

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUBBAGIAN TATAUSAHA DIREKTORAT PK DAN PLK KEMENDIKDASMEN

The Influence of Workload and Work Discipline on Employee Performance in the Administrative Sub-Division of the Directorate of PK and PLK, Ministry of Primary and Secondary Education

Aulia Khusai Ratul Ambia¹, Irwin Ananta Widada²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Penulis Korespondensi; Aulia Khusai Ratul Ambia

Email: auliakhusai0911@gmail.com ^{*}irwin.iav@bsi.ac.id

Informasi Artikel:

Diterima 07,16, 2025

Disetujui 07,20, 2025

Diterbitkan 07,20, 2025

Keywords:

Workload

Work Discipline

Employee Performance

Kata kunci:

Beban Kerja

Disiplin Kerja

Kinerja Pegawai

Abstract. This study aims to determine the Effect of Workload and Work Discipline on Employee Performance in the Administration Sub-Division of the Directorate of PK and PLK, Kemendikdasmen. Workload and Work Discipline are important factors that affect employee performance. This study uses a quantitative method with a questionnaire to 46 respondents. And the data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests, and determination coefficient tests with the help of the SPSS version 27 application. The results of partial testing show that workload has no significant effect on employee performance as evidenced by the value ($t\text{-count} = 0.891 < t\text{-tabel } 2.017$; sig. 0.047), as well as work discipline ($t\text{-count} = 4.002 > t\text{-tabel } 2.017$; sig. 0.000). Simultaneous test through F test proves that both independent variables together have a significant effect ($F\text{-count} = 11.214 > F\text{-tabel } 3.214$; sig. 0.000). Meanwhile, the R Square test is 0.343 which shows 34.3% or 34% (value after rounding). The higher the level of workload and work discipline possessed by employees, the higher the performance shown, in accordance with the expectations and performance targets of the agency.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Subbagian Tatausaha Direktorat PK dan PLK Kemendikdasmen. Beban Kerja dan Disiplin Kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner kepada 46 responden. Dan data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai ($t\text{-hitung} = 0,891 < t\text{-tabel } 2,017$; sig. 0,047), dengan demikian pula dengan disiplin kerja ($t\text{-hitung} = 4,002 > t\text{-tabel } 2,017$; sig.0,000). Uji simultan melalui uji F membuktikan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan ($F\text{-hitung} = 11,214 > F\text{-tabel } 3,214$; sig. 0,000). Sementara itu uji R Square sebesar 0,343 yang menunjukkan sebesar 34,3% atau 34% (nilai setelah pembulatan). Semakin tinggi tingkat beban kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan, sesuai dengan ekspektasi dan target kinerja instansi.

PENDAHULUAN

Asset utama organisasi adalah manusia, pengelolaan dan pemanfaatan Sumber Daya Manusia perlu dilakukan secara proposional dan menghargai nilai-nilai kemanusiaan. Keberhasilan untuk meraih sasaran sangat bergantung pada peran Sumber Daya Manusia, tanpa adanya Sumber Daya Manusia kegiatan dalam perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Ketidaknyamanan bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya disebabkan karena Manajemen Sumber Daya Manusianya yang tidak efektif, yang berdampak pada kualitas kinerja menjadi kurang optimal bagi perusahaannya (Wijaya, Resmi, and Suandana 2022).

Di era globalisasi saat ini dan perkembangan dinamika kerja yang terus berkembang, para pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai kondisi kinerja. Dan harus dapat menyesuaikan dengan beban kerja, karena beban kerja yang semakin meningkat serta kebutuhan dan pendapatan yang tidak selalu seimbang menjadi tantangan pegawai saat ini. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap proporsi beban kerja yang seimbang. Disiplin kerja memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan, mengingat dengan pentingnya disiplin kerja maka pegawai perlu secara konsisten berusaha untuk mengoptimalkan disiplin kerja.

Menurut Vanchapo 2020 mengatakan Beban kerja adalah jenis aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam waktu yang telah ditentukan. Apabila pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam jangka waktu tersebut, maka hal itu tidak dianggap sebagai beban kerja (Haddad, Soleh, and Abi 2023).

Disiplin merupakan upaya manajemen dalam mendorong penerapan standar organisasi melalui program pelatihan. Tujuannya adalah meningkatkan pemahaman, sikap, dan mengarahkan sikap pegawai supaya lebih termotivasi dalam bekerja sama serta mencapai kinerja yang maksimal (Hartono and Kusuma 2020).

Kinerja adalah bentuk hasil akhir suatu aktivitas pekerjaan pegawai yang berupa kuantitas dan kualitas. Tingkat kinerja pegawai dapat diukur melalui hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang berlaku. Pencapaian kerja seorang pegawai harus relevan dengan deskripsi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Apabila kinerja pegawai dilakukan dengan baik maka akan mendukung tujuan organisasi (A, Tajang, and Taufik 2022). Kinerja yang menurun dapat berdampak pada pencapaian organisasi secara keseluruhan (Indriani, Joesyiana, and Lussianda 2023). Dalam konteks ini beban kerja dan disiplin kerja merupakan dua

elemen yang sangat penting untuk diperhatikan, apabila beban kerja meningkat akan menyebabkan hasil kinerja pegawai menurun sedangkan apabila disiplin kerja meningkat dapat mendorong pegawai untuk lebih efisien dan efektif.

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan administrasi pendidikan khusus dan layanan khusus, Subbagian Tata Usaha Direktorat Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus Kemendikdasmen menghadapi sejumlah permasalahan, yaitu terjadinya penumpukan tugas pada periode tertentu sehingga melebihi jam operasional, tugas yang tidak proporsional sehingga menciptakan ketidakseimbangan beban kerja, serta seringnya pegawai mengerjakan pekerjaan di luar jam kerja. Penelitian ini penting untuk menilai apakah beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara individual maupun bersamaan pada kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih objektif dan terukur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara individual dan bersamaan.

Menurut (Sugiyono 2013) Populasi adalah wilayah yang dijadikan dasar untuk membuat generalisasi. Wilayah ini terdiri dari objek atau subjek dipilih oleh peneliti untuk dianalisis sebelum mengambil kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti terdiri dari pegawai pada Subbagian Tatausaha Direktorat Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus Kemendikdasmen dengan jumlah 46 pegawai.

Menurut (Sugiyono 2013) Sampel adalah jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diteliti. Sampel berfungsi sebagai perwakilan, dan pengumpulan data dilakukan dengan cara mengambil objek dari sampel tersebut, yang dikenal sebagai sampling. Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh merupakan sampel yang apabila seluruh populasi diambil sebagai sampel, metode sampling jenuh digunakan. Metode ini umumnya digunakan dalam penelitian yang melibatkan populasi kecil (di bawah 30 orang) atau studi yang bertujuan untuk melakukan generalisasi dengan tingkat kesalahan minimal. Sensus juga dikenal sebagai sebutan lain untuk sampel jenuh (Sugiyono 2013). Dalam penelitian ini, karena populasi relative kecil, maka penulis memutuskan untuk mengambil seluruh populasi yaitu sebanyak 46 pegawai.

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, dua variabel *independent* yaitu beban kerja dengan dimensi menurut (Hermingsih and Purwanti 2020) faktor tuntutan tugas, usaha atau tenaga, performansi dan indikator menurut (Putri et al. 2024) sasaran yang dicapai, penggunaan waktu, kondisi pekerjaan, tekanan pekerjaan dan variabel disiplin kerja dengan dimensi menurut (Paryanti 2021) yaitu dimensi frekuensi kehadiran indikator kehadiran pegawai, absensi, dimensi tanggung jawab dengan motivasi, loyalitas dan pakaian, dimensi ketaatan indikator bekerja sesuai prosedur dan dan satu variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai dengan dimensi dan indikator menurut (Paryanti 2021) dimensi hasil kerja indikator kuantitas, kualitas, efisiensi, dimensi perilaku kerja indikator insiatif, ketelitian, dimensi kematangan pribadi indikator kreativitas.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi dengan pengamatan langsung dilapangan mengenai beban kerja dan disiplin kerja. Setelah observasi melakukan penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan terkait dengan indikator beban kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang diisi oleh seluruh pegawai. Selain itu melakukan studi dokumentasi dengan menganalisis berbagai dokumen terkait dengan pembahasan penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS versi 27. Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini seperti uji kualitas data seperti uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui ketepatan suatu instrumen pengukuran. Lalu dianalisis dengan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak dalam model regresi. Uji hipotesis seperti uji parsial (T) dan uji simultan (F) dan uji koefisien determinasi guna untuk mengukur besarnya kontribusi pada variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut sugiyono Uji Validitas kuesioner dapat valid apabila didalam setiap pernyataan kuesioner dapat dijadikan perantara untuk mengetahui suatu yang akan diukur. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar dari nilai korelasi tabel (r tabel) (Rosita, Hidayat, and Yuliani 2021).

Berikut adalah hasil uji validitas :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.302	0.290	VALID
X1.2	0.484	0.290	VALID
X1.3	0.302	0.290	VALID
X1.4	0.568	0.290	VALID

X1.5	0.552	0.290	VALID
X1.6	0.410	0.290	VALID
X1.7	0.581	0.290	VALID
X1.8	0.494	0.290	VALID
X1.9	0.333	0.290	VALID
X1.10	0.552	0.290	VALID
X1.11	0.484	0.290	VALID
X1.12	0.552	0.290	VALID
X1.13	0.494	0.290	VALID
X1.14	0.568	0.290	VALID
X1.15	0.581	0.290	VALID

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa semua pernyataan dalam kuesioner pada penelitian ini untuk variabel Beban Kerja (X1) telah dinyatakan valid dimana nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.418	0.290	VALID
X2.2	0.629	0.290	VALID
X2.3	0.514	0.290	VALID
X2.4	0.554	0.290	VALID
X2.5	0.599	0.290	VALID
X2.6	0.646	0.290	VALID
X2.7	0.771	0.290	VALID
X2.8	0.659	0.290	VALID
X2.9	0.673	0.290	VALID
X2.10	0.819	0.290	VALID
X2.11	0.771	0.290	VALID
X2.12	0.754	0.290	VALID
X2.13	0.629	0.290	VALID
X2.14	0.774	0.290	VALID
X2.15	0.565	0.290	VALID

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa semua pernyataan dalam kuesioner pada penelitian ini untuk variabel Disiplin Kerja (X2) telah dinyatakan valid dimana nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.395	0.290	VALID
Y.2	0.402	0.290	VALID
Y.3	0.814	0.290	VALID
Y.4	0.743	0.290	VALID
Y.5	0.814	0.290	VALID
Y.6	0.498	0.290	VALID
Y.7	0.743	0.290	VALID

Y.8	0.814	0.290	VALID
Y.9	0.743	0.290	VALID
Y.10	0.422	0.290	VALID
Y.11	0.646	0.290	VALID
Y.12	0.412	0.290	VALID
Y.13	0.431	0.290	VALID
Y.14	0.394	0.290	VALID
Y.15	0.814	0.290	VALID

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa semua pernyataan dalam kuesioner pada penelitian ini untuk variabel Disiplin Kerja (X2) telah dinyatakan valid dimana nilai r hitung $> r$ tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menguji kestabilan atau reliabel jawaban responden pada setiap tanggapan. Sebuah indikator pada penelitian dinyatakan reliabel apabila *nilai cronbach's alpha* $> 0,60$ dan dinyatakan tidak reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ (Darma 2021). Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada penelitian ini untuk semua variabel, hal ini dapat dilihat pada tabel di berikut:

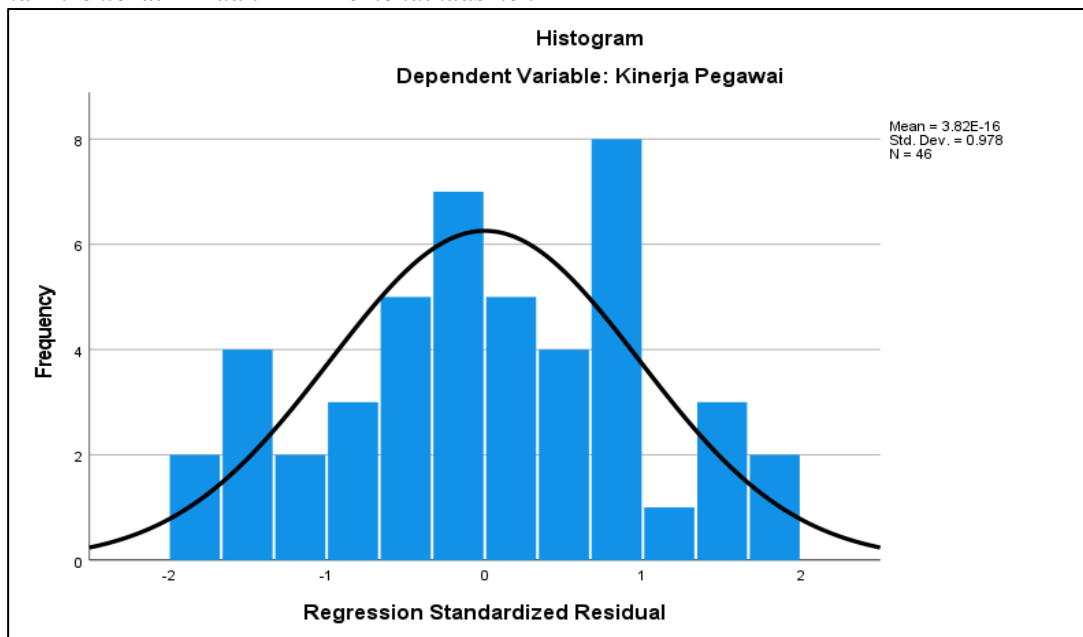
Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,744	$>0,6$	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,904	$>0,6$	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,879	$>0,6$	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X1,X2 dan Y memiliki *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Dengan demikian variabel Beban Kerja dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

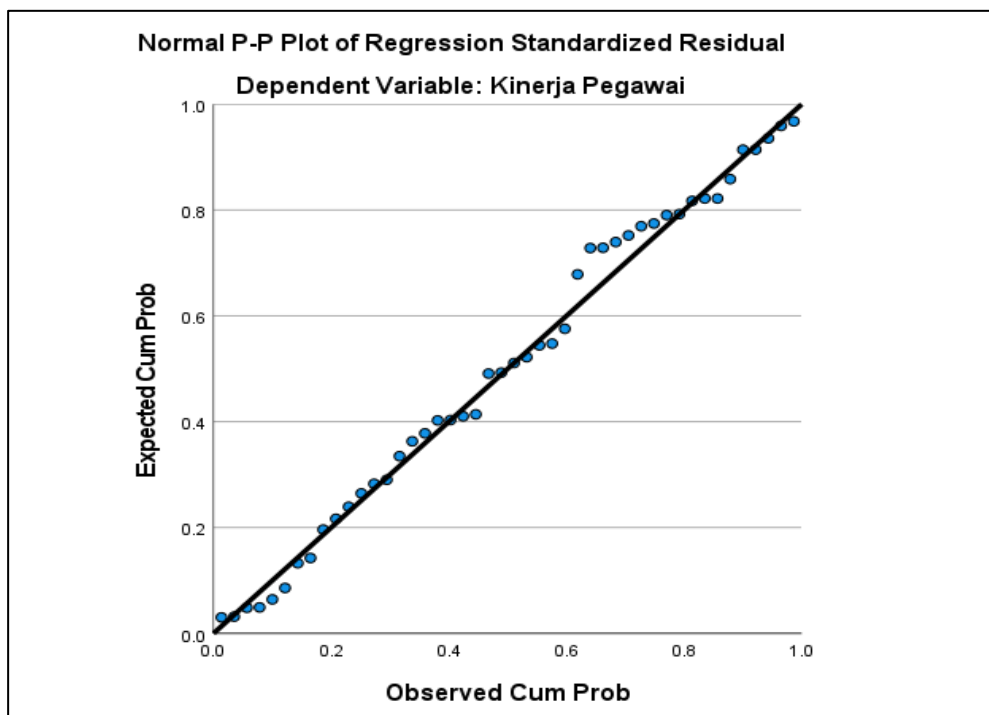
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel *independent* dan *dependent* terdistribusi normal atau tidak.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 1, hasil uji normalitas grafik histogram dapat diketahui bahwa grafik histogram tidak menceng ke kanan dan menceng ke kiri dan tetap berada di tengah dan membentuk lonceng terbalik, yang berarti seluruh pernyataan kuesioner pada penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan gambar 2, hasil uji normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dapat diketahui bahwa titik residual pada grafik menyebar dan mengikuti garis diagonal pada grafik. Maka dapat dikatakan seluruh pernyataan kuesioner pada penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.77616478
Most Extreme Differences	Absolute		.102
	Positive		.049
	Negative		-.102
Test Statistic			.102
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.250
	99% Confidence	Lower	.238
	Interval	Bound	
		Upper Bound	.261

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.

Berdasarkan hasil tabel 5, Uji Normalitas pada *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas, dapat diketahui bahwa dengan melihat angka signifikansi pada (Asym. Sig. 2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ dimana angka Sig. $> 0,05$, maka dapat dikatakan adalah angka distribusi data residual normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana berkaitan hubungan antara variabel-variabel *independent*. Model uji regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

Menurut (Yaldi et al. 2022) adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat Variance Inflation (VIF) dan Tolerance nya. Jika $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	50.657	7.960		6.364	.000	
	Beban Kerja	-.380	.170	-.366	-2.229	.031	.566 1.768
	Disiplin Kerja	.597	.129	.758	4.612	.000	.566 1.768

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 hasil uji multikolinearitas maka nilai toleransi untuk variabel Beban Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu 0,566 yang berarti lebih besar dari 0,10. Dan nilai VIF yaitu 1,768 yang berarti kurang dari 10,00. Hal ini berarti keseluruhan pernyataan variabel bebas pada kuesioner ini tidak terdapat dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

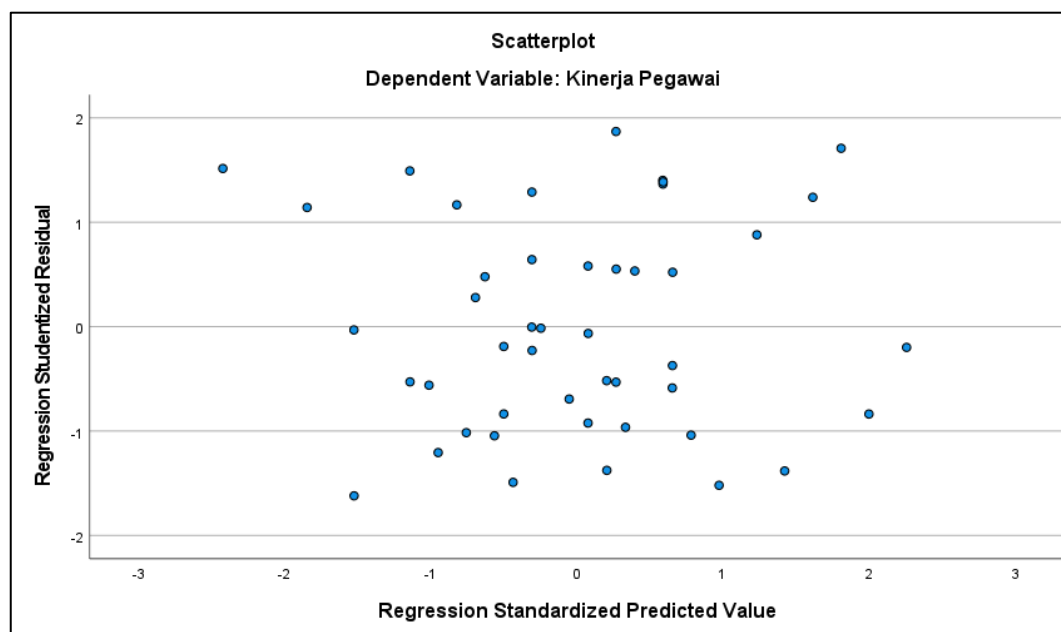
Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidakkonsistenan dalam residual pada setiap observasi dalam model regresi (Widana Wayan and Muliani Lia 2020).

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Penelitian

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.873	4.481		.418	.678
	Beban Kerja	.085	.096	.178	.889	.379
	Disiplin Kerja	-.065	.073	-.180	-.896	.375

a. Dependent Variabel: Abs Res

Berdasarkan tabel 7, hasil uji heteroskedastisitas variabel penelitian dapat diketahui bahwa nilai probabilitas sig. variabel beban kerja (X1) sebesar $0,379 > 0,05$ dan nilai probabilitas sig. Variabel disiplin kerja (X2) sebesar $0,375 > 0,05$. Sehingga seluruh pernyataan kuesioner ini dapat dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 3, menampilkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot, terlihat bahwa tidak muncul pola tertentu dalam penyebaran titik-titik data. Pola penyebaran acak ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya suatu variabel *independen* terhadap variabel *dependen* (Jullia and Finatariani 2024).

Kriteria penelitian yang digunakan adalah :

1. H_0 ditolak apabila, nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $< 0,05$
2. H_0 diterima apabila nilai t hitung $< t$ tabel dan signifikansi $> 0,05$

Kriteria tingkat signifikansi α adalah 5% dengan uji dua sisi dan derajat kebebasan ($\alpha/2$; $n-k-1$) yang dihitung sebagai berikut $(0,05/2$; $46-2-1$) = $(0,025$; $43)$ menghasilkan nilai 2,017. Nilai t -tabel yang diperoleh yaitu 2,017. Berikut hasil pengujian hipotesis T :

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis t X1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.770	9.526		5.855	.000

Judul Artikel: Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Subbagian Tatausaha Direktorat PK dan PLK Kemendikdasmen

Beban Kerja	.138	.155	.133	.891	.378
-------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 8, variabel beban kerja nilai t hitung yaitu sebesar $0,891 < 2,017$ dan nilai signifikansi sebesar $0,378 > 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepada Kinerja Pegawai.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis T X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	39.106	6.309		.000
	Disiplin Kerja	.407	.102	.517	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 9, variabel disiplin kerja nilai t hitung yaitu sebesar $4,002 > 2,017$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan

Uji simultan bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *independen* secara simultan terhadap variabel *dependen*. Menurut (Jullia and Finatariyani 2024). Adapun kriteria uji ini sebagai berikut :

1. Apabila nilai F hitung $> F$ tabel dan Sig. $< 0,05$ maka terdapat pengaruh simultan dari variabel *independent*.
2. Apabila nilai F hitung $< F$ tabel dan Sig. $< 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh simultan dari variabel *independent*.

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	334.696	2	167.348	11.214 .000 ^b
	Residual	641.674	4	14.923	
	Total	976.370	4		
			5		

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

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

Rumus F tabel : $(\alpha)(DF\ 1\ pembilang = k-1)(DF\ penyebut\ 2 = n-k)$

: $(\alpha=0,05) (Df\ 1\ pembilang\ 3-1 = 2) (Df\ 2\ penyebut\ 46-3 = 43)$

F tabel : 3,214

Sehingga, dapat disimpulkan F hitung $11,214 > F\ tabel\ 3,214$ dan $Sig.\ 0,000 < 0,05$.

Dapat dikatakan Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa akurat analisis regresi, yang dinyatakan melalui nilai koefisien determinasi yang berkisar antara nol hingga satu. Apabila determinasi nol variabel *independen* sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*. (Rosita et al. 2021)

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial berfungsi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X1 dan X2 pada variabel Y. Berikut hasil dari uji koefisien determinasi parsial pada Beban Kerja (X1).
Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.133 ^a	.018	-.005	4.669

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Hasil uji koefisien determinasi secara parsial pada variabel beban kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,018. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memberikan kontribusi hanya 1,8% terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai sangat kecil dan mungkin ada faktor lain yang signifikan.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 ^a	.267	.250	4.033

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Hasil uji koefisien determinasi secara parsial pada variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,267. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

beban kerja memberikan kontribusi hanya 26,7% terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.. Hasil dari uji koefisien determinasi parsial dapat disajikan sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.343	.312	3.863

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

Hasil uji koefisien determinasi secara simultan menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,343. Ini berarti bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam model regresi memiliki kemampuan untuk menjelaskan kinerja pegawai (Y) sebesar 34,3%. Dengan kata lain, kontribusi kedua variabel bebas tersebut terhadap perubahan kinerja pegawai cukup signifikan. Sementara itu, sisanya sebesar 65,7%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terkait Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dapat diambil keputusan sebagai berikut :

1. Berdasarkan temuan hasil penelitian diatas, diketahui Beban Kerja (X1) memiliki nilai nilai t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $0,891 < 2,017$ dan nilai signifikansi sebesar $0,378 > 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepada Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil perolehan penelitian, diketahui Disiplin (X2) memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $4,002 > 2,017$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan uji f , diketahui bahwa Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $11,214 > 3,214$ dan Sig. $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

DAFTAR PUSTAKA

- A, Nur Alam, A. Rum Tajang, and Ansar Taufik. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar." *Jurnal Online Manajemen ELPEI* 2(1):286–300. doi: 10.58191/jomel.v2i1.65.
- Darma, Budi. 2021. *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. GUEPEDIA.
- Haddad, Habibullah Al Haj Al, Ahmad Soleh, and Yudi Irawan Abi. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna." *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)* 2(1):48–57. doi: 10.37676/mude.v2i1.3598.
- Hartono, Welly, and Merta Kusuma. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama)." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 8(2):205–14. doi: 10.37676/ekombis.v8i2.1094.
- Hermingsih, Anik, and Desti Purwanti. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi." *Jurnal Dimensi* 9(3):574–97. doi: 10.33373/dms.v9i3.2734.
- Indriani, Yuni, Kiki Joesyiana, and Erfa Okta Lussianda. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuh." *Jurnal Ekonomi Utama* 2(3):287–97. doi: 10.55903/juria.v2i3.129.
- Jullia, Mega, and Endah Finatariyani. 2024. "Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Kepemilikan Manajerial Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan." *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 4(3):913–23. doi: 10.37481/jmh.v4i3.1024.
- Paryanti. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta." *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2(1):9–19.
- Putri, Cynthia Reffiana, Rani Kurniasari, Sofyan Marwansyah, and Teni Agustina. 2024. "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penghubung Provinsi Maluku Di Jakarta." *Jurnal Perspektif* 22(1):69–74. doi: 10.31294/jp.v22i1.21451.
- Rosita, Esi, Wahyu Hidayat, and Wiwin Yuliani. 2021. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial." *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)* 4(4):279.

Judul Artikel: *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Subbagian Tatausaha Direktorat PK dan PLK Kemendikdasmen*

doi: 10.22460/fokus.v4i4.7413.

Sugiyono, Prof. Dr. 2013. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D*. Bandung: ALFABETA,CV.

Widana Wayan, Dr I., and Putu Muliani Lia. 2020. “Uji Persyaratan Analisis.” edited by T. Fiktorius. Jawa Timur: Klik Media.

Wijaya, I. Gusti Agus Anom Hendra, Ni Nyoman Resmi, and Gede Suandana. 2022. “Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.” *Widya Amerta* 8(2):102–22. doi: 10.37637/wa.v8i2.904.

Yaldi, Effiyaldi, Johni Paul Karolus Pasaribu, Eddy Suratno, Melani Kadar, Gunardi Gunardi, Ronald Naibaho, Selfi Kumara Hati, and Vira Aryati Aryati. 2022. “Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)* 1(2):94–102. doi: 10.33998/jumanage.2022.1.2.89.