

Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Tinggi Ilmu Islam Dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar

Andi Dahmayanti[✉] Baharuddin Semmaila' Mapparenta

¹ Mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar. Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, penelitian ini mengevaluasi bagaimana ketiga variabel independen tersebut secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, perlu adanya evaluasi dan penyesuaian beban kerja agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur yang ada dengan mengintegrasikan analisis beban kerja, disiplin kerja, dan kompetensi SDM dalam konteks kinerja pegawai, khususnya di lembaga pendidikan tinggi Islam.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi SDM, Kinerja Pegawai, STIBA Makassar, Analisis Regresi Berganda.*

Abstract

This research examines the influence of workload, work discipline, and Human Resources (HR) competency on employee performance at the Makassar Islamic and Arabic Language College (STIBA). Using multiple regression analysis methods, this research evaluates how these three independent variables simultaneously influence employee performance. The results of the research show that workload has a negative and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect, there is employee performance and competency has a positive and significant effect on employee performance. Good competency will improve employee performance. Apart from that, it is necessary to evaluate and adjust the workload to suit the capacity and abilities of employees, so as to create a more productive work environment. This research contributes to existing literature by integrating workload analysis, work discipline, and HR competency in the context of employee performance, especially in Islamic higher education institutions.

Keywords: *Workload, Work Discipline, HR Competency, Employee Performance, STIBA Makassar, Multiple Regression Analysis.*

Copyright (c) 2019 Andi Dahmayanti

✉ Corresponding author : andi.dahmyanti@gmail.com

Email Address : andi.dahmayanti@gmail.com, baharuddin.s@umi.ac.id, mapparenta@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk yang diciptakan oleh Allah Swt. Dengan sebaik-baik bentuk penciptaannya di dunia ini. Manusia merupakan makhluk sosial yang senantiasa berinteraksi dengan manusia lainnya. Manusia bahkan mengemban amanah mulia sebagai khalifah fil ardhi (pemimpin di muka bumi). Sehingga dalam menjalankan peran mulia tersebut manusia menggunakan segala potensi dan kemampuan yang dimilikinya dalam mewujudkan amanah tersebut. Salah satu potensi yang dimilikinya adalah kemampuan untuk mengorganisasikan peranan manusia pada suatu lembaga atau organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, hal ini disebabkan karena setiap orang akan cenderung unruk hidup bermasyarakat. Ini dapat kita lihat di kehidupan organisasi, keluarga, masyarakat maupun dalam kehidupan dunia kerja yang setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Sumber Daya Manusia di organisasi saat ini semakin dibutuhkan dan diperhatikan disetiap kegiatan terutama diarahkan untuk mencapai tujuan. Robbins (2006) mengatakan organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat didefinisikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Menurut Sofyan (2009:6) menyatakan sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Sumber daya dalam manajemen sebagaimana disebutkan adalah sumber daya manusia strategis yang memberikan nilai tambah sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi. Mengelola sumber daya manusia memang sangatlah komplis, karena harus berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai latar belakang pendidikan, watak, kehidupan sosial yang berbeda. Sumber daya manusia merupakan unsur sentral dalam setiap jenis organisasi atau lembaga, terlepas daripada bentuk dan tujuannya. Salah satu pengguna sumber daya manusia yang mumpuni adalah Sekolah Tinggi. Sekolah Tinggi merupakan salah satu penyelenggara kegiatan pendidikan tingkat tinggi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 20 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa sekolah tinggi merupakan salah satu bentuk penyelenggara perguruan tinggi selain akademi, institut, politeknik atau universitas yang berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar adalah institusi pendidikan tinggi berbasis asrama. Sejenis pesantren tinggi yang menerapkan metode pembelajaran *boarding school*. STIBA Makassar merupakan institusi perguruan tinggi Islam yang berkonsentrasi pada pengkaderan dai dan ulama. Dengan demikian lulusannya diharapkan dapat berkiprah secara profesional dan berdedikasi. Maka dari itu kompetensi yang mumpuni dari sumber daya manusia Pengelola STIBA Makassar menjadi suatu kebutuhan mendasar dalam

pencapaian tujuan visi dan misi STIBA Makassar. Kemampuan, kedisiplinan dan kapasitas kerja yang baik menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam rangka peningkatan pencapaian tujuan penyelenggaraan pendidikan dan program kerja yang telah direncanakan. STIBA Makassar juga adalah sebuah lembaga pendidikan tinggi yang bertujuan melahirkan intelektual muslim berkepribadian 5 M (mukmin, muslih, mujahid, mutaawin, mutqin) yang memiliki kapasitas keilmuan yang memadai dan wawasan yang luas. Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar terdiri atas tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan pada STIBA Makassar dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan di STIBA Makassar. Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pendidikan di lingkup STIBA Makassar maka peran pegawai dalam melaksanakan program kerja menjadi hal yang sangat mendasar. Berdasarkan hasil observasi awal terhadap pelaksanaan pencapaian program kerja di Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar ditemukan bahwa terdapat data pelaksanaan program kerja selama kurun periode 3 tahun. Berikut hasil persentase penilaian kinerja berdasarkan pelaksanaan program kerja yang telah terlaksana selama 3 tahun terakhir di lingkup Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar.

Tabel 1 Hasil Pelaksanaan Program Kerja di Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar

Tahun	Jumlah Pegawai	(%) Pelaksanaan Program Kerja	Ket.
2021	80	74,32 %	Baik
2022	83	67,80 %	Baik
2023	90	57,85 %	Cukup Baik

Sumber : Data Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar

Berdasarkan tabel 1 di atas secara umum dapat dijelaskan bahwa terdapat 402 kegiatan untuk tahun anggaran 2021 dengan persentase pelaksanaan kegiatan sebesar 74,32 %. Sedangkan untuk tahun anggaran 2022 terdapat 640 kegiatan dengan persentase kegiatan terlaksana sebesar 67,80%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja terhadap kegiatan STIBA Makassar termasuk dalam kategori baik berdasarkan banyaknya kegiatan program kerja yang telah terlaksana. Namun pada tahun 2023 pelaksanaan program kerja hanya mencapai 57,85 % dengan jumlah kegiatan sebanyak 814 kegiatan. Hal ini menunjukkan penurunan prosentase dari pencapaian pelaksanaan program kerja pada tahun 2023 dari satu sisi, namun di sisi lain terdapat peningkatan jumlah kegiatan yang terlaksana. Penurunan kinerja pelaksanaan program kerja pada tahun 2023 tersebut ditandai dengan beberapa program kerja tidak terlaksana dan belum terjadwalkan. Hal tersebut juga menuntut peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerja tersebut . Pencapaian kinerja yang optimal terjadi apabila realisasi program kerja yang direncanakan telah tercapai sesuai target yang telah ditentukan. Peningkatan dan penurunan kinerja pegawai tidak terlepas dari beban kerja pegawai. Analisis beban kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan kapasitas dan kompetensi masing-masing. Semakin besar jumlah beban kerja maka semakin besar total beban kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan pada waktu efektif. Analisis beban kerja memiliki peran

penting dalam memastikan kesesuaian jumlah pegawai dengan kebutuhan pekerjaan yang adaserta sejauh mana efektifitas pencapaian sasaran dan program kerja yang dilakukan oleh pegawai. Informasi tersebut akan membantu STIBA dalam mengoptimalkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Dalam pengamatan dan observasi awal tersebut, terdapat pula evaluasi beban kerja pegawai yang dilakukan STIBA Makassar untuk mengidentifikasi apakah jumlah pegawai yang tersedia sudah mencukupi atau memerlukan penyesuaian dalam peningkatan kinerjanya agar tujuan penyelenggaraan dan program kerja STIBA Makassar dapat terlaksana secara efisien dan efektif. Pentingnya analisis beban kerja terletak pada kemampuannya untuk mengidentifikasi potensi ketidakseimbangan antara beban kerja dan tenaga kerja yang ada. Dengan begitu, STIBA Makassar dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi masalah yang mungkin muncul dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Menurut Paramitadewi (2017) semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan memengaruhi kinerja dari pegawai tersebut, begitu juga sebaliknya. Hal ini berbeda dengan Sastra et al. (2017) yang menunjukkan hubungan positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Namun berbeda dengan penelitian Paramitadewi (2013), terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian Omalayo & Omole (2013), yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Sedangkan menurut Gani dkk (2023) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya dengan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memiliki disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Hasibuan (2009: 194) pegawai dapat dikatakan disiplin jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dari pengamatan awal terlihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai masuk jam kantor masih sangat rendah hal ini terlihat dari daftar hadir pegawai yang masuk sesuai jadwal yaitu jam 08.00 hanya 45 orang dari total 90 pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai. Seorang pegawai dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin, dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Masdar dkk, (2022) kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar pada FTI

Universitas Muslim Indonesia. Sedangkan menurut Serang S., dkk, (2023) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Dan menurut Gani (2022) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Sementara Tusholihah et al (2019) dan Irawan et al (2012) yang mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Winarno & Perdana (2015), suatu karakteristik yang harus dimiliki oleh seseorang karyawan yang nantinya diukur guna mengetahui bagaimana perilaku dan kinerja karyawan adalah kompetensi. Suyitno (2017) mengatakan bahwa organisasi dalam sebuah perusahaan menerapkan model kompetensi untuk meningkatkan pengembangan yang dimiliki dan sebagai bahan penilaian kinerja perilaku karyawan. Karyawan harus memiliki kompetensi yang baik agar tercipta suatu keselarasan antar kinerja karyawan dan tujuan perusahaan. Menurut Sudaryo (2018:177) Setiap organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai kompetensinya masing-masing dan sesuai pula dengan bidang tugasnya, peran, fungsi dan tanggung jawabnya. Menurut Siagian (2019:27) Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang mengamati pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi antara lain Kristina (2012) dan Hari (2015) menunjukkan bahwa kompetensi memberi pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, penerapan kompetensi dalam suatu organisasi perlu ditingkatkan untuk mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Fenomena berdasarkan fakta yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan masih perlu ditingkatkan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dalam setiap aktivitas kerja karyawan.

Suyitno (2017) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Gani, A., et, al (2023) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompetensi seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerjanya. Berbeda dengan penelitian Rahardjo (2014), yang menyebutkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan menurut Alam dkk (2023) dan Latief dkk (2023) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Payaman (2009:14), suatu model kinerja individu dipengaruhi oleh faktor manusia dan non-manusia yang meliputi: kompetensi individu (berupa kemampuan dan keterampilan), disiplin kerja, motivasi, sikap dan etos kerja, dukungan manajemen (berupa hubungan industrial, kepemimpinan) dan dukungan organisasi (berupa budaya kerja, struktur organisasi, teknologi dan peralatan, kondisi kerja). Penelitian ini tidak hanya membatasi faktor manusia saja berupa kompetensi individu dan disiplin kerja juga kinerja yang dipengaruhi oleh non manusia yakni budaya kerja. Prestasi kerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena ditentukan oleh ketiga faktor tersebut untuk bekerja dengan tekun dan mendukung prestasi kerja pegawai. Dengan pengetahuan yang tinggi, pegawai dapat dengan mudah menganalisa suatu pekerjaan, walaupun tugas yang diberikan tergolong sulit untuk dilaksanakan. Keterampilan seorang pegawai dapat menentukan peningkatan suatu organisasi, jika keterampilan kerja yang dimiliki sumber daya manusia yang ada dalam suatu

organisasi tidak begitu bagus maka organisasi juga sulit untuk berkembang pesat. Sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pegawai berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya, sehingga dengan adanya interaksi pegawai yang bertugas dengan masyarakat atau pegawai lain yang ada di lingkungan kerjanya, maka pegawai dapat bekerja lebih rajin sehingga prestasi kerja pegawai juga dapat ditingkatkan. Tujuan organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dapat dicapai melalui faktor kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sehingga selain dapat menciptakan suasana kondusif untuk tumbuhnya prestasi kerja pegawai juga berpotensi dapat membuat organisasi berkembang lebih maju. Dikatakan bahwa sumber daya manusia dan instansi atau organisasi adalah dua hal yang sulit dipisahkan. Disebut demikian karena keberhasilan suatu organisasi atau instansi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini membuat instansi harus memperhatikan kinerja dari pegawainya, karena kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menjalankan suatu instansi. Untuk mendapatkan keuntungan yang besar, maka instansi perlu meningkatkan kinerja pegawai dan secara bersamaan diharapkan dapat memberikan dampak untuk meningkatkan kinerja instansi.

Pada dasarnya, instansi tidak hanya membutuhkan pegawai yang mampu dan terampil. Instansi sangat membutuhkan pegawai yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan instansi. Dukungan instansi terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai menjadi hal penting, mengingat lingkungan instansi baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Berdasarkan penjabaran diatas, maka peneliti menyadari bahwa penting untuk mengkaji kinerja, beban kerja, disiplin kerja dan kompetensi SDM lebih dalam. Rendahnya kinerja dan komitmen organisasi pada pegawai akan menimbulkan kesadaran diri yang kurang terhadap perilaku kerja yang juga mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut dikhawatirkan akan mempengaruhi kualitas kompetensi SDM dan tingginya beban kerja pada kerja pegawai. Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijabarkan di atas di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang "Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar."

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga diperoleh tentang gambaran yang berlaku dalam kaitannya dengan analisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan Sumber Data Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Maka dalam penelitian ini dapat dijabarkan antara lain :

- a. Data kuantitatif adalah data yang penekanannya pada data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika.
- b. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:
 - a) Data primer. Merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulis. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar.
 - b) Data Sekunder. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Data sekunder hanya memanfaatkan data yang sudah matang yang didapat dari instansi atau lembaga tertentu. Dalam penelitian ini, diperoleh dari literatur, hasil penelitian dan dokumen-dokumen penting yang berhubungan langsung dengan penelitian ini serta data yang diperoleh dari pihak Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai (tenaga kependidikan) pada Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar. Sampel menurut Arikunto (2016), adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2018) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (tenaga kependidikan) pada Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar yang berjumlah 90 orang dengan menggunakan metode sensus

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa metode pengumpulan data adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi. Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada obyek yang akan diteliti hal tersebut berguna untuk dapat melengkapi informasi yang akan dibutuhkan.
- b. Wawancara. Pengumpulan data yang dilakukan dengan melalui tanya jawab kepada responden mengenai hal yang terkait dengan yang diteliti.
- c. Kuesioner. Menurut Sugiyono (2015, hlm. 199) menyatakan bahwa angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti

memilih teknik pengumpulan data Angket atau kuesioner ini dirasa cukup efektif untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Angket dibuat secara online dengan bantuan Google Form yang kemudian akan disebarakan kepada responden melalui link.

Skala pengukuran yang digunakan pada kuesioner yang dibuat oleh peneliti yaitu skala Likert. Menurut Sugiyono (2020:222) Skala Likert dikembangkan oleh Rensis Likert, yang merupakan suatu series butir (butir soal). Skala Likert adalah alat pengukuran yang digunakan untuk mengukur pendapat atau persepsi responden terhadap suatu pernyataan atau peristiwa. Skala ini sering digunakan dalam penelitian survei dan penilaian opini. Skala Likert biasanya terdiri dari pernyataan yang diikuti oleh opsi-respon yang mencakup spektrum sikap dari positif hingga negatif.

- d. Dokumentasi. Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitas dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subyek sendiri atau oleh orang lain tentang subyek sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan, catatan harian, cendramata, laporan artikel, foto dan sebagainya. Memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi di waktu silam.

Metode Analisis Data

Metode Analisis adalah Proses Penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah di baca dan dinterprestasikan. metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variable yang akan diteliti adapun metode analisis yang digunakan adalah:

- a. Analisis Deskriptif, menurut (Sugiyono, 2014) pengertian metode statistic descriptive adalah sebagai berikut: "metode statistika deskriptif adalah statistika yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi". Metode deskriptif digunakan penulis untuk menggambarkan hasil penelitian dalam menjawab rumusan masalah mengenai gambaran masing masing variabel yang diteliti. Dalam statistik dekskriptif penyajian data dapat berupa tabel, grafik, Diagram lingkaran.
- b. Analisis kuantitatif dengan menggunakan model regresi linier berganda. Dalam penelitian ini dikarenakan variabel bebas terdiri dari tiga variabel (Beban Kerja Disiplin Kerja dan Kompetensi) maka digunakan regresi linier berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (variabel respons) dan dua atau lebih variabel independen (variabel prediktor). Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurun nya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak Sugiyono (2012) Secara konsepsional analisis regresi linier berganda mempunyai hubungan kausal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah pengukuran besar persentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,624	,611	2,129

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 47,520 dengan tingkat signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000. Ketika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, dimana nilai F_{tabel} pada penelitian ini yaitu $F_{tabel} = (k;n-k) = (3;90-3) = (3;87) = 2,070$. Maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(47,520 > 2,070)$ dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara beban kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X1, X2, dan X3) secara serentak bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	646,385	3	215,462	47,520	,000 ^b
Residual	389,938	86	4,534		
Total	1036,322	89			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 47,520 dengan tingkat signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000. Ketika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, dimana nilai F_{tabel} pada penelitian ini yaitu $F_{tabel} = (k;n-k) = (3;90-3) = (3;87) = 2,070$. Maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(47,520 > 2,070)$ dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara beban kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X1, X2, dan X3) secara persial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan 5%.

Tabel 4 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,169	3,190		1,934	,056
X1	,040	,129	,021	,313	,755
X2	,107	,085	,087	2,252	,014
X3	,981	,092	,753	10,605	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (y)

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas dimana hasil uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial (individu) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- 2) Berdasarkan tabel di atas nilai t hitung untuk Beban Kerja 1,934 sedangkan nilai t tabel sebesar 0,313. Maka diketahui t hitung < t tabel atau (0,313 < 1,663) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,755 hal ini lebih besar dari 0,05 atau (0,755 > 0,05). Dengan demikian beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- 4) Berdasarkan tabel di atas nilai t hitung untuk disiplin kerja adalah 2,252 sedangkan nilai t tabel 1,663. Maka diketahui t hitung > t tabel atau (2,252 > 1,663) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,014 hal ini lebih kecil dari 0,05 atau (0,014 < 0,05). Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 5) Pengaruh kompetensi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- 6) Berdasarkan tabel di atas nilai t hitung untuk disiplin kerja adalah 10,605 sedangkan nilai t tabel 1,663. Maka diketahui t hitung > t tabel atau (10,605 > 1,663) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 hal ini lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka dari itu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh beban kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS veris 25 dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,169	3,190		1,934	,056
X1	,040	,129	,021	,313	,755

X2	,107	,085	,087	2,252	,014
X3	,981	,092	,753	10,605	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (y)

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Hasil analisis regresi linear berganda maka dapat disusun persamaan sebagai berikut: $Y = 6,169 + 0,040 X1 + 0,107 X2 + 0,981 X3$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien 0,040.
- Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,107.
- Variabel kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,981.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan tingkat pencapaian pelaksanaan program kerja di Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar adalah kinerja pegawainya. Pegawai merupakan aset utama dari instansi ini, sehingga harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Pemberian beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan pegawai tersebut. Sitepu (2013:1125) mengemukakan bahwa jika kemampuan pegawai lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pegawai lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat dipilah menjadi tiga yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar menyadari bahwa beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat berdampak pada ketidakefisiensian kerja. Penetapan beban kerja yang terlalu ringan juga bisa berarti terjadi kelebihan pegawai. Kelebihan pegawai ini menyebabkan Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar harus memberikan gaji pegawai yang lebih banyak dengan tingkat produktivitas yang sama sehingga terjadi tidak efisiensi biaya. Namun, kekurangan pegawai atau realitas banyaknya pekerjaan dengan jumlah pegawai yang dipekerjakan sedikit dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun psikologis pegawai. Kelelahan ini dapat pula berakibat tidak produktifnya pegawai Pegawai yang dibebani tugas dan tanggung jawab yang melebihi kapasitasnya dapat menyebabkan kurang maksimalnya hasil pekerjaan.

Hal ini dikarenakan over workload, pegawai hanya memiliki sedikit waktu sedangkan harus menyelesaikan pekerjaan yang banyak. Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar diharapkan dapat memberikan beban kerja yang efektif, sehingga dapat diketahui sejauhmana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauhmana pengaruhnya terhadap instansi Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar itu sendiri. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan yaitu "Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar" tidak sesuai dengan hipotesis awal. Pengaruh yang

ditimbulkan oleh variabel Beban Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini berarti bila beban kerja tinggi maka akan menurunkan kinerja pegawai. Adapun kebenaran hipotesis ini ditunjukkan melalui pengujian secara parsial oleh nilai korelasi dan signifikansi melalui uji t . Berdasarkan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien variabel beban kerja pegawai sebesar 0,040 dan nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan beban kerja satu satuan maka kinerja pegawai kenaikan hanya berkisar 0,040 yang menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan pada kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan SPSS juga diperoleh nilai t -hitung sebesar 0,313 yang menunjukkan nilai t -hitung lebih kecil daripada t -tabel yang berada dalam area penolakan H_0 . Perhitungan tersebut juga diperoleh nilai sig sebesar 0,755. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α (0,05) Dikarenakan nilai t hitung berada area penolakan H_0 , serta nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai α , dapat dikatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, Hipotesis alternatif 1, dinyatakan tidak sesuai dengan asumsi H_1 . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sastra et al. (2017) dan Omolayo dan Omole (2013), menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gani dkk (2023) dan Paramitadewi (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik t yang telah dilakukan dimana nilai signifikansi yang dihasilkan dari variabel disiplin kerja adalah lebih kecil dari 0,05 yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang telah dirumuskan, artinya semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan ketika karyawan telah disiplin dalam melakukan pekerjaannya artinya karyawan tersebut sudah mengetahui semua hal yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan tersebut. Pada penelitian di Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai beberapa indikator pada disiplin kerja sudah cukup baik, terutama mengenai hadir tepat pada waktunya artinya para pegawai sudah dapat mentaati peraturan yang diberlakukan oleh instansi. Karena ketika pegawai dapat hadir tepat pada waktunya maka pekerjaan yang akan dijalankannya dapat selesai tepat pada waktunya dengan sangat baik, dari hal-hal tersebut maka dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai di suatu lembaga atau instansi karena dengan adanya kesadaran dalam diri setiap pegawai mengenai tanggung jawab yang dimilikinya pada perusahaan maka akan dapat tercermin juga sikap disiplin dari pegawai tersebut. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien variabel beban kerja pegawai sebesar 0,107 dan nilai signifikansi 0,014 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan beban kerja satu satuan maka kinerja pegawai kenaikan sebesar 0,107 yang menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan SPSS juga diperoleh nilai t -hitung sebesar 2,252 yang menunjukkan nilai t -hitung lebih besar daripada t -tabel. Dari hasil uji tersebut juga diperoleh nilai sig sebesar 0,0014. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai α (0,05) Dikarenakan nilai t hitung lebih besar dari t -tabel serta nilai

signifikansi yang lebih besar dari nilai alpha, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, Hipotesis alternatif 2, dinyatakan sesuai dengan asumsi H2. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Serang S., dkk, (2023) dan Gani (2022) dan Masdar dkk, (2022), yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja dari karyawan sementara semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah juga kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tusholihah et al (2019) dan Irawan et al (2012) yang mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena faktor-faktor dari disiplin kerja seperti mentaati semua peraturan perusahaan, tanggung jawab dalam pekerjaan dan hadir secara tepat waktu belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan karena dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi tidak dapat mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap instansi Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arabn(STIBA) Makassar senantiasa mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi. Tingginya kinerja pegawai tentu saja dapat menjadi sumbangan yang baik bagi instansi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berkinerja tinggi, instansi dapat meningkatkan kinerjanya. Apabila pegawai dalam instansi sebagai SDM dapat berjalan efektif, maka instansi juga dapat berjalan efektif. Dengan kata lain, keberlangsungan suatu instansi, dalam hal ini Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arabn(STIBA) Makassar ditentukan oleh kinerja pegawainya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensinya. Kompetensi merupakan keterampilan, perilaku, dan kemampuan yang memungkinkan pegawai untuk melakukan fungsi spesifik (Levy, 2010:4). Kompetensi adalah kemauan dan kemampuan seseorang yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi di antara karakter, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual (Murgianto, 2016:386). Diungkapkan oleh Safwan, (2014:134) bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerjanya. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif efisien, dan efektif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai yang bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Guna mencapai kinerja instansi yang baik, pihak Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arabn(STIBA) Makassar perlu memperhatikan kompetensi pegawainya. Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arabn(STIBA) Makassar dituntut untuk dapat mencapai kinerja yang Iunggul sesuai dengan target-target pada uraian jabatan masing-masing pegawai. Berdasarkan perhitungan SPSS juga diperoleh nilai t-hitung sebesar 10,605 dengan nilai t-tabel sebesar 1,663. Nilai t-hitung tersebut lebih besar daripada nilai t-tabel, dan hasil uji tersebut juga diperoleh nilai sig sebesar 0,000. Dikarenakan t- hitung lebih besar daripada t-tabel serta nilai signifikansi lebih kecil daripada nilai alpha, dapat dikatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, hipotesis (H3), dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristina (2012) dan Hari (2015) menunjukkan bahwa kompetensi memberi pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, penerapan kompetensi dalam suatu organisasi perlu ditingkatkan untuk mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Fenomena berdasarkan fakta yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan masih perlu ditingkatkan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dalam setiap aktivitas kerja karyawan. Suyitno (2017) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Gani, A., et, al (2023) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompetensi seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerjanya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2014), yang menyebutkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa : 1). Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika beban kerja semakin meningkat maka akan menurunkan kinerja pegawai. 2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. 3). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, apalagi dengan penempatan pegawai sesuai kompetensinya.

Referensi :

- Abdullah, A. A., & Latief, B. (2023). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja.Kinerja,20(3).
- Adhani, Akbar Rizky. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. I, No. 4, Halaman1223-1233.
- As' ad, A., & Kamidin, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 34-43.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Al Idrus, R. D., Gani, A., & Alam, R. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Personil Polresta Mamuju. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(3), 268-275.
- Amang, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis dan Pemerintahan Makassar)*. Indomedia Pustaka.
- Arfah, A., & Mapparenta, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Polisi Negara (Spn) Batua Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Basalamah, S., Aaryawiguna, M. I., Semmaila, B., & Sufri, M. (2021) The Affecting of Leadership, Competence and Organizational Commitment towards Corporate Governance and Employee Performance, 6(10). *International Journal of Innovative Science and Research*, 2456-2165.
- Gani, A., Aziz, M., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Klabers Studio Makassar. *Journal on Education*, 5(3), 9741-9755. Retrieved from
- Gani, A., & Djamereng, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal*

- Ekonomi Global, 1(2), 165-178.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemn*, 5(1), 16–23.
- Irawati, R., & Carollina, D. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 51– 58.
- Iskandar, M. R. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(3), 577–592.
- Mapparenta, M. N., & Said, M. S. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Divisi Poultry Breeding Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 9(3), 212-219.
- Mas' ud, M., Az, M. A., & Saleh, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia. *Tata Kelola*, 9(2), 207-224.
- Mas'ud, M., Kusdianto, I., & Ramlawati, R. (2023). The influence of leadership style, work discipline, job satisfaction, and work environment on employee performance BKKBN Kota Palopo. *Enrichment: Journal of Management*, 13(2), 1378-1389.
- Mas'ud, M., Elisnawati, E., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308-8323.
- Madjid, N., Mas'ud, M., & DM, R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Cendekia Akademika Indonesia(CAI)*, 2(2),153–166.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130.
- Purnomo, C. A. hadi, Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 28– 35.
- Rezky Iskandar, M. (2021). *YUME : Journal of Management* Pengaruh Motivasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(3), 577–592.
- Sari, N., & Aravik, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera. Babat Toman. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 1-16.
- Semmaila, B Latief, Y., Sinring, B., &. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPEDA Kabupaten Sinjai. *YUME: Journal of Management*, 2(2).
- Semmaila, B., Mukminin, A. A., & Ramlawati, R. (2020). Effect of education and training, work discipline and organizational culture on employee performance. *Point Of View Research Management*, 1(3),19-29.
- Serang, S., Burhanuddin, M. N. P., & Mapparenta, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Parepare. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(3), 653-667.
- Serang, S., & Nugraha, M. A., Mus, A. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1), 371-382.