

Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna

Habibullah Al Haj Al Haddad¹⁾; Ahmad Soleh²⁾; Yudi Irawan Abi³⁾
^{1,2)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
 Email: ¹⁾ habibullah0407@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [10 November 2022]
 Revised [27 Desember 2022]
 Accepted [11 Januari 2023]

KEYWORDS

Workload, Work Discipline, Performance.

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



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan beban kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank Bengkulu cabang manna serta untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan mempengaruhi baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini 40 orang karyawan di Bank Bengkulu Cabang Manna. Pengambilan sampel menggunakan metode total sampling yakni seluruh populasi anggota yang akan diamati sebagai sampel karena sampel besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai yang sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan (penyimpangan terhadap nilai populasi). agar lebih efisien mendapatkan data responden maka peneliti menggunakan data kuesioner. teknik analisis data yang berupa angka dan perhitungan dengan metode statistic, kemudian data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan program SPSS (Statistic Package for Social Sciences). Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 6.199 - 336 X_1 - 0.813 X_2$. Hasil penelitian dan hipotesis Beban Kerja menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(-3.164 > 2.02809)$ dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,050$). Disiplin Kerja X_2 , menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(5.079 > 2.02809)$ dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,050$). Secara simultan variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kedua variabel beban kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to simultaneously determine the performance burden and work discipline on the performance of Bengkulu Manna branch bank employees and to determine which factors were the most dominant influencing either partially or simultaneously. The sample in this study was 40 employees at the Bengkulu Manna branch of the bank. Sampling using the total sampling method, namely the entire population of members who will be mandated as a sample because large samples tend to give or are closer to the true value of the population or it can be said that the error is smaller (deviation from the population value). In order to be more efficient in obtaining respondent data, the researcher using questionnaire data. Data analysis techniques in the form of numbers and calculations using statistical methods, then the data must be classified in certain categories using the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) program. Based on the results of multiple linear regression, the equation $Y = 6.199 - 336 X_1 - 0.813 X_2$ is obtained. The results of the research and the workload hypothesis show that $t_{count} > t_{tabel}$, namely $(-3.164 > 2.02809)$ and $sig < \alpha$ ($0.000 < 0.050$). Work Discipline X_2 , shows $t_{arithmetic} > t_{tabel}$, namely $(5.079 > 2.02809)$ and $sig < \alpha$ ($0.000 < 0.050$). Simultaneously, workload and work discipline variables have a significant effect on employee performance. Partially, the two variables of workload and work discipline have a significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan harus sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 (Pasal 1) tentang Sistem Pendidikan Nasional dimana dijelaskan tentang pendidikan merupakan usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Oleh karena itu, kemajuan yang dicapai oleh peserta didik dalam proses pendidikan dapat dilihat dan diukur dari hasil belajar yang telah dicapai oleh siswa. Menurut Slameto (2008:7) hasil belajar merupakan sesuatu yang diperoleh dari suatu proses usaha setelah melakukan kegiatan belajar yang dapat diukur menggunakan tes guna melihat kemajuan siswa. Selanjutnya Slameto (2008:8) menyatakan bahwa hasil belajar diukur melalui rata-rata hasil tes dan tes hasil belajar yakni sekumpulan pertanyaan atau tugas yang harus dijawab atau diselesaikan oleh siswa dengan maksud dan tujuan mengukur kemajuan belajar siswa.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 05 Seluma yaitu di kelas VIII, terlihat minat belajar siswa kurang maksimal, hal ini ditunjukkan oleh tingkat

partisipasi siswa dalam kegiatan belajar mengajar di kelas pada saat mata pelajaran IPS. Hal ini terlihat ketika proses belajar mengajar di lakukan terdapat siswa yang aktif bertanya dan memberikan pendapat tetapi ada banyak juga siswa yang tidak memberikan respon saat guru memberikan pertanyaan ataupun meminta pendapat pada siswa. Ada juga siswa yang memandang IPS sebagai mata pelajaran yang sulit, bahkan ada siswa yang menganggap bahwa IPS adalah kegiatan pembelajaran yang membosankan sehingga membuat dalam mengikuti pelajaran IPS. Menurut Slameto (2003) keaktifan belajar siswa di pengaruhi oleh banyak faktor salah satunya minat belajar. Minat belajar akan memberikan pengaruh ada aktivitas belajar siswa dalam proses belajar. Apabila minat belajar siswa tinggi maka aktivitas belajar akan tinggi dan secara bersama sama mempengaruhi hasil belajar. Akan tetapi hasil belajar siswa kelas VIII masih ada yang di bawah KKM yaitu 70. Oleh karena itu perlu di lakukan penelitian mengenai pengaruh minat belajar terhadap hasil belajar.

LANDASAN TEORI

Penelitian Relevan Kinerja

Kinerja berasal dari kata job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Menurut Sedarmayanti (2010:176), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, di mana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara nyata dan dapat diukur. Performance atau kinerja oleh Suryadi P dalam Hanafi (2019) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rivai (2004:309), kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata kurang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Damayanti et al., (2018:16) dimensi atau kriteria-kriteria yang sering dinilai selama proses penilaian kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan, dan kemampuan kerja.

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang disesuaikan dengan standar dalam unit kerja tertentu.
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telat diberikan atasan.
4. Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditentukan.

Kinerja menurut Simamora (2004) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah seberapa baik karyawan dalam mencapai suatu persyaratan pekerjaan yang dapat di ukur dan nyata.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Devis (1964:484) yang dikutipkan oleh mangkunegara (2011:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan rumusan bahwa :

- a. Human performance = Ability + Motivasion
- b. Motivasion = Attitude + Situation
- c. Ability = Knowledge + Skill

Menurut Mangkunegara (2011:67-68) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan
Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situacion) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2011:68), berpendapat bahwa “Ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis dalam Suwatno dan Priansa (2013:197), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

1. Peningkatan Kinerja (Performance Improvement) Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. Penyesuaian Kompensasi (Compensation Adjustment) Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. Keputusan Penempatan (Placement Decision) Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (Training and Development Needs) Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir (Carrer Planning and Development) Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dicapai.
6. Prosedur Perekrutan (Process Deficiencies)
7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan informasi (Informational Inaccuracies and Job Design Errors) Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama bidang informasi job analysis, job design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. Kesempatan yang Sama (Equal Employment Opportunity) Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
9. Tantangan Eksternal (Exrernal Challenges) Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lain.
10. Umpan Balik (Feddback) Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri

Indikator kinerja Karyawan

Menurut (Simamora, 2011:263) Beberapa indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja:
 1. Ketelitian bekerja
 2. Ketepatan dalam bekerja
 3. Kerapian bekerja
 4. Keterampilan dan kecakapan kerja
 5. Empati dalam bekerja bersama dengan bawahan
- b) Kuantitas kerja
 1. Jumlah hasil kerja yang telah dicapai
 2. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerja
 3. Menurunnya kecenderungan penyimpangan dan pelanggaran pegawai
- c) Pengetahuan
 1. Pemahaman terhadap tugas yang dikerjakan
 2. Etika bekerja bersama dalam organisasi
- d) Keandalan
 1. Mengikuti instruksi pimpinan
 2. Memiliki inisiatif
 3. Disiplin dalam berkerja
 4. Memiliki empati dalam bekerja
- e) Kehadiran
 1. Hadir dalam rapat rutin
 2. Aktif dalam setiap saat
 3. Aktif melaksanakan tugas dan bertanggung jawab
 4. Aktif melakukan sosialisasi dalam pekerjaan
- f) Kerjasama
 1. Kemampuan bekerjasama dengan teman seprofesi
 2. Kemampuan bekerjasama dengan atasan

3. Kemampuan dalam melaksanakan fungsi pegawai yang sesuai tugas bidangnya
4. Kemampuan dalam menjalin jejaring ke masyarakat khususnya bidang layanan
5. Kemampuan penguatan masyarakat untuk secara madani menyelenggarakan system control social
6. Kemampuan menjadikan dirinya pegawai yang ramah terhadap lingkungan dimana kerja

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010:16). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Menurut Gopher dan Doncin (1986) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkatan pembebanan yang berbeda-beda.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007:22) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja adalah sejumlah pekerjaan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan dengan cepat dan tepat dalam jangka waktu tertentu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rodahl dan Manuaba (dalam Prihatini, 2007:39) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai sumber stresor.
2. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012:21) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu : Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Disiplin Kerja

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “pelatihan”, dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah aktivitas manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Prajudi Atmosidirdjo dalam I. G. Warsanto (1995:146) “Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsyafan dan kesadaran bahwa tanpa ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan dalam organisasi tidak akan tercapai.

Sedangkan, menurut Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah bentuk suatu kesadaran dan ketersediaan individu untuk mentaati sebuah peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan. Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan dengan baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah guna mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan perusahaan yang berlaku baik pimpinan maupun karyawan.

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Kerja. Asumsinya adalah bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atau sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut pendapat dari Singodimedjo dalam Strisno (2009:94-97) dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi;
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan yang ada. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan. Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan dalam menegakkan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator disiplin kerja. Pada dasarnya banyak sekali faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator disiplin kerja karyawan misalnya seperti yang di kemukakan oleh Kasmir (2016:208-210) ada enam yaitu:

1. Kualitas (mutu) Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah) Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerjasama antar karyawan Kinerja seringkali dikaitkan dengan kerjasama antar karyawan dan antar pemimpin. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

5. Penekanan Biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan Dengan melakukan pengawasan, karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan, memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Dari pendapat para ahli yang terurai diatas, maka dapat disimpulkan bahwasehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai explanatory research yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna.

Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kulalitas dan karakteristik tentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (total sampling). Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiono, 2013:63). Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Dalam penelitian ini, karena jumlah relatif kecil dan relative mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode total sampling. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat diperkecil pula terjadinya kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai sampel (Usman dan Akbar, 2008). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan. Adapun daftar karyawan bank Bengkulu yaitu:

Tabel 1. Daftar jumlah karyawan Tetap dan kontrak di Bank Bengkulu Cabang Manna.

Banyak Karyawan	Keterangan Kerja
25 orang	Pegawai Tetap
15 orang	Tenaga Kontrak

Penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (total sampling). Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiono, 2007). Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Dalam penelitian ini, karena jumlah relatif kecil dan relative mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode total sampling. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat diperkecil pula terjadinya kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Usman dan Akbar, 2008). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, sehingga kesimpulan yang diambil adalah benar. Oleh karena itu, penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan tepat.

1.Observasi

Observasi merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Adapun jenis observasi yang peneliti gunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan guna mengetahui tujuan penelitian ini adalah observasi aktifitas kerja karyawan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142). Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari karakteristik responden, pernyataan pada Variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja serta pernyataan pada variabel kinerja. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 kategori sebagai berikut.

Tabel 2. Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2013:142

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X1)

Pada variabel Beban Kerja penilaian dilakukan dengan empat indikator. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Beban Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Rata-rata	Ket
1	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan saya sudah cukup	11	22	7	0	0	164	4,1	Baik
2	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan	10	17	13	0	0	157	3,9	Baik
3	Waktu untuk mengerjakan pekerjaan saya sudah cukup	8	21	11	0	0	157	3,9	Baik
4	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya	10	15	14	0	1	153	3,8	Baik
5	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya	5	15	17	2	1	141	3,5	Baik
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya	7	21	12	0	0	155	3,9	Baik
7	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya	8	19	13	0	0	155	3,88	Baik
8	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan pekerjaan saya	7	22	11	0	0	156	3,9	Baik
9	Jumlah pegawai saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada	9	16	14	0	1	152	3,81	Baik
10	Keamanan kerja saya terjamin	10	14	14	1	1	151	3,8	Baik
Rata-rata								3,85	Baik

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui rata-rata jawaban responden terhadap variabel Beban Kerja (X1) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.85. hal ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dibebankan karyawan terbilang tinggi, dan hal ini memiliki dampak yang kurang baik bagi kinerja

para karyawan. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Target yang harus saya capai dalam pekerjaan saya sudah cukup) di angka 4,1. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya) di angka 3,42.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pada variabel Disiplin Kerja penilaian dilakukan dengan enam indikator. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	jumlah	Rata-rata	Ket
1	Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja di perusahaan harus efektif bagi karyawan	9	23	4	4	0	157	3,92	Baik
2	Saya harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerjanya dalam suatu pekerjaan	14	14	6	6	0	156	3,9	Baik
3	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	21	7	9	3	0	166	4,2	Baik
4	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	22	14	3	1	0	177	4,4	Baik
5	Pemimpin menempatkan saya dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya	7	4	4	25	0	113	2,8	Baik
6	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja	4	20	14	2	0	146	3,65	Baik
7	Pimpinan menegur setiap saya melanggar peraturan	9	14	15	1	1	149	3,73	Baik
8	Saya siap menerima sanksi jika tidak menaati peraturan perusahaan dan melakukan kesalahan	8	18	12	2	0	152	3,8	Baik
9	Saya menyelesaikan tugas kantor dari pada mencari kerja di luar kantor	9	14	15	1	1	149	3,73	Baik
10	Sebagai bawahan saya menghormati pimpinan dan apapun keputusannya	7	19	13	1	0	152	3,8	Baik
Rata-rata								3,79	Baik

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui rata-rata jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.79. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja para karyawan terbilang baik dan memiliki dampak yang positif bagi peningkatan kinerja para karyawan. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja) diangka 4,4. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Pemimpin menempatkan saya dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya) diangka 2,8.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan penilaian dilakukan dengan enam indikator. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	jumlah	Rata-rata	Ket
1	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan	7	16	15	1	1	147	3,67	Baik
2	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	5	19	14	2	0	147	3,67	Baik
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan	9	17	12	2	0	153	3,82	Baik
4	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan	10	17	11	2	0	155	3,87	Baik
5	Standart perusahaan yang di jalankan membantu saya untuk malakukan pekerjaan yang efektif	9	21	10	0	0	159	3,97	Baik
6	Saya dapat mengambil keputusan ketika pekerjaan yang dilakukan menimbulkan masalah	10	14	14	1	1	151	3,77	Baik
7	Saya berani dengan hati- hati dan cermat	9	16	13	2	0	152	3,8	Baik
8	Latar belakang pendidikan dan pelatihan yang diikuti mendukung penguasaan pengetahuan atas pekerjaan	3	16	18	2	1	138	3,45	Baik
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan	6	18	14	2	0	148	3,7	Baik
10	Saya selalu dapat mencapai target yang di tetapkan	14	18	8	0	0	166	4,15	Baik
Rata-rata								3,79	Baik

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.79. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya selalu dapat mencapai target yang ditetapkan) diangka 4,15. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Latar belakang pendidikan dan pelatihan yang diikuti mendukung penguasaan pengetahuan atas pekerjaan) diangka 3,45.

Analisis Data Regresi Linier Berganda

Model ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan mengasumsikan variabel lain dianggap tetap atau konstan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.199	4.773		1.299	.202		
	Beban Kerja	-.336	.162	-.478	-3.164	.000	.485	2.062
	Disiplin Kerja	.813	.168	.712	.5.079	.000	.485	2.062

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 12 di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y = 6.199 - 0.336 X_1 - 0.813 X_2$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa :

1. Nilai Konstanta 0.6199 mempunyai arti bahwa apabila variabel Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) tetap yaitu 0.6199.
2. Koefisien X_1 (Beban Kerja) sebesar -0.336 mempunyai arti bahwa apabila Beban Kerjanya turun maka nilai Kinerja Karyawan akan naik. sebesar. Dengan asumsi jika variabel Disiplin Kerja (X_2) dianggap tetap atau konstant.
3. Koefisien X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 0.813 mempunyai arti bahwa apabila Disiplin Kerja naik maka nilai Kinerja Karyawan akan naik. Dengan asumsi jika variabel Beban Kerja (X_1) dianggap tetap atau konstant.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 13.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.592	.570	3.46765	1.837
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja					
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 13 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.592. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,2 %. Selebihnya ($100 - 59,2 = 40,8\%$) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis t (parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) secara parsial. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS, maka perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel ($df-1 = n-k-1$) dimana $df-1 = 40-3-1 = 37$ (2.02809). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 8. Uji Hipotesis t (parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.199	4.773		1.299	.202		
	Beban Kerja	-.336	.162	-.478	-3.164	.000	.485	2.062
	Disiplin Kerja	.813	.168	.712	5.079	.000	.485	2.062
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 8. di atas dapat diartikan bahwa:

1. Variabel Beban Kerja (X_1), menunjukkan t hitung > t tabel yaitu ($-3.164 > 2.02809$) dan sig < α ($0,000 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Manna. Hal ini berarti hipotesis diterima.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2), menunjukkan t hitung > t tabel yaitu ($5.079 > 2.02809$) dan sig < α ($0,000 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Manna. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Uji Hipotesis F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS, maka perbandingan antara nilai Fhitung dengan Ftabel ($df=n-k$) dimana $df = 40-2=38$ (3.244). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 9. Uji Hipotesis F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	646.689	2	323.344	26.890	.000 ^b
	Residual	444.911	37	12.025		
	Total	1091.600	39			
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja						

Sumber : Olah Data SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, (26.890 > 3.244), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Manna.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan Pada Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Manna melalui penyebaran kuesioner terhadap 40 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara parsial maupun pengaruhnya secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Manna, Sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis t pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja menunjukkan t hitung > t tabel yaitu $(-3.164 > 2.028)$ dan $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,050$). Hal ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dimana variabel Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan pada seorang karyawan maka akan berdampak kurang baik pula terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu, beban kerja seorang karyawan harus mampu diseimbangkan dengan setiap kapasitas yang dimiliki agar kinerjanya dapat maksimal. Adapun teori yang sejalan dengan penelitian ini yaitu menurut Tarwaka (2010) 'beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu dari oleh Asriani (2018) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar". Dalam penelitian ini memberikan kesimpulan penelitian secara variabel bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis t menunjukkan t hitung > t tabel yaitu $(5.079 > 2.028)$ dan $sig < \alpha$ ($0,005 < 0,05$). Hal ini berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima dan terbukti. Dimana variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa dengan disiplin yang baik akan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan. Hal ini tentunya harus terus dipertahankan dan terus ditingkatkan kedepannya, supaya kinerja perusahaan bisa semakin membaik. Adapun teori yang sejalan dengan penelitian ini adalah menurut Sinambela (2016:332) "disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan dengan baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Beby Silvy (2019) dengan judul “pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya”. Dalam penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis f pada penelitian ini menunjukkan bahwa yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($26.890 > 3.244$) dan nilai sign ($\alpha 0,000 < 0,05$). Hal ini berarti hipotesis diterima yang berarti bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. Berdasarkan nilai koefisien determinan R^2 sebesar 0.592 artinya bahwa beban kerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna dipengaruhi oleh beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 59,2 % sedangkan sisanya 40,8 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin dan beban kerja akan semakin baik bagi karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Sophie Amelia Siregar (2020) dengan judul “pengaruh disiplin kerja, beban kerja terhadap kinerja” dalam penelitian ini memberikan kesimpulan simultan (uji f) sebesar 3,7013 dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ dan f hitung sebesar 3,7013. f tabel 3,12. Ini menunjukkan regresi disiplin kerja dan beban kerja layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama dipengaruhi oleh disiplin kerja dan beban kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. Ini artinya semakin tingginya Beban Kerja yang di terima karyawan maka tanggung jawab dan Kinerja Karyawan akan menjadi lebih baik.
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. Ini artinya dengan semakin baiknya. Disiplin Kerja yang di terima karyawan maka tanggung jawab dan Kinerja Karyawan akan menjadi lebih baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. Ini artinya semakin baiknya beban kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna.

Saran

1. Variabel Beban kerja (X1), berdasarkan hasil yang telah dilakukan maka disarankan bagi perusahaan untuk dapat memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas setiap karyawannya, agar mereka dapat bekerja secara lebih maksimal.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2), berdasarkan penelitian yang dilakukan maka, disarankan pada pihak perusahaan untuk terus meningkatkan kedisiplinan para karyawannya dengan memperketat dan mempertegas Kembali apa yang menjadi kewajiban dari masing-masing karyawan.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y), dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka, disarankan untuk dapat menambah program-program pengembangan dan pelatihan karyawan guna meningkatkan skill para karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Bagi peneliti yang akan datang, disarankan untuk mencari faktor-faktor lain jika ingin meneliti tentang kinerja karyawan, serta disarankan untuk dapat menambah jumlah sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana et al. 2014. "Jurnal pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan".
- Asmadin. 2021. Skripsi "Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening".
- Asriani. 2018. Skripsi "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" (Studi Kasus Kantor Dinas Teanaga Kerja Kota Makasar).

- Cain. 2007. . "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan". E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 6.
- Departemen Dalam Negeri. 2008. Permendamneg No 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisa Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah Jakarta.
- Devis. 2002. Dasar-dasar Manajemen Personalialia. Jakarta . Pustaka Dian
- Dhanial. 2010. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan". E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 6.
- Fauzi, Akbar. 2017. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan. Jurnal Administrasi dan Manajemen vol 4 No 1
- Febriani. 2017. Skripsi "Pengaruh Beban Kerja dan Gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan"(Studi kasus Bank BCA KCP Golden Trade Centre Medan).
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gopher dan Doncin. 1986. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan". E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 6.
- Gopher, D., dan Doncin, E. 1986. Workload- And Examination of The Concept: Chapter 41. Hand Book of Perception and Human Performance
- Hariandja, 2002 . "Manajemen Sumber Daya Manusia. ". Hal: 194
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Talong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal manajemen dan akuntansi 11 (20; 10-23
- Hasibuan, Malayu S. P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- I. G Warsanto. 1995. Dasar-dasar manajemen personalialia. Jakarta. Pustaka Dian
- Kashmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik. Jakarta: Grafindo Persada
- Khasifah. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Studi: Balai Besar Wilayah Semarang. Skripsi Semarang : Universitas Diponegoro.
- Lestari, Mulia, Norisanti. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak. "
- Mangkunegara. 2011. "Manajemen sumber daya manusia". Salemba Empat. Jakarta
- Nawawi, hadari. 2012. Metode Penelitian bidang sosial. Yogyakarta:Gajah Mada University Press
- Nopitasari, W., Susena, K. C., & Yanti, R. T. (2021). The Effect of Human Resources Development (HRD), Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Regional Office of the National Land Agency Bengkulu Province. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 1(4), 419-424.
- Paramitadewi. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Administrasi dan Manajemen vol 6 No 6.
- Patmarina, Erisna. 2012. " Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. "
- Prihatini, L. D. , 2007, "Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang", Tesis, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Kekhususan Kesehatan Kerja, Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.
- Rivai, V, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :dari teori praktik. PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayati, 2010. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Dan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunarso. 2010. "Jurnal Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja Karyawan.
- Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Pranada Media Group: Jakarta
- Suwatno dan Doni Priansa. 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan bisnis. Bandung:Alfabeta.
- Tarwaka. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan". Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen. Vol 4