



Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara

The Influence of Workload and Work Discipline on the Performance of Employees of the Investment and One-Stop Integrated Service Office of Toraja Utara Regency

Fantriawan Leppong^{1*}, Dina Ramba², Jens Batara Marewa³

^{1,2,3} Universitas Kristen Indonesia Toraja, Tana Toraja, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara. Penelitian menggunakan metode kuesioner dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 42 orang dan semua anggota dijadikan sampel yang disebut sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0.606 atau 60,6% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 39,4% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Pelayanan

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and work discipline on employee performance at the Investment and One-Stop Integrated Service Office of North Toraja Regency. The study used a questionnaire method and the population in this study were all 42 employees and all members were sampled which is called saturation sampling. The results showed that workload has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and workload and work discipline simultaneously and significantly affect employee performance. By testing the coefficient of determination, a value of 0.606 or 60.6% of employee performance variables can be explained by workload and work discipline variables while the remaining 39.4% is explained by other variables.

Keywords: Workload, Work Discipline, Employee Performance, Services

Histori Artikel:

Diterima 15 Januari 2025, Direvisi 20 Maret 2025, Disetujui 24 Maret 2025, Dipublikasi 30 Maret 2025.

***Penulis Korespondensi:**

fantriawanleppong@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.545>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh sumber daya manusia baik secara individu maupun dalam tim.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu, motivasi, disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kemampuan kerja, dan dukungan. Beban kerja merupakan komponen yang tidak terpisahkan dari dinamika organisasi, karena setiap anggota tim maupun individu memiliki peran dan kewajiban yang harus dipenuhi demi mencapai target organisasi.

Selain itu, faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Ketika disiplin kerja diterapkan dengan baik dalam organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai yang disiplin cenderung mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan, sehingga memastikan kualitas kerja yang konsisten. Pegawai diharapkan selalu berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat disiplin kerja agar dapat mencapai kinerja yang terbaik

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara sebagai salah satu instansi yang lingkup pekerjaannya di bidang pelayanan publik dan penanaman modal. Sebagai dinas yang menangani administrasi pelayanan perizinan dan penanaman modal, pegawai dihadapkan dengan berbagai beban kerja yang diberikan.

Pelaksanaan kegiatan perizinan yang berlangsung setiap harinya, regulasi yang setiap saat mengalami perubahan, masih kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya pengurusan izin, dan masih kurangnya peningkatan dari segi investasi menjadi masalah utama yang dialami oleh Dinas PMPTSP Kabupaten Toraja Utara. Tuntutan untuk tetap menjalankan pekerjaan dengan segala keterbatasan, membuat pegawai dihadapkan akan masalah beban kerja tersebut.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti melakukan penelitian tentang bagaimana beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara secara parsial maupun simultan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Menurut Sluyter dalam Noor Khalisa (2022), kinerja organisasi adalah efektivitas organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan teridentifikasi dari masing-masing kelompok pemakai jasa (*customer*) melalui upaya-upaya sistematis, yang secara kontinu memperbaiki kemampuannya untuk merespon kebutuhan-kebutuhan secara efektif.

Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubels dalam Andini Kharie (2019), kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Pengertian lain dari kinerja karyawan, menurut Sedarmayanti dalam Desy Ginting (2020) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seseorang untuk dapat mengukur pekerjaan yang telah dibuat oleh orang tersebut.

Beban Kerja

Gopher & Doncin dalam Noor Khalisa (2022) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

Menurut Mahawati dalam Nadila Kurnia (2022), beban kerja merupakan kapasitas pekerjaan yang diberatkan pada masing-masing karyawan secara fisik maupun mental yang merupakan kewajiban yang harus dikerjakan mereka. Setiap pekerjaan pasti memiliki bobotnya masing-masing dan merupakan tanggung jawab pada setiap pelakunya. Artinya tanggung jawab dapat berupa pekerjaan fisik, mental, dan sosial.

Sedangkan menurut Dini Ariani (2020), beban kerja merupakan banyaknya kewajiban pekerjaan serta target kerja yang mesti terselesaikan yang akan menimbulkan kebosanan pada karyawan atau pekerja sehingga akan menyebabkan kejenuhan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yaitu kewajiban terkait pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seseorang yang mana jika beban yang diberikan telah banyak maka dapat menyebabkan jenuh dan bosan bagi orang tersebut.

Ada dua kategori faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal (Carollina, 2017 dalam Jenniwati Ginting, 2023) yang jika diuraikan sebagai berikut.

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja.
2. Faktor internal meliputi faktor samotik (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dll) yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi menjadi stressor), faktor psikologis (motivasi persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya), dan faktor lingkungan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2019 dalam Jenniwati Ginting, 2023).

Sedangkan menurut Sutrisno dalam Sisca Meliana (2020), bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dan menurut Fahmi dalam Raudha Sari (2022), disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan baik berupa sanksi dalam bentuk teguran lisan maupun teguran tertulis.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan seseorang terhadap aturan yang dibuat dalam rangka mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan.

Faktor-faktor yang mungkin berdampak pada disiplin kerja karyawan (Hasibuan, 2018 dalam Jenniwati Ginting, 2023):

1. Tujuan dan Kemampuan, Tingkat disiplin karyawan dipengaruhi oleh tujuan dan keterampilan juga. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan didefinisikan secara ideal.
2. Teladan Pimpinan, Karena mereka berfungsi sebagai panutan bagi staf mereka, para pemimpin teladan menunjukkan keberanian yang luar biasa saat menegakkan disiplin karyawan.
3. Balas Jasa, Disiplin pegawai dipengaruhi oleh respon berupa kompensasi dan kesehatan. Karyawan akan puas jika pembayarannya memadai, dan jika puas, perusahaan akan menegakkan disiplin.
4. Keadilan, Disiplin karyawan yang baik akan didorong oleh kebijakan yang menggunakan keadilan sebagai landasan pemberian penghargaan atau hukuman bagi pelanggar.
5. Pengawasan Melekat, Pengawasan bawahan ini mengharuskan manajer secara aktif dan pribadi memantau perilaku anggota staf.
6. Sanksi Hukuman, Komponen kunci untuk menjaga disiplin karyawan adalah penggunaan sanksi dan hukuman. Perilaku karyawan dapat berubah sebagai respons terhadap sanksi, baik yang berat maupun ringan, untuk mencegah kesalahan di masa mendatang.
7. Ketegasan, Disiplin pegawai akan dipengaruhi oleh seberapa tegas pimpinan bertindak. Semua pegawai yang disiplin harus dihukum sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan, dan pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak.
8. Hubungan, Disiplin yang baik dalam suatu tempat kerja dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis antar karyawan. Merupakan tanggung jawab manajer atau pemimpin untuk membina hubungan interpersonal yang harmonis baik dalam skala vertikal maupun horizontal.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Yunanton Arga Sembodo (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu membahas terkait disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian Desy Aperilla Br Ginting (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2), berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Perum Perumnas Regional I Medan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu membahas terkait disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian Sisca Meliana (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Gunung Mas Internasional dan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai f hitung positif senilai 136,485 diatas nilai f tabel 3,08 dan nilai signifikansi 0,000 dibawah nilai alpha 0,05. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu membahas terkait beban kerja dan disiplin kerja ditinjau dari produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari hasil kuesioner dan data sekunder berupa data gambaran umum Dinas PMPTSP yang diperoleh dari Sekretariat Dinas PMPTSP. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas PMPTSP Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 42 orang yang terdiri dari 31 orang Aparatur Sipil Negara dan 11 orang Tenaga Kontrak Daerah dan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Instrumen penelitian yang akan digunakan yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Teknik Analisis Data

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai hitung dengan nilai tabel. Jika hitung > tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Instrumen penelitian dikatakan memadai/reliabel jika koefisien alpha lebih besar atau sama dengan 0,60. Kenormalan data dapat diuji dengan Kolmogorov-Smirnov. Jika *Asymp.Sig (2-tailed)* pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan normal. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat begitupun sebaliknya jika nilai nilai signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebaliknya jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	13	30,95
Perempuan	29	69,05

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa pegawai berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang atau 69,05 % dan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang atau 30,95 %.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<21-30 Tahun	6	14,29
31-40 Tahun	6	14,29
41-50 Tahun	15	35,71
>50 Tahun	15	35,71

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa pegawai yang berusia <21-30 tahun dan yang berusia 31-40 tahun berjumlah sama yaitu 6 orang atau 14,29 %. Dan pegawai yang berusia 41-50 tahun dan yang berusia >50 tahun berjumlah sama yaitu 15 orang atau 35,71 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden ini ialah yang berusia 41-50 tahun dan >50 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	6	14,29
1-5 Tahun	17	40,48
6-10 Tahun	19	45,24
10-15 Tahun	0	0

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa pegawai yang masa kerja <1 tahun berjumlah 6 orang atau 14,29 %. Pegawai yang bermasa kerja 1-5 tahun berjumlah 17 orang atau 40,48 %. Pegawai yang bermasa kerja 6-10 tahun berjumlah 19 orang atau 45,24 %. Dan pegawai yang bermasa kerja 10-15 tahun berjumlah 0 orah atau 0 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden ini memiliki masa kerja 6-10 tahun yang berjumlah 19 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	4	9,52
D3	2	4,76
S1	23	54,76
S2	13	30,95

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa pegawai yang berpendidikan SMA berjumlah 4 orang atau 9,52 %. Pegawai yang berpendidikan D3 berjumlah 2 orang atau 4,76 %. Pegawai yang berpendidikan S1 berjumlah 23 orang atau 54,76 %. Dan pegawai yang berpendidikan S2 berjumlah 13 orang atau 30,95 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden ini dalam penelitian ini ialah berpendidikan S1 yang berjumlah 23 orang.

Hasil Pengujian Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1_1	0,712	0,304	Valid
	X1_2	0,727		Valid
	X1_3	0,840		Valid
	X1_4	0,749		Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2_1	0,789	0,304	Valid
	X2_2	0,614		Valid
	X2_3	0,718		Valid
	X2_4	0,869		Valid
Kinerja (Y)	Y_1	0,748	0,304	Valid
	Y_2	0,631		Valid
	Y_3	0,562		Valid
	Y_4	0,667		Valid
	Y_5	0,698		Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa seluruh indikator memiliki R Hitung > R Tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam kuesioner valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,746	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,738	Reliabel
Kinerja (Y)	0,674	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa Cronbach's Alpha masing-masing variabel beban kerja dan disiplin kerja mempunyai nilai > 0.60 alpha, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini adalah konsisten atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23371938
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.078
	Negative	-.101
Test Statistics		.101
Asymp. Sig (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 7, diperoleh signifikansi variabel $> 0,05$ yaitu Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200, kaidahnya apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 dikatakan signifikan, kalau signifikan maka datanya dikatakan normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa residual telah memenuhi asumsi distribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Beban Kerja (X1)	0,828	1,208	tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,828	1,208	tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai VIF pada variabel Beban Kerja (X1) sebesar $1,208 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0,828 > 0,1$, untuk variabel Disiplin Kerja (X2) nilai VIF sebesar $1,208 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0,828 > 0,1$. Disimpulkan bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.058	1.176		-.049	.961
Beban Kerja	-.066	.055	-.205	-1.213	.233
Disiplin Kerja	.117	.070	.283	1.673	.102

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 9, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari setiap variabel independen $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.260	2.079		2.530	.016
Beban Kerja	.103	.097	.117	1.061	.295
Disiplin Kerja	.810	.124	.723	6.542	.000

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 10, persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 5,260 + 0,103 (X_1) + 0,810 (X_2) + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 5,260 menunjukkan bahwa jika beban kerja atau disiplin kerja tidak ada atau bernilai nol maka nilai kinerja pegawai sebesar 5,260.
2. Nilai koefisien beban kerja sebesar 0,103 menunjukkan bahwa jika nilai beban kerja naik sebesar satu satuan maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,103.
3. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,810 menunjukkan bahwa jika nilai disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,810.
4. e (error term) dalam persamaan regresi ini mencerminkan faktor lain yang tidak dijelaskan oleh model regresi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.586	1.265

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 11, diperoleh nilai R Square sebesar 0,606 yang berarti bahwa 60,6% variasi variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variasi variabel beban kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 39,4% variasi variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variasi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.000	2	48.000	29.998	.000 ^b
	Residual	62.405	39	1.600		
	Total	158.405	41			

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 12 hasil uji F, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 29,998. Dengan demikian $F_{hitung} 29,998 > F_{tabel} 3,24$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji t

Tabel 13. Hasil Uji t (Beban Kerja)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.502	1.957		7.920	.000
	Beban Kerja	.366	.126	.417	2.899	.006

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 13 hasil uji t, dapat diketahui nilai t hitung variabel bebas Beban Kerja (X1) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,899. Dengan demikian t hitung $2,899 > t$ tabel 2,022 dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) DPMPSTSP Kabupaten Toraja Utara.

Tabel 14. Hasil Uji t (Disiplin Kerja)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.879	1.999		2.941	.005
Disiplin Kerja	.865	.113	.771	7.661	.000

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 14 hasil uji t, dapat diketahui nilai t hitung variabel bebas Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7,661. Dengan demikian t hitung $7,661 > t$ tabel 2,022 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja dan kinerja pegawai jadi jika beban kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Pegawai menyadari bahwa dengan pemberian tugas secara tiba-tiba dan menyelesaikannya dalam waktu singkat membuat beban kerja dari pegawai menjadi lebih meningkat secara tiba-tiba sehingga memberikan pengaruh kepada pegawai tersebut untuk tetap mempertahankan kinerja yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Yannik Ariyati, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat (Sanusi, 2017). Pegawai menyadari bahwa dengan mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja maka kinerjanya juga akan mengalami peningkatan. Terutama objek penelitian dari peneliti saat ini berada di Dinas PMPTSP yang salah satu tugasnya untuk menangani terkait perizinan dari masyarakat. Dimana proses pembuatan izin harus selalu sesuai dengan persyaratan dan SOP yang berlaku. Begitupun juga sebagai instansi pelayanan publik maka dalam proses penerbitan izin tetap selalu memperhatikan aturan dan menghindari suap, pungli, korupsi, dan gratifikasi yang dapat merugikan masyarakat.

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menemukan hasil bahwa secara simultan beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kombinasi beban kerja yang dikelola dengan baik oleh pimpinan dan disiplin kerja yang

tinggi dari pegawai dapat meningkatkan kinerja dari pegawai secara signifikan. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor Khalisa (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin. Begitupun juga penelitian dari Desy Aperilla Br Ginting (2020) yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai ialah variabel Disiplin Kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja dan disiplin kerja. Dan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat mempengaruhi kualitas pelayanan. Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan kualitas pelayanan melalui pengembangan kinerja pegawai dan peningkatan disiplin kerja.

Disarankan kepada pimpinan Dinas PMPTSP Kabupaten Toraja Utara untuk tetap memperhatikan terkait beban kerja yang diberikan kepada pegawai guna tidak membebani hanya pada beberapa pegawai saja. Begitupun juga tetap memperhatikan terkait disiplin kerja dari pegawai agar dapat mematuhi setiap peraturan yang berlaku pada instansi tempatnya bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480-493.
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bidang rawat jalan RS Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 110-115.
- Ginting, D. A. B. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan* (Skripsi, Universitas Medan Area).
- Ginting, J. B. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ghim Li Indonesia di Kota Batam* (Skripsi, Universitas Putera Batam).
- Khalisa, N. (2022). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin* (Skripsi, Universitas Islam Kalimantan).
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulung, L. O. H. (2019). Pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA*, 7(1), 141-150.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 48-57.
- Meliana, S. (2020). *Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Gunung Mas Internasional* (Skripsi, Universitas Putera Batam).
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi di Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 264-275.
- Semobodo, Y. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan) (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Penerbit Widina.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 16-30.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syach, A. R., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(5), 76-81.
- Syardiansah, R. M. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(1), 149-167.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT ISS Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6(2), 104-120.