regresi. Hasil ini menegaskan bahwa model penelitian layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, serta memungkinkan interpretasi hasil pengujian hipotesis dilakukan secara objektif dan dapat diandalkan.

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.810	4.585		2.794	.008		
	Kompetensi	.256	.141	.249	1.811	.078	.333	3.000
	Disiplin Kerja	.620	.132	.645	4.698	.000	.334	2.991
	Beban Kerja	-.025	.039	-.052	-.648	.520	.991	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja memiliki arah pengaruh yang berbeda terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja menunjukkan pengaruh negatif. Disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari besarnya kontribusi relatif disiplin kerja dibandingkan variabel independen lainnya dalam model. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja, konsistensi perilaku kerja, dan tanggung jawab pegawai memiliki peranan utama dalam meningkatkan kinerja.

Kompetensi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja. Namun demikian, pengaruh kompetensi belum cukup kuat untuk menjadi faktor

penentu utama dalam model. Sebaliknya, beban kerja menunjukkan arah pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kinerja, meskipun pengaruh tersebut relatif kecil dibandingkan variabel lainnya.

Secara keseluruhan, hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara substansial. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai dapat diterima, sehingga model regresi dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.810	4.585		2.794	.008		
	Kompetensi	.256	.141	.249	1.811	.078	.333	3.000
	Disiplin Kerja	.620	.132	.645	4.698	.000	.334	2.991
	Beban Kerja	-.025	.039	-.052	-.648	.520	.991	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun arah pengaruh kompetensi bersifat positif, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menjelaskan perubahan kinerja pegawai secara mandiri. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat disiplin kerja secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Beban kerja menunjukkan pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah pengaruh ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut belum terbukti secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Secara keseluruhan, hasil uji parsial menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan satu-satunya variabel yang berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja pegawai, sementara kompetensi dan beban kerja berperan sebagai faktor pendukung dalam model penelitian.

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1047.345	3	349.115	39.191	.000 ^b
	Residual	365.233	41	8.908		
	Total	1412.578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai secara bermakna. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai diterima. Hasil ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu, perilaku kerja, dan tuntutan pekerjaan. Secara empiris, temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan sumber daya manusia memerlukan pendekatan yang terintegrasi, di mana peningkatan kinerja pegawai hanya dapat dicapai secara optimal apabila kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja dikelola secara selaras dan berkesinambungan.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 ^a	.741	.723	2.985	2.494

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,741. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi secara simultan mampu menjelaskan 74,1% variasi Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, perubahan kinerja pegawai dalam model penelitian ini sebagian besar dipengaruhi oleh ketiga variabel independen yang digunakan, sehingga daya jelas (explanatory power) model tergolong kuat.

Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,723 memberikan gambaran yang lebih akurat karena telah menyesuaikan jumlah variabel independen dan ukuran sampel. Hal ini berarti bahwa setelah dilakukan penyesuaian, 72,3% variasi Kinerja Pegawai tetap dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi. Perbedaan yang relatif kecil antara R Square dan Adjusted R Square mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami overfitting dan variabel independen yang digunakan relevan dalam menjelaskan variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun secara statistik pengaruh tersebut tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja pegawai cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja, tetapi kontribusinya belum menjadi faktor penentu utama dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai secara individual. Secara empiris, kondisi ini dapat dijelaskan oleh karakteristik organisasi yang memiliki sistem kerja terstandarisasi dan prosedur operasional baku yang ketat. Dalam lingkungan kerja seperti ini, tingkat kompetensi pegawai relatif homogen karena perusahaan telah menerapkan proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia yang seragam. Akibatnya, perbedaan kompetensi antarpegawai tidak cukup besar untuk menghasilkan perbedaan kinerja yang signifikan secara statistik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor dominan dibandingkan variabel lainnya dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Secara empiris, temuan ini mencerminkan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku yang memastikan seluruh aktivitas kerja berjalan sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Dalam organisasi dengan tuntutan ketepatan dan akurasi tinggi, disiplin kerja menjadi elemen kunci yang menjembatani antara kemampuan individu dan hasil kerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang kuat, kompetensi yang dimiliki pegawai tidak akan termanifestasi secara optimal dalam kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kinerja, meskipun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menjelaskan perbedaan kinerja pegawai secara parsial. Dengan demikian, beban kerja belum menjadi faktor penentu utama dalam variasi kinerja pegawai. Secara empiris, kondisi ini mencerminkan bahwa beban kerja yang dihadapi pegawai masih berada dalam batas yang dapat dikelola oleh sistem kerja organisasi. Pembagian tugas yang relatif jelas, dukungan teknologi operasional, serta penerapan prosedur kerja yang terstandarisasi memungkinkan pegawai tetap mempertahankan kinerja meskipun menghadapi intensitas pekerjaan yang tinggi. Dalam konteks ini, sistem dan mekanisme kerja berperan sebagai faktor penyangga yang mereduksi dampak negatif beban kerja terhadap kinerja.

Implikasi manajerial dari temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruh beban kerja belum signifikan, arah pengaruh negatif tetap perlu menjadi perhatian. Pengelolaan beban kerja yang tidak proporsional berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan penurunan kinerja dalam jangka panjang. Oleh



karena itu, organisasi perlu melakukan evaluasi distribusi tugas, penyesuaian target kerja, serta pengaturan waktu kerja secara berkelanjutan agar beban kerja tetap berada pada tingkat yang optimal dan mendukung kinerja pegawai secara berkesinambungan.

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu, perilaku kerja, dan tuntutan pekerjaan, sehingga tidak dapat dijelaskan secara parsial oleh satu faktor tunggal. Kombinasi ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai, yang mencerminkan kuatnya daya jelas model penelitian. Secara empiris, disiplin kerja muncul sebagai faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja, sementara kompetensi dan beban kerja berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat efektivitas perilaku kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai telah terjawab secara empiris. Kinerja pegawai terbukti tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi lebih ditentukan oleh perilaku kerja dan cara organisasi mengelola tuntutan pekerjaan. Disiplin kerja terbukti sebagai faktor yang secara nyata dan dominan memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan tugas merupakan elemen utama yang menentukan tingkat kinerja pegawai dalam organisasi yang beroperasi dengan standar kerja yang ketat. Kompetensi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa kompetensi telah berada pada tingkat yang relatif seragam dan berfungsi sebagai prasyarat dasar pelaksanaan pekerjaan, bukan sebagai faktor pembeda kinerja. Sementara itu, beban kerja belum menjadi faktor penentu kinerja, yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan masih dapat dikelola oleh sistem kerja dan dukungan organisasi yang ada. Secara simultan, kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja terbukti saling terkait dalam membentuk kinerja pegawai. Kesimpulan umum dari penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi, di mana penguatan disiplin kerja menjadi penggerak utama, didukung oleh kompetensi yang memadai dan pengelolaan beban kerja yang proporsional. Pola hubungan ini sejalan dengan temuan-temuan empiris pada organisasi jasa dan distribusi di berbagai wilayah, sehingga hasil penelitian ini memiliki relevansi dan daya generalisasi pada konteks organisasi dengan karakteristik kerja yang serupa.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran dominan terhadap kinerja pegawai, organisasi disarankan untuk memprioritaskan penguatan budaya disiplin kerja secara konsisten. Penerapan aturan kerja yang jelas, sistem pengawasan yang berkelanjutan, serta mekanisme penghargaan dan sanksi yang proporsional perlu dioptimalkan agar perilaku kerja pegawai tetap selaras dengan standar dan target organisasi.
2. Meskipun kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, pengembangan kompetensi tetap perlu dilakukan secara berkelanjutan sebagai fondasi pelaksanaan pekerjaan. Organisasi disarankan untuk mengarahkan program pelatihan tidak hanya pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada pengembangan soft skills yang mendukung kedisiplinan, tanggung jawab, dan etos kerja, sehingga kompetensi yang dimiliki dapat termanifestasi secara lebih efektif dalam kinerja.
3. Terkait beban kerja yang belum menunjukkan pengaruh signifikan, manajemen disarankan untuk tetap melakukan evaluasi distribusi tugas dan target kerja secara periodik. Pengelolaan beban kerja yang proporsional penting untuk mencegah potensi kelelahan kerja dan penurunan kinerja dalam jangka panjang, terutama ketika terjadi peningkatan tuntutan operasional atau perubahan lingkungan kerja.
4. Bagi pengembangan teori, hasil penelitian ini membuka peluang untuk memperkuat pendekatan integratif dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dengan menempatkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi antara kompetensi dan kinerja pegawai. Pendekatan ini dapat memperkaya kerangka konseptual yang menjelaskan bahwa kemampuan individu tidak secara otomatis menghasilkan kinerja tanpa didukung perilaku kerja yang konsisten.
5. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja guna memperoleh gambaran yang lebih

komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lanjutan dapat menggunakan objek dan sektor organisasi yang berbeda atau pendekatan longitudinal agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas dan mampu menangkap dinamika kinerja pegawai dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alinna. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 55–63.
- Anhar. (2025). Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 12(1), 22–33.
- Armawati. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 11(2), 101–112.
- Dahmayanti. (2024). Hubungan Kompetensi, Disiplin, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 88–97.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management (17th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Laporan Survei Nasional Ketenagakerjaan dan Pelatihan 2024*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marleni. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Swasta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(3), 76–85.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M. C. A. (2016). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIETE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 23*. BADAN PENERBIT UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- Purwaningsih. (2025). Analisis Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(1), 45–54
- Rahman. (2023). Dampak Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Publik*, 8(2), 122–130
- Rahmayusiah. (2025). Analisis Pengembangan Karir, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Administrasi*, 15(1), 14–28.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samrin, Andika, R., & Sinto. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia: Merumuskan dan menerapkan strategi SDM untuk keunggulan kompetitif. Medan: CV. Andalan Bintang Ghonim
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2022). *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasinya di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo. (2024). *Manajemen Kinerja: Edisi Terbaru*. Jakarta: Rajawali Pers.