

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
dalam Pelayanan Surat Menyurat pada Sub Bagian Umum dan  
Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi**

<sup>1</sup>Aam Sumiati,<sup>2</sup>Sungkono,<sup>3</sup>Maman Mulya Karnama  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang  
<sup>1</sup>mn17.aamsumiati@mhs.ubpkarawang.ac.id  
<sup>2</sup>sungkono@ubpkarawang.ac.id <sup>3</sup>maman.mulya@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to determine the effect of work discipline and workload on employee performance in the General and Personnel Subdivision of the Bekasi Regency Employment Service. The population and sample amounted to 60 employees. This research method uses a descriptive with a quantitative approach. The analysis used includes: classical assumption test, multiple correlation analysis, coefficient of determination test and significance test (t-test and F-test). The results of the work discipline research (X1) have a calculated t value of 9.071 which is greater than the t table with df = (60-2-1) of 1.996008 with a significance value of  $0.001 < 0.05$ . Based on these values, it can be concluded that  $H_0$  is rejected, meaning that work discipline has a significant positive effect on employee performance partially. Meanwhile, workload (X2) has a calculated t value of 0.981 which is smaller than the t table with df = (60-2-1) of 1.996008 with a significance value of  $0.331 > 0.05$ . Based on these values, it can be concluded that  $H_0$  is accepted, meaning that workload (X2) has a negative relationship and has an insignificant effect on employee performance (Y) partially.*

**Keywords:** Work Discipline, Workload, Employee Performance

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Populasi dan sampel berjumlah 60 pegawai. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisa yang digunakan meliputi: uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, uji koefisien determinasi dan uji signifikan (Uji-t Dan Uji-F). Hasil penelitian disiplin kerja (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 9,071 lebih besar dari t tabel dengan df = (60-2-1) sebesar 1,996008 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai secara parsial. Sedangkan, beban kerja (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,981 lebih kecil dari t tabel dengan df = (60-2-1) sebesar 1,996008 dengan nilai signifikansi  $0,331 > 0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, artinya beban kerja (X2) memiliki hubungan negatif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Setiap sektor pemerintah memiliki sumber daya manusia yang berperan penting atas keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan nasional sehingga peran Pegawai Negeri Sipil sangat penting demi menunjang setiap pelaksanaan kegiatan pemerintahan. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, agar terwujudnya efektivitas suatu organisasi. Sumber Daya Manusia akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (MSDM). Hal ini dikarenakan pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja dan mengondisikan lingkungan kerja sehingga mereka bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi merupakan suatu Instansi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya aparatur untuk mencapai kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah salah satu bidang yang berperan penting dalam Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyimpan data surat masuk dan keluar, pengadaan barang, pengelolaan administrasi umum dan administrasi kepegawaian.

Disiplin kerja ialah proses yang dapat mendorong suatu individu untuk mengikuti dan mematuhi peraturan yang ada di dalam instansi. Meningkatkan kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai jika buruknya disiplin pegawai maka, instansi tersebut akan sulit mencapai hasil kerja yang maksimal, oleh karena itu sangat diperlukan kemauan dan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan instansi secara keseluruhan seperti absen masuk selalu tetap waktu, selalu bekerja sesuai SOP instansi dan sebagainya (Saleh & Utomo, 2018). Bila peraturan dilakukan pegawai secara keseluruhan maka, akan menimbulkan keterbiasaan pada setiap pegawainya dan kinerja pegawai akan meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015 : 67). Kinerja dikatakan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Dikatakan penting dikarenakan kinerja merupakan indikator perusahaan dalam menilai karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja yang bagus mampu membawa perusahaan ke arah tujuan perusahaan ataupun cita-cita perusahaan sedangkan kinerja yang buruk menghambat pencapaian cita-cita perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang

bertujuan meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018 : 406). Kinerja yakni hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Diartikan secara umum, kinerja merupakan sebuah sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang memunculkan sebuah hasil, baik itu hasil yang baik dan juga sebaliknya, tergantung bagaimana karyawan tersebut bersungguh-sungguh dalam bekerja. (Samsuddin, 2018 : 7)

Disiplin kerja ialah proses yang dapat mendorong suatu individu untuk mengikuti dan mematuhi peraturan yang ada di dalam instansi. Meningkatkan kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai jika buruknya disiplin pegawai maka, instansi tersebut akan sulit mencapai hasil kerja yang maksimal, oleh karena itu sangat diperlukan kemauan dan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan instansi secara keseluruhan seperti absen masuk selalu tetap waktu, selalu bekerja sesuai SOP instansi dan sebagainya (Saleh & Utomo, 2018). Bila peraturan dilakukan pegawai secara keseluruhan maka, akan menimbulkan keterbiasaan pada setiap pegawainya dan kinerja pegawai akan meningkat.

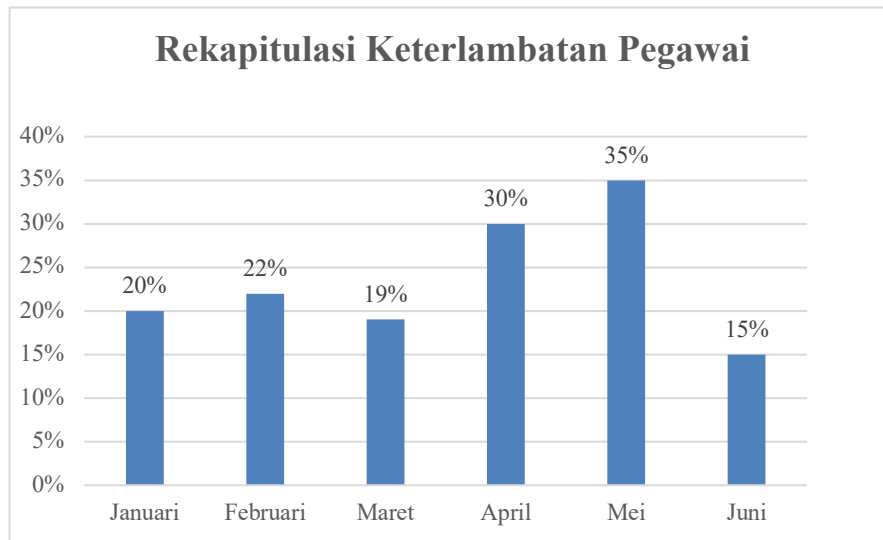
**Tabel 1. Jam Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi**

Hari	Jam Kerja	Lama Kerja
Senin – Jumat	08.00-16.00	7 jam

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi 2024

Berdasarkan tabel di atas, waktu kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi selama 7 jam dalam 5 hari kerja Senin-Jumat. Fenomena yang terjadi masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pegawai yang pulang kerja walaupun pekerjaan atau tanggung jawabnya belum selesai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas pegawai masih kurang.

Disiplin kerja pegawai merupakan bagian penting dari penerapan peraturan instansi, salah satunya dapat dilihat dari jam kerja dan rekapitulasi keterlambatan pegawai. Jam kerja pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam 1 (satu) hari adalah 8 (delapan) jam kerja termasuk waktu istirahat.



**Gambar 1. Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi bulan Januari - Juni Tahun 2024**

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi 2024

Berdasarkan data yang di atas yang terjadi pada instansi, tampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah di sebabkan karena instansi mempunyai masalah yang kompleks dalam sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya disiplin pegawai, dalam hal disiplin waktu di mana sering kali pegawai masih ada yang belum menaati disiplin waktu, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08:00 WIB dan pulang sebelum jam 16:00 WIB, selain itu masih ada pegawai yang belum menaati prosedur pemakaian peralatan kantor dan masih kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan oleh instansi, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan.

(Vanchapo, 2020) Mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu macam kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu yang ditentukan, jika seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu dengan berbagai tugas yang diberikan, maka hal ini bukan menjadi suatu beban kerja, meskipun demikian, jika pegawai tidak secara efektif menyelesaikan pekerjaan maka dapat dikatakan menjadi suatu beban.

**Tabel 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Target Surat Masuk dan Surat Keluar pada Bulan Juni 2024**

Tanggal	Nama			
	Oman Nurohman	Alfian	Aliyatu nisa	Alfiyah Setari
1				
2				
3	5	7	4	3

4	3	5	8	5
5	5	6	8	7
6	8	7	9	5
7	4	7	10	5
8				
9				
10	7	9	12	9
11	9	6	7	6
12	10	5	8	4
13	5	8	9	4
14	4	5	7	5
15				
16				
17				
18				
19	5	4	6	7
20	8	7	5	9
21	4	6	5	10
22				
23				
24	7	9	8	9
25	7	6	3	8
26	5	12	5	5
27	3	10	5	6
28	8	8	6	5
29				
30				
<b>Target</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>125</b>
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>127</b>	<b>125</b>	<b>112</b>

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi

Adapun Penelitian yang dilakukan oleh (Sugiharjo & Aldata, 2018) menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Khasifah, 2020) hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Imamul (2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial disiplin kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Penelitian yang dilakukan Purnama (2015) menunjukkan bahwa variabel

kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adapun variabel beban tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya perbedaan hasil (*Research Gap*) tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh (Sugiharjo & Aldata, 2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Khasifah, 2020) hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini penulis mengambil judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi”**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja, beban kerja dan kinerja pegawai serta pengaruh disiplin kerja dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif verifikatif, dengan tujuan membuktikan kebenaran suatu teori pada waktu dan tempat tertentu. Menurut (Sugiyono, 2019) Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *Disiplin kerja* ( $X_1$ ) dan *Beban kerja* ( $X_2$ ) terhadap *Kinerja Karyawan* ( $Y$ ). Penelitian ini dilakukan di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan yang beralamat di Komplek Perkantoran Pemda, Desa Sukamahi, Cikarang Pusat, Sukamahi, Kec. Cikarang Pusat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530. Adapun yang menjadi objek pada penelitian ini adalah pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dengan sampel 60 orang di ambil dari populasi 60 pegawai. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2024 sampai dengan Juni 2024. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dari hasil kuesioner dan sekunder sebagai informasi pendukung yang berhubungan dengan penelitian untuk memperkuat data primer.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Beban Kerja ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Kerja ( $Y$ ) baik secara parsial maupun simultan serta analisis regresi berganda. Adapun uji kualitas data dipergunakan untuk mengetahui tingkat akurasi suatu data yang terdapat dalam instrumen penelitian, tingkat kualitas dan akurasi suatu instrumen penelitian dapat diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

**Uji Validitas**

Dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, begitupun sebaliknya.

r tabel

n = 30

(df) = n - 2 = 30 - 2 = 28

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)**

No	Indikator	R hitung	R tabel	Ket.
1	X1.1	0,852	0,361	Valid
2	X1.2	0,885		
3	X1.3	0,764		
4	X1.4	0,737		
5	X1.5	0,781		
6	X1.6	0,899		
7	X1.7	0,801		
8	X1.8	0,868		
9	X1.9	0,824		
10	X1.10	0,878		

Sumber : Data diolah penulis (2024)

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)**

No	Indikator	R hitung	R tabel	Ket.
1	X2.1	0,546	0,361	Valid
2	X2.2	0,804		
3	X2.3	0,658		
4	X2.4	0,542		
5	X2.5	0,384		
6	X2.6	0,729		

Sumber : Data diolah penulis (2024)

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No	Indikator	R hitung	R tabel	Ket.
1	Y1	0,890	0,361	Valid
2	Y2	0,887		
3	Y3	0,846		
4	Y4	0,891		
5	Y5	0,871		
6	Y6	0,777		
7	Y7	0,839		
8	Y8	0,887		

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Hasil dari beberapa uji validitas di atas baik menggunakan aplikasi SPSS maupun Microsoft Excel menghasilkan hasil yang sama valid untuk setiap pertanyaan yang diajukan sebab nilai r Hitung masih di atas r Tabel.

### Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2018:220) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal **0,6**. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai batas. Uji reliabilitas atau keandalan instrumen penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah kuesioner, dapat dipastikan instrumen yang digunakan reliabel atau dapat diandalkan berdasarkan perhitungan menggunakan Cronbach's alpha baik dengan aplikasi SPSS maupun Microsoft Excel yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	R hitung	R kritis	Kriteria
X1	0,949	0,6	Reliabel
X2	0,788	0,6	Reliabel
Y	0,949	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis (2024)

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

### Uji Normalitas

**Tabel 7. Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,04043535	
Most Extreme Differences	Absolute	,079	
	Positive	,079	
	Negative	-,049	
Test Statistic		,079	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,456	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,444
		Upper Bound	,469

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
  - e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.
- Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test yang terdapat pada tabel di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolineritas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Jika nilai VIF di bawah 10 dan nilai Tolerance diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolineritas. Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

**Tabel 8. Uji Multikolineritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,984	2,132		1,400	,167		
Disiplin Kerja	,646	,071	,836	9,071	<,001	,353	2,834
Beban Kerja	,135	,138	,090	,981	,331	,353	2,834

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja sebesar 0,353 dan Beban kerja sebesar 0,353 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai VIF disiplin kerja dan beban kerja sebesar 2,834 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolineritas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali dan Ratmono, 2017). Dalam penelitian ini dapat dilakukan engan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heterokedastisitas dengan cara meregres absoult residual. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas
2. Jika nilai signifikan > 0,05 maka data terjadi heterokedastisitas

**Tabel 9. Uji heterokeastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	3,210	1,253		2,563	,013
	Disiplin Kerja	-,034	,042	-,176	-,806	,424
	Beban Kerja	-,004	,081	-,012	-,055	,956

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,424 dan Beban kerja sebesar 0,956 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,05. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

### Analisis Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan (simultan) antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sumber [www.spssindonesia.com](http://www.spssindonesia.com) :

Dengan dasar pengambilan keputusan

- Jika nilai sig. F change < 0,05, maka berkolerasi
- Jika nilai sig. F change > 0,05, maka tidak berkolerasi

Pedoman derajat hubungan

- Nilai pearson correlation 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi
- Nilai pearson correlation 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah
- Nilai pearson correlation 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang
- Nilai pearson correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat.
- Nilai pearson correlation 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna

**Tabel 10. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,911 <sup>a</sup>	,829	,823	2,07592	,829	138,224	2	57	,001

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. F change sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berhubungan dengan variabel kinerja pegawai. Dan untuk melihat tingkat korelasi hubungan tersebut dengan melihat nilai R. Pada tabel di atas diperoleh nilai R sebesar 0,911. Hal ini menunjukkan bahwa antara

disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yaitu pada interval 0,81 – 1,00 memiliki arti korelasi sempurna.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa besarnya adjusted R square adalah 0,829 atau 82,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen disiplin kerja dan beban kerja (X) terhadap dependen kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 82,9% sedangkan sisanya 17,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

**Uji Hipotesis**

**Uji F (Simultan)**

Uji statistik (F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen..

**Tabel 11. Hasil Uji F ( Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1191,344	2	595,672	138,224	,001 <sup>b</sup>
	Residual	245,639	57	4,309		
	Total	1436,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Terdapat dua alternatif penentuan hasil Uji F diantaranya yaitu berdasarkan nilai signifikansi 5% dan berdasarkan F tabel F hitung. Jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen atau Y.

1. Kesimpulan Uji F Simultan berdasarkan signifikan 5%:

Berdasarkan tabel 5 diatas menyatakan bahwa nilai sig < 0,05 artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y). karena nilai sig pada penelitian ini 0,001<0,05.

2. Hitung berdasarkan nilai hitung dan tabel :

Jika nilai F hitung> F tabel maka artinya variabel X secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Diketahui :

Nilai F hitung= 138,224

n (Jumlah sampel) =60

k (jumlah variabel X) = 2

Nilai F tabel = (k ; n-k) = ( 2 ; 60-2) = ( 2 ; 58 ) = 3,16 (Dilihat pada tabel F)

Berdasarkan Tabel diatas, mempunyai nilai f hitung sebesar 138,224 lebih besar dari f tabel dengan df = (k; n-k-1) = (2; 60-2) sebesar 3,16. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, Artinya Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Uji T Parsial**

**Tabel 12. Uji T Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,984	2,132		1,400	,167		
Disiplin Kerja	,646	,071	,836	9,071	<,001	,353	2,834
Beban Kerja	,135	,138	,090	,981	,331	,353	2,834

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah penulis (2024)

Terdapat dua alternatif penentuan hasil Uji T diantaranya yaitu berdasarkan nilai signifikansi 5% dan berdasarkan T tabel T hitung. Pada nilai Sig. <0,05 maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya, jika nilai sig >0,05 maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Kesimpulan Uji T Parsial berdasarkan signifikan 5%:

- Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), karena nilai sig pada variabel disiplin kerja < 0,05 yaitu 0,001.
- Beban Kerja (X2) memiliki hubungan negatif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap, karena nilai sig pada beban kerja > 0,05 yaitu 0,331.

Alternatif kedua yaitu berdasarkan T tabel dan T hitung menyatakan bahwa jika nilai T hitung > T tabel maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) begitu pun sebaliknya.

Diketahui:

Nilai T hitung (X1) = 9,071

T hitung (X2) = 0,981

n (Jumlah sampel) = 60

k (jumlah variabel X) = 2

α (Signifikansi 5%) = 0,05

T tabel = ( α/2; n-k-1) = (0,05/2 ; 60-2-1) = (0,025 ; 67)

= 1,996008 (Dilihat pada tabel Uji T)

Kesimpulan Uji T tabel dan T hitung :

- Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan kinerja pegawai (Y), Karena T hitung X1 > T tabel nya.

- Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan kinerja pegawai (Y), Karena T hitung pada X2 < dari T tabelnya.

Berdasarkan Tabel 12 di atas, disiplin kerja (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 9,071 lebih besar dari t tabel dengan df = (60-2-1) sebesar 1,996008 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Sedangkan, beban kerja (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,981 lebih kecil dari t tabel dengan df = (60-2-1) sebesar 1,996008 dengan nilai signifikansi 0,331 > 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, artinya beban kerja (X2) memiliki hubungan negatif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pengumpulan data dan pembahasan yang dilakukan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat korelasi yang sempurna dan positif antara disiplin kerja dengan beban kerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan simpulan penelitian di atas, dapat dikemukakan saran-saran yang dapat dipertimbangkan sebagai berikut.

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi diharapkan mampu meningkatkan keterampilan pegawai dengan cara memberi pelatihan ataupun arahan langsung dari pemimpin.
2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi diharapkan lebih memperhatikan beban kerja pegawai karena apabila dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rodakarya.
- A Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 13). PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management*. Deepublish.

- Arianto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Erlangga (ed.)).
- Gomes. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.  
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Khasifah, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287.
- Nainggolan, N. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ex Batam Indonesia Nora Pitri Nainggolan Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 135–154.
- Nova. (12 C.E.). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Riau Economic and Business Review*.
- Saleh, and U. H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 50.
- Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jibeka*, 44.
- Sudrajat, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ciwawa Cake and Bakery. *Universitas Pasundan*.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 132–141.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Alfabeta (ed.)).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Terry. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Utah Napsan Nasution, S. E. P. (406 C.E.). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapa. *Ilmiah Magister Manajemen*.
- Vanchapo. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Penerbit Qiara Media.