

**PENGARUH ANALISIS JABATAN, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG TERNATE**

*THE EFFECT OF POSITION ANALYSIS, WORK DISCIPLINE AND WORK LOADS ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK OFFICE OF TERNATE BRANCH*

Oleh :

**Andini Ramanti Kharie<sup>1</sup>**

**Greis M. Sendow<sup>2</sup>**

**Lucky O.H Dotulong<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

<sup>1</sup>[andiniramanti@yahoo.com](mailto:andiniramanti@yahoo.com)

<sup>2</sup>[greis5sendow@gmail.com](mailto:greis5sendow@gmail.com)

<sup>3</sup>[luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Tempat penelitian ini pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate, jumlah responden dalam penelitian adalah karyawan sebanyak 75 orang, Metode penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, model analisis dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda dengan menggunakan alat analisis *Spss 16*. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, baik secara Simultan maupun Parsial. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate harus lebih memperhatikan jabatan yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan latar belakang pendidikan para karyawan, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang harus lebih terus meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan yang ketat agar karyawan lebih disiplin mematuhi peraturan perusahaan dan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang memerhatikan hal yang menyangkut dengan penggunaan waktu kerja karena masih ada karyawan yang bekerjamelebihi jam kerja yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

**Kata Kunci :** *analisis jabatan, disiplin kerja, beban kerja, kinerja karyawan*

**Abstract :** *This study aims to see the effect of job analysis, work discipline, workload on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. The place of this research at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Ternate Branch Office, the number of respondents in the study were 75 employees, the research method was carried out by distributing questionnaires directly to respondents, the analysis model in this study was Multiple Linear Regression using Spss 16. Based on analysis tools the results of the analysis of this study prove that Job Analysis has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, Workload has a positive and significant effect on Employee Performance, both Simultaneously and Partially. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Ternate Branch Office must pay more attention to the position given to employees to fit the educational background of the employees, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Branch Offices must continue to improve the work discipline of their employees by conducting strict supervision so that more disciplined employees comply with company regulations and PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk The Branch Office pays attention to matters relating to the use of work time because there are still employees who work beyond the specified working hours to complete their work.*

**Keywords:** *job analysis, work discipline, workload, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Era globalisasi yang semakin maju dan berkembang menuntut suatu organisasi atau perusahaan agar dapat menyesuaikan diri untuk tidak mengalami suatu kegagalan di dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Jika kinerja karyawan tidak memuaskan, hal tersebut dapat diperkirakan bahwa penempatan kerja atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki. Di dalam istilah manajemen terdapat suatu istilah mengenai analisis jabatan, yaitu "*the right man on the right place and the right time*" yang berarti penempatan orang pada tempat yang tepat dan waktu yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh orang tersebut. Fenomena Analisis jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate adalah dalam penempatan jabatan kepada karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate perlu adanya upaya untuk lebih ditingkatkan, karena permasalahan mengenai kedisiplinan yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate masih banyak yang harus diperbaharui kembali yaitu menyangkut dengan cara berpakaian, ketepatan waktu, tindakan karyawan pada saat di lingkungan kerja, dan penggunaan peralatan kantor yang tidak sesuai dengan peraturan. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis, beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu-individu dengan individu lainnya, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Tingginya beban kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate yang ditandai dengan hal sebagai berikut, target yang harus dicapai setiap bulannya agar mampu bersaing dengan bank lain.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Analisis jabatan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Ternate
2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Ternate
3. Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Ternate

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengmotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan (Siswanto 2006:1).

### Sumber Daya Manusia

(Mathis dan Jackson 2006 : 03) SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2003 : 244) Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2005:10). Manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko 2001:4).

### **Analisis Jabatan**

(Pujangkoro 2004:4) menyatakan bahwa analisis jabatan adalah suatu kegiatan untuk mencatat, mempelajari, dan menyimpulkan keterangan-keterangan atau fakta-fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan/pekerjaan secara sistematis dan teratur. Sedangkan (Hasibuan 2009:29) analisis pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut (Slamet 2007:215) dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. (Slamet 2007:215) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut (Simamora 1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut (Mangkuprawira dan Hubeis 2007:153).

### **Penelitian Terdahulu**

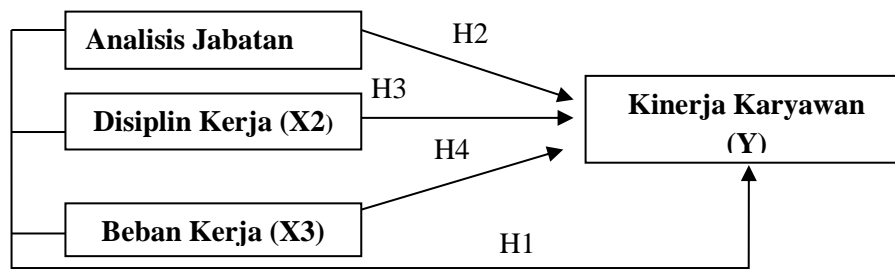
(Yurniati 2016) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis jabatan, struktur organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

(Sahanggamu dan Mandey 2014) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

(Sitepu 2013) melakukan penelitian yang berjudul Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami kelebihan beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja.



## Kerangka Berpikir



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian teori*

### Hipotesis Penelitian

- H1: Analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2: Analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H4: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode yang digunakan maka penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Berdasarkan tingkat explansi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2012:55) asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel X terhadap Y. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Ternate yang berjumlah 75 orang. Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25%, atau lebih. (Arikunto, 2010 : 134-185).

### Data dan Sumber

1. Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data Narimawati (2008 : 98) .
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat dokumen, atau arsip yang bisa menunjang penelitian dokumen yang dimaksud adalah suatu tertulis atau yang dicetak untuk digunakan sebagai suatu catatan atau bukti Hornby (1987:256). Jenis dokumen berupa surat pribadi, autobiografi, dokumen resmi, fotografi, dan data statistik.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap Nazir (2003:203).
2. Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan seorang peneliti dengan cara berhadapan langsung atau face to face dengan informan (orang dianggap tau tentang hal yang akan diteliti) dengan menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan dengan maksud untuk mendapat informasi yang mengenai hal yang akan diteliti.

3. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan panca indra, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

### Uji Validitas

Uji validitas atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin & Kurniawan 2009). Indikator yang valid adalah indikator yang memiliki tingkat kesalahan pengukuran yang kecil. Instrument dikatakan sah berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mampu apa yang ingin dicari secara tepat (Sugiyono 2009).

### Uji Reliabilitas

Realibilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa 2009). Pengertian lainnya jika suatu set objek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

### Uji Asumsi Klasik

Syarat uji regresi dan korelasi adalah data harus memenuhi prinsip BLUE; Best Linier Unbiased Estimator. Model regresi yang diperoleh dari kuadrat terkecil yang umum, atau Ordinary Least Square merupakan suatu model regresi yang dapat memberikan nilai estimasi atau prakiraan linier tidak bias yang paling baik, Maka untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat – syarat minimum yang harus ada pada data (Wibowo, 2012: 87). Syarat – syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik, meliputi:

1. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
2. Uji multikolinieritas adalah situasi adanya kolerasi variabel –variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya.
3. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Bentuk umum persamaan regresi berganda dengan tiga variabel bebas menurut (Alma 2009 : 108) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

### Uji Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

#### Uji masing-masing hipotesis Parsial, Uji (t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah masing-masing Variabel (X1, X2, X3), berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variable	Item	Pearson correlation	Ket
Analisis Jabatan (X1)	X1.1	.771**	Valid
	X1.2	.856**	Valid
	X1.3	.871**	Valid
	X1.4	.560*	Valid
	X1.5	.754**	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	.773**	Valid
	X2.2	.856**	Valid
	X2.3	.871**	Valid
	X2.4	.548**	Valid
	X2.5	.754**	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	.607**	Valid
	X3.2	.551**	Valid
	X3.3	.630**	Valid
	X3.4	.608**	Valid
	X3.5	.654**	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.749**	Valid
	Y.2	.607**	Valid
	Y.3	.597**	Valid
	Y.4	.782**	Valid
	Y.5	.666**	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun, 2018

Hasil uji validitas dalam menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan menunjukkan angka korelasi *product moment pearson* (hitung) pada tingkat level signifikan diatas 0,05, jadi nilai kritisnya dianggap *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Analisis jabatan (X1)	.789	Reliable
Disiplin kerja(X2)	.789	Reliable
Beban kerja(X3)	.923	Reliable
Kinerja karyawan (Y)	.788	Reliable

Sumber: Data primer diolah tahun, 2018

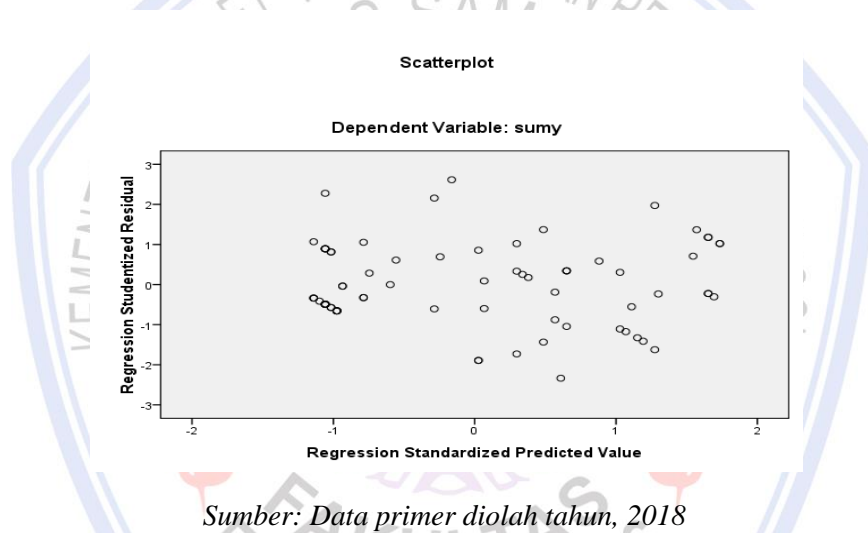
Pada Tabel 2. menunjukkan nilai cronbach alpha rata-rata berada diatas angka 0.6 untuk variabel analisis jabatan, disiplin kerja , beban kerja dan kinerja karyawan. Hal ini bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel keempat,dianggap reliable dan dapat digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini.

**Uji Asumsi Klasik****Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	Kriteria	VIF	Kriteria
<b>Persamaan 1:</b>				
X1 Analisis Jabatan	.756	> 0.1	1.711	< 10
X2 Disiplin Kerja	.856	> 0.1	1.216	< 10
X3 Beban Kerja	.776	>0.1	1.014	<10

Sumber: Data primer diolah tahun, 2018

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan dalam Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikoleniaritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari kriterianya (>0.1) dan nilai VIF yang lebih kecil dari kriterianya (<10) untuk seluruh variabel.

**Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer diolah tahun, 2018

Penelitian ini menggunakan grafik *Scatterplot* dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas jika tidak ada pola tertentu dari grafik *scatterplot* dan titik yang menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas ini menampilkan grafik-grafik *scatterplot* dari keempat variabel yang mewakili pada Gambar 2. dari tiga hipotesis persamaan regresi. Dari grafik *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa pada semua model memiliki titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti bahwa model penelitian ini telah terbebas dari heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas****Tabel 4. Uji Kolmogorov-Smirnov**

Keterangan	Asymp. Sig
Persamaan Regresi	0.771

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4. menunjukkan bahwa uji normalitas dapat terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk semua persamaan regresi diatas sebesar 0.771 dengan signifikan (>0.05) seperti yang dipersyaratkan. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa, residual data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, atau dengan kata lain data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.177	3.088	
	Analisis Jabatan	1.528	1.059	0.613
	Disiplin Kerja	1.289	1.061	1.496
	Beban Kerja	2.111	0.114	0.054

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan tabel 5. di atas dapat di tulis dalam bentuk persamaan regresi

$$Y = 5.177 + 1.528 \text{ Analisis jabatan} + 1.289 \text{ Disiplin Kerja} + 2.111X_3 \text{ Beban kerja} + e$$

1. Konstanta sebesar 5.177 artinya jika Analisis Jabatan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) bernilai Nol, maka nilai variabel dependen Kinerja Karyawan adalah sebesar 5,177.
2. Nilai koefisien Analisis Jabatan (X1) sebesar 1.528, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Analisis Jabatan (X1) mengalami kenaikan 1 point atau 1%, maka Kinerja Karyawan(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,017 per 1 point/ 1 %. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X1 dan Y, semakin naik X1 maka Y akan semakin naik.
3. Nilai Koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,289 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 poin atau 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1.289. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X2 dan Y, semakin naik X2 maka Y akan semakin naik.
4. Nilai Koefisien Beban Kerja (X3) sebesar 2.111 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Beban Kerja (X3) mengalami kenaikan 1 poin atau 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 2.111 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X3 dan Y, semakin naik X3 maka Y akan semakin naik.

**Tabel 6. Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.067	3	194.689	89.612	.000 <sup>b</sup>
	Residual	154.253	71	2.173		
	Total	738.320	74			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1, Total\_X3

Berdasarkan tabel 6. terlihat nilai F hitung sebesar 89.612 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Terlihat bahwa nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  **diterima**. Artinya Hipotesis Pertama yang menyatakan bahwa “ Analisis Jabatan, Disiplin Kerja, Beban Kerja, secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” terbukti/**diterima**. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Analisis Jabatan (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Beban Kerja (X<sub>3</sub>), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji Parsial (t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.177	3.088		1.677	.000
	Analisis Jabatan	1.528	1.059	0.613	0.498	.001



Disiplin Kerja	1.289	1.062	1.496	1.215	.003
Beban Kerja	2.111	0.114	0.054	0.981	.001

a. Dependent Variable: Total\_Y

1. Dari tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi Analisis Jabatan memiliki tingkat sigifikansi 0,001, nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai  $\text{sig} < \alpha$ , ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan “ Analisis Jabatan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ” **diterima**.
2. Dari tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi Disiplin Kerja memiliki tingkat sigifikansi 0,003, nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai  $\text{sig} < \alpha$ , ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan “Disiplin Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ” **diterima**.
3. Dari tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi Beban Kerja memiliki tingkat sigifikansi 0,001, nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai  $\text{sig} < \alpha$ , ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan “ Beban Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ” **diterima**.

## Pembahasan

### Pengaruh Analisis jabatan terhadap Kinerja karyawan

Secara empiris didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yurniati (2016) yang berjudul “Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

### Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Secara empiris didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Penelitiannya Patricia M. Sahangggamu dan Silvy L. Mandey (2014) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya” Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan

Secara empiris didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agripa Toar Sitepu (2013) dengan judul “Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado” Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Analisis Jabatan (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate.
2. Analisis Jabatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate.
3. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate.
4. Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate.

### Saran

1. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate harus lebih memperhatikan jabatan yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan latar belakang pendidikan para karyawan.

2. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang harus lebih terus meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan yang ketat agar karyawan lebih disiplin mematuhi peraturan perusahaan.
3. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang memerhatikan hal yang menyangkut dengan penggunaan waktu kerja karena masih ada karyawan yang bekerjamelebihi jam kerja yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. 2009. *Pengantar Statistik*. Alfabeta : Bandung
- Arikunto,S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT.Rineka Cipta : Jakarta
- Handoko, T.H.. 2001 . *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara : Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Hornby, A.S. 1987. *Oxport Advance Learn's Dictionary Of Current English*. Oxport University Press: London
- Mangkuprawira, S dan Hubeis, A.V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Bogor
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. .2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Salemba Empat : Jakarta
- Mustafa, H. 2009. *Metodologi Penelitian*.Bumi Aksara :Jakarta
- Narimawati, U. 2008. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agung Media : Jakarta
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Salemba Empat : Jakarta
- Pujanggoro, S.A. 2004. *Analisis Jabatan (Job Analysis)*. Dalam *Jurnal eUSU* Depository.Hal.1-14 Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara
- Sahanggamu, P.M, *et al*. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan DisiplinKerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Emba*. Vol.2 No.4, Hal. 514- 523. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/index>. 30 Juni 2018
- Simamora, H.1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE : Yogyakarta
- Siswanto, H.B. 2006. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara : Jakarta
- Sitepu, A.T. 2013. Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal Emba*.Vol.1,No.4,Hal.1123-1133. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/index>. 30 Juni 2018
- Slamet, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unnes Press : Semarang
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian Administrasi*.: Alfabeta : Bandung
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta : Bandung
- Wibowo 2012. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada : Jakarta:
- Yamin, S dan Kurniawan, H. 2009. *SPSS COMPLETE Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Salemba Infotek : Jakarta
- Yuniarti . 2016. Pengaruh Analisis Jabatan, Struktur Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*.Vol4No8,Hal.109-117. <https://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/katalogis/article/view/6760>. 30 Juni 2018