




PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BUTON

Dwi Agustyawati^{*1}, Nur Zarliani Uli², Ahmad Daholu³, Hasni⁴, Ferli Zakaria⁵

^{1,2,3,4,5} University of Muhammadiyah Buton, Indonesia

Corresponding Author: partyazh@gmail.com

<p>Info Article</p> <p>Received : 01 April 2024</p> <p>Revised : 03 May 2024</p> <p>Accepted : 01 Juni 2024</p> <p>Publication : 30 Juni 2024</p>	<p>Abstract: <i>This study aims to determine the effect of workload and work discipline on performance carried out at the Public Works and Spatial Planning Office of South Buton Regency. Data collection methods were carried out by observation, questionnaires and documentation. Respondents in this study amounted to 38 respondents. Data processing was carried out using SPSS, and analyzed the research instrument test and multiple linear regression analysis hypothesis testing. The results of this study indicate that there is a simultaneous positive and significant effect of workload and work discipline on employee performance with a significance value of $0.027 < 0.05$. Based on the results of the coefficient of determination test, the adjusted r value is 0.141, which means that the independent variable in this study has an influence of 14.1% on the dependent variable. Meanwhile, workload has no effect on employee performance. Work discipline has no effect on employee performance.</i></p> <p>Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Buton Selatan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, pemberian kuisioner dan dokumentasi. Responden pada penelitian ini berjumlah 38 responden. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS, dan melakukan analisis uji instrumen penelitian dan uji hipotesis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai <i>adjusted r</i> sebesar 0,141, yang dimana hal tersebut berarti bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 14,1% terhadap variabel dependen. Sedangkan, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
<p>Keyword : Workload, Work Discipline, Performance</p> <p>Kata Kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja</p>	
<p><i>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</i></p> 	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor inti dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi diciptakan berdasarkan berbagai visi untuk kemaslahatan umat manusia dan dalam pelaksanaan serta misinya di kelola oleh manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam seluruh aktivitas organisasi. Meskipun terdapat banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan lancar tanpa bantuan sumber daya manusia. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi faktor pendorong dan penentu suatu organisasi mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari diadakannya perekrutan yang profesional dimana dalam perekrutannya dilakukan dengan seleksi bidang pendidikan untuk mengetahui kemampuan sumber daya manusia yang akan direkrut untuk bergabung dalam sebuah instansi pemerintahan maupun organisasi, Wale, dkk (2023: 172). Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut undang-undang Nomor 5 tahun 2014 adalah profesi bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, salah satunya adalah Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton Selatan.

Suatu instansi pemerintahan atau organisasi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja para pegawai ditingkatkan. Kinerja adalah sesuatu yang didapatkan dari setiap kerja yang diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan tugas masing-masing dalam rentang waktu tertentu, yang kemudian kesesuaiannya akan dinilai dengan standar yang dimiliki masing-masing instansi. Baik buruknya capaiannya suatu organisasi bergantung pada hasil kinerja setiap pegawainya, sehingga para pemimpin instansi harus dapat mengusahakan berbagai cara untuk membantu meningkatkan kinerja setiap pegawai.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan terhadap Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Buton Selatan terlihat fenomena masalah yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai yakni jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan banyaknya beban kerja menyebabkan adanya pekerjaan ganda yang harus dilakukan oleh setiap pegawai. Banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh satu orang pegawai ini tentu saja memiliki batas waktu untuk menyelesaikannya, dengan demikian hal ini akan mempengaruhi waktu bekerja pegawai. Sehingga apabila ingin segera menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka salah satunya dengan menyelesaikan pekerjaan diluar jam kantor yang kemudian akan menyebabkan kurangnya waktu untuk beristirahat. Hal

tersebut kemudian akan mengganggu kondisi pegawai dan menyebabkan kelelahan karena bekerja diluar batas jam kerja normal sehingga akan menurunkan kinerja pegawai.

Beban kerja yang berlebihan tersebut turut mempengaruhi kedisiplinan setiap pegawai seperti dapat dilihatnya kehadiran pegawai yang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah disepakati. Keterlambatan atau bahkan ketidakhadiran pegawai akan membuat pekerjaan yang diberikan berantakan dan tidak tepat waktu yang mengakibatkan nilai kinerja menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Buton Selatan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Buton Selatan?
3. Apakah beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Buton Selatan?

METODE

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Buton Selatan, yang berjumlah 38 orang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:11), penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh maupun hubungan antara dua jenis variabel atau lebih. Data asosiatif pada penelitian ini merupakan data yang didapatkan dari hasil wawancara terhadap responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner ini menggunakan beberapa pertanyaan tertulis yang dikumpulkan kemudian dibagikan pada responden yang sesuai dengan tujuan penelitian, Sugiyono (2019:142). Dalam pertanyaan tersebut digunakan skala likert untuk mengetahui penilaian dari masing-masing responden, Sugiyono (2019:93). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji kualitas data
 - a. Uji validitas data, digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kusioner tersebut, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner

tersebut. Menurut Sugiyono (2013:61), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah. Pengujiannya dilakukan dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai r maka dapat dinyatakan bahwa data dalam kuisioner itu adalah valid, Sekaran (2016: 248).

- b. Uji reliabilitas, Merupakan alat ukur kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban yang diberikan oleh responden konsisten jika dipertanyakan berulang-ulang. Apabila variabel $\alpha > 60\%$ (0,60) maka variabel tersebut dapat dinyatakan reliable.

2. Uji asumsi klasik

- a. Uji normalitas, data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali dalam Rusiadi, dkk, (2014:149). Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot.
- b. Uji Multikolinieritas, digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui SPSS.
- c. Uji Heterokedastisitas, untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

3. Uji Hipotesis

- a. Regresi Linier Berganda, berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dua independent variabel (X) terhadap satu dependent (Y) secara bersama-sama. Variabel independent adalah beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sedangkan variabel dependent kinerja pegawai (Y).
- b. Uji Parsial (Uji t), untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu

variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, dkk 2013:279).

- c. Uji Simultan (Uji F), menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 5%

- d. Koefisien Determinasi (R^2), untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini jumlah responden (n) sebanyak 38 orang responden. Maka dengan demikian untuk menentukan nilai r tabel digunakan rumus $df = n - 2$ atau $df = 38 - 2 = 36$, sehingga didapatkan nilai r tabel sebesar 0,3202.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja				
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,629	0,3202	Valid
	X1.2	0,639	0,3202	Valid
	X1.3	0,740	0,3202	Valid
	X1.4	0,723	0,3202	Valid
	X1.5	0,706	0,3202	Valid
	X1.6	0,716	0,3202	Valid
	X1.7	0,505	0,3202	Valid
	X1.8	0,538	0,3202	Valid
Disiplin Kerja				
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,627	0,3202	Valid
	X2.2	0,566	0,3202	Valid
	X2.3	0,571	0,3202	Valid
	X2.4	0,594	0,3202	Valid
	X2.5	0,589	0,3202	Valid
	X2.6	0,703	0,3202	Valid
	X2.7	0,601	0,3202	Valid
Kinerja Pegawai				
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,835	0,3202	Valid
	Y2	0,906	0,3202	Valid
	Y3	0,804	0,3202	Valid

	Y4	0,716	0,3202	Valid
	Y5	0,844	0,3202	Valid
	Y6	0,757	0,3202	Valid
	Y7	0,789	0,3202	Valid
	Y8	0,651	0,3202	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing – masing nilai r hitung pada variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai lebih dari nilai r tabel (0,3202). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh kuisioner valid dan telah memenuhi standar kelayakan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini untuk mengetahui apakah kuisioner ini reliabel atau tidak dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan nilai kritis 0,6. Berikut hasil uji reliabilitasnya:

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,801	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,708	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,906	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas dapa dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* yang didapatkan dari hasil uji spss memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kuisioner dapat dipercaya (reliabel) dan telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya digunakan pada tahapan uji berikutnya.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melakukan pengujian menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* atau uji K-S, yang apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas K-S

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70278283
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.055
	Negative	-.132
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.092
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.092
	99% Confidence Lower Bound	.084
	Interval Upper Bound	.099

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data hasil olah spss dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* didapatkan nilai *Asymp. Sig* sebesar $0,092 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	9.816	7.806		1.258	.217		
BEBANKERJA	.415	.239	.287	1.737	.091	.853	1.172
DISIPLINKERJA	.360	.255	.233	1.411	.167	.853	1.172

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data hasil olah spss pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel independen beban kerja dan disiplin kerja masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,853 nilai ini lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF sebesar 1,172 kurang dari 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa asumsi multikolinieritas sudah terpenuhi sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode glejser ini digunakan dengan melihat atau membandingkan nilai signifikan yang didapat berdasarkan hasil uji spss dengan nilai signifikan 0,05

Tabel 3.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.017	4.894		1.638	.110
DISIPLINKERJA	-.221	.160	-.246	-1.383	.176
BEBANKERJA	.041	.150	.049	.274	.786

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada table diatas didapatkan analisis data sebagai berikut:

1. Variabel independen beban kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,786 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.
2. Variabel independen disiplin kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,176 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan dua analisis tersebut disimpulkan bahwa variabel independen beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau uji heterokedastisitas telah terpenuhi.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Berikut ini disajikan tabel hasil uji regresi linier berganda

Tabel 3.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.816	7.806		1.258	.217
BEBANKERJA	.415	.239	.287	1.737	.091
DISIPLINKERJA	.360	.255	.233	1.411	.167

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data diatas, maka dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 9,816 + 0,415 X1 + 0,360 X2$$

Model persamaan tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,816 yang didapatkan memiliki arti bahwa apabila variabel independen beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) diasumsikan nilai konstantanya bernilai nol maka nilai kinerja pegawai sebesar 9,816.

2. Nilai koefisien regresi variabel independen beban kerja (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,415 yang memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel independen beban kerja (X1) akan menyebabkan kenaikan pada variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 0,415.
3. Nilai koefisien regresi variabel independen disiplin kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,360 yang memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel disiplin kerja (X2) akan menyebabkan kenaikan pada variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 0,360.

b. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji t) merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen dianggap berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Selain itu dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Untuk mendapatkan nilai t tabel digunakan rumus $t = (\alpha; n - k)$ atau $t = (5\%; 38 - 3)$ dengan hasil t tabel sebesar 2,0311.

Tabel 3.7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.816	7.806		1.258	.217
BEBANKERJA	.415	.239	.287	1.737	.091
DISIPLINKERJA	.360	.255	.233	1.411	.167

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas dianalisis data sebagai berikut:

1. Didapatkan nilai signifikansi variabel independen beban kerja (X1) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar $0,091 > 0,05$ dengan nilai t tabel $2,03011 > t$ hitung 1,737, sehingga dapat disimpulkan bahwa tolak H1 yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Didapatkan nilai signifikansi variabel independen disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar $0,167 > 0,05$ dengan nilai t tabel $2,03011 > t$ hitung $1,411$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tolak H2 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

c. Uji Simultan (Uji F)

Kriteria pengujian dalam uji F ini adalah dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi yang didapatkan kurang dari $0,05$ maka variabel independen dianggap berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai F tabel dan nilai F hitung. F tabel didapatkan dengan rumus $F = (k, n - k)$ atau $F = (2, 35)$ dengan F tabel yang didapatkan sebesar $3,27$.

Tabel 3.8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.918	2	58.459	4.033	.027 ^b
	Residual	507.292	35	14.494		
	Total	624.211	37			

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI
 b. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, BEBANKERJA

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas yang merupakan hasil dari analisis spss didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ dan nilai F hitung yang didapat sebesar $4,033 > F$ tabel $3,27$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel beban kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

d. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.187	.141	3.807

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, BEBANKERJA

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Diketahui nilai *adjusted R square* berdasarkan tabel diatas adalah sebesar $0,141$ yang memiliki arti bahwa variabel independen beban kerja (X1) dan disiplin

kerja (X2) memberikan pengaruh bersama-sama sebesar 14,1% terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) dan sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Secara Parsial Variabel Independen Beban Kerja (X1) Terhadap Variabel Dependen Kinerja Pegawai (Y)

Beban kerja merupakan setumpuk pekerjaan atau sejumlah kegiatan yang harus dapat diselesaikan oleh individu, tim, organisasi, instansi, yang memiliki batas waktu tertentu (Syardiansah, 2020:152). Berdasarkan uji t (uji parsial) yang dilakukan didapatkan nilai t hitung sebesar 1,737 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,03011. Selain itu nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,091 > 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen beban kerja (X1) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Adji Widodo dan Lista Kurniawati (2022) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor yang dimana hasil penelitian tersebut memiliki nilai t hitung $< t$ tabel ($1,391 < 1,993$) dengan demikian disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Parsial Variabel Independen Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Dependen Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja merupakan upaya kesadaran individu dalam mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan perusahaan yang berlaku baik pimpinan maupun karyawan (Al Haddad, 2023:19). Berdasarkan data hasil uji yang didapatkan terhadap variabel independen disiplin kerja (X2) didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,167 > 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $1,411 < t$ tabel 2,03011. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nailul Muna (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak

Sejahtera) yang dimana didapatkan nilai t hitung sebesar $-0,007$ dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,946 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Simultan Variabel Independen Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian Uji F terhadap variabel independen beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) didapatkan nilai F hitung sebesar $4,033$ memiliki nilai yang lebih besar apabila dengan nilai F tabel ($>3,27$), selain itu nilai signifikan yang didapatkan sebesar $0,027$ memiliki nilai lebih kecil dari $0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara signifikan simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Welly Hartono dan Merta Kusuma (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama) yang dimana hasil uji F yang didapatkan sebesar $107,276 > t$ hitung $4,0726$ dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) variabel beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Pilar Utama.

KESIMPULAN

Berdasarkan data hasil dan pembahasan diatas mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Buton Selatan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel independen beban kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,091 > 0,05$, dan nilai t hitung yang didapat sebesar $1,737 < t$ tabel $2,03011$.
2. Variabel independen disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,167 > 0,05$, dan nilai t hitung yang didapat sebesar $1,411 < t$ tabel $2,03011$.
3. Variabel independen beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,027 < 0,05$, dan nilai F hitung yang didapat sebesar $4,033 > F$ tabel $3,27$. Berdasarkan hasil uji koefisien

determinasi diperoleh nilai *adjusted r* sebesar 0,141, yang dimana hal tersebut berarti bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 14,1% terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hadad, Habibullah Al Haj. Ahmad Soleh. Yudi Irawan Abi. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BENGKULU CABANG MANNA. *Jurnal Multi Disiplin*. 15-28.
- Asriani, Dian. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar. Diakses 4 Maret 2024
- Bintoro. Daryanto. (2017). MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI. Cipta.
- Dessler, G. (2014). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Devis. (2014). DASAR-DASAR MANAJEMEN PERSONALIA. Jakarta. Pustaka Dian.
- Fajri, Chotamul. Yasir Terza R. Wahyudi. (2021). MEMBANGUN KINERJA MELALUI LINGKUNGAN KONDUSIF, PEMBERIAN MOTIVASI DAN PROPORSIONAL BEBAN KERJA. *Scientific Journal Of Reflection*. Vol 4 No.1. 211-220.
- Ginting, Desy Aperilla BR. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM, PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN. Skripsi Universitas Medan Area.
- Hartono, Welly. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (PADA PT. SEMBILAN PILAR UTAMA). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 205-214.
- Hasibuan, M. (2017). MANAJEMEN DASAR, PENGERTIAN DAN MASALAH. Jakarta: Bumi Akasara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. (Edisi revisi cerakan ke tiga belas). Jakatya: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Sri Harianti. Adi Munasib. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3 No 2.

- Kissi, E. asare, O.A. Agyekum K. Agyemang DY. Labaran M. (2019). ASCERTAINING THE INTERACTION EFFECTS AMONG ORGANISATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR, WORK OVERLOAD AND EMPLOYEES' PERFORMANCES IN THE GHANAIAN CONSTRUCTIN INDUSTRY. *International Jurnal of Productivity and Perfomance Management*.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>. Diakses 5 April 2024
- Koesomowidjojo. Suci. R. Mar'ih. (2017). PANDUAN PRAKTIS MENYUSUN ANALISIS BEBAN KERJA (1st ed.). penebar Suadaya: Jakarta.
- Mangkunegara. (2014). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Salemba empat. Jakarta.
- Manuaba. (2020). HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KAPASITAS KERJA. Jakarta: Rinek.
- Raymond. Dian Lestari S. Anggia Dasa P. Mohamad Gita Indrawan. Jontro Simanjuntak. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TANJUNG MUTIARA PERKASA. *Jurnal Sistem Informasi & Manajemen*. 129 – 133.
- Sari, Raudha Maurika. Bachruddin Saleh Luturlean. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI DI SEKOLAH TINGGI OLAHRAGA DAN KESEHATAN BINA GUNA MEDAN. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. Vol 9. No. 2. 264 – 275.
- Sembodo, Yunanto Arga. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MAGETAN). Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri, Malang.
- Sinaga, Sara Romatua. Sarimonang Sihombing. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API DIVRE 1 SUMATERA UTARA. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 21. No. 1. 16-30.

- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: MEMBANGUN TIM KERJA YANG SOLID UNTUK MENINGKATKAN KINERJA. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono. (2015). SISTEM DAN PROSEDUR KERJA. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2012). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tarwaka. (2015). ERGONOMI INDUSTRI DASAR-DASAR PENGETAHUAN ERGONOMI DAN APLIKASI DI TEMPAT KERJA. Harapan Press: Surakarta.
- Wale, Maria Handayani Y. Maria Silvana Mariabel. Yustina Olivia DS. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN DAN PENELITIAN KABUPATEN SIKKA. Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis. Vol. 1, No.2. 171 -179.
- Widodo, Adji. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI KABUPATEN BOGOR. Jurnal Ilmiah Mahasiswa. Vol.2 No.2. 70-77.