

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PPPA KABUPATEN NGANJUK

Umi Qhoirunnisa<sup>1</sup>, Anita Sumelvia Dewi<sup>2</sup>, Agung Pambudi Mahaputra<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email : [umiqhoirunnisa10@gmail.com](mailto:umiqhoirunnisa10@gmail.com)<sup>1</sup>, [anita@uniska-kediri.ac.id](mailto:anita@uniska-kediri.ac.id)<sup>2</sup>,

[agungprambudi@uniska-kediri.ac.id](mailto:agungprambudi@uniska-kediri.ac.id)<sup>3</sup>

### *Abstract*

*This research aims to explain and prove the hypothesis regarding whether there is an influence of workload and work discipline on employee performance at the PPPA Social Service in Nganjuk Regency. This research uses descriptive research with quantitative methods with a sampling technique, namely Non Probability Sampling with the Saturated Sampling method with a population of 34 employees. and all samples are taken. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test (partial), F test (simultaneous) and finally the coefficient of determination (R2) test which was processed using the SPSS version 25 program. The research results were obtained The conclusion that workload partially and significantly influences employee performance is that a significant t value of  $0.001 < 0.05$  is obtained. Work discipline partially has a significant effect on employee performance, obtaining a significant t value of  $0.020 < 0.05$ . Workload and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at the Nganjuk Regency PPPA Social Service with a significant F value of  $0.000 < 0.05$ .*

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

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai adakah pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Non Probability Sampling* dengan metode *Sampling Jenuh* dengan populasi sebanyak 34 pegawai dan semua dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan yang terakhir uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diolah menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikan t sebesar  $0,001 < 0,05$ . Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikan t sebesar  $0,020 < 0,05$ . Beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk dengan diperoleh nilai signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$ .

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

## PENDAHULUAN

Manusia sebagai pelaku utama didalam sebuah organisasi, dimana Sumber Daya Manusia yang menjadi kunci utama keberhasilan guna mencapai tujuan harus dikelola secara optimal. Karena didalam sebuah organisasi terdapat berbagai unsur manusia yang mengemban tugas - tugasnya secara terstruktur. Sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga kerja yang memiliki peran utama didalam sebuah organisasi merupakan aset terpenting bagi berjalannya suatu perusahaan/instansi. Oleh karena itu suatu perusahaan / instansi harus memperhatikan efektifitas serta

efisien kerja pegawainya karena seorang pegawai memiliki potensi yang cukup besar sehingga perlu di kembangkan semaksimal mungkin.

Instansi merupakan suatu organisasi yang dimana didalam sebuah organisasi tersebut terdapat tujuan-tujuan tertentu dalam menjalankan tugasnya. Di dalam menjalankan tugas, suatu instansi mempunyai visi, misi untuk mencapai tujuannya. Apabila menjadikan Sumber Daya Manusia sebagai bagian terpenting dalam sebuah instansi dan diharapkan mampu memberikan kontribusi penuh, maka instansi harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Instansi saat ini mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang kompetitif dan berkualitas guna mencapai visi dari instansi khususnya pada instansi yang bergerak pada bidang sosial. Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang memiliki tugas/tanggung jawab menyelenggarakan urusan pemerintah daerah berdasarkan tugas pembantuan dan asas otonomi. Dinas Sosial, PPPA memiliki tugas-tugas pokok termasuk dalam merencanakan, melaksanakan, mengarahkan, mengawasi serta mengendalikan semua kegiatan sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah.

Pada tahun 2016 terbentuk sebuah dinas yang diberi nama Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk melalui Peraturan Bupati No 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas, Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk. Dinsos PPPA merupakan hasil peleburan (sebagian) dari dua dinas yaitu Dinsosnakertrans (Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi) dan BPPKB (Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana). Berdasarkan evaluasi SOTK (Struktur Organisasi dan Tata Kerja), bidang yang berkaitan dengan urusan sosial pada Dinsosnakertrans dan bidang yang berkaitan dengan urusan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak pada BPPKB dilebur menjadi suatu dinas baru yang kemudian mulai tahun 2016 disebut dengan Dinas Sosial,

Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos PPPA) Kabupaten Nganjuk.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk terkait beban kerja dan disiplin kerja para pegawai. Permasalahan tersebut berkaitan dengan kinerja pegawai pada Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk masih belum berjalan secara optimal. Dimana didalam sebuah organisasi perlu didukung oleh pegawai yang profesional dan berkualitas.

Pegawai menjadi salah satu pihak yang sangat berpengaruh dalam terwujudnya kinerja yang optimal. Kinerja yang baik akan terwujud apabila pegawai tidak dalam kondisi terbebani karena tekanan pekerjaan yang ada. Dinas Sosial PPPA harus mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap suatu pekerjaan, sehingga kinerja pegawai untuk bekerja pada Dinas Sosial PPPA akan tumbuh rasa tanggung jawab serta taat pada peraturan Dinas Sosial PPPA itu sendiri. Dengan memperhatikan kondisi dan kebutuhan pegawai, maka proses pencapaian tujuan Dinas Sosial PPPA akan terlaksana dengan baik.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis berniat untuk melakukan penelitian skripsi di kantor Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk dengan mengangkat judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Beban Kerja**

Menurut Sunarso (dalam Welly Hartono & Merta Kusuma, 2020:208) ‘Beban Kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan’.

Menurut Putra (dalam Welly Hartono & Merta Kusuma, 2020:208) menyatakan indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

- a. Target yang harus dicapai
- b. Kondisi Pekerjaan
- c. Standart Pekerjaan
- d. Waktu yang digunakan

Dari pemaparan indikator beban kerja diatas, peneliti menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu : Target yang harus dicapai, Kondisi pekerjaan, dan Standart pekerjaan, yang sesuai fenomena atau permasalahan yang ada pada Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk.

## **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (dalam Surajiyo *et al*, 2020:58) 'menjelaskan bahwa definisi disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh atasan untuk berinteraksi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seorang pegawai dalam memenuhi segala aturan organisasi'.

Menurut Sutrisno (dalam Raja Maruli Tua Sitorus, 2020:28-29) ada beberapa indikator disiplin kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap aturan perusahaan / instansi
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Peraturan dasar tentang cara berpakaian serta bertingkah laku dalam pekerjaan
- e. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Dari pemaparan indikator disiplin kerja diatas, peneliti menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu : Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap aturan perusahaan/instansi, dan Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang sesuai dengan fenomena atau permasalahan yang ada pada Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk.

## **Kinerja Pegawai**

Menurut Khaerul Umam (dalam Desi Kristanti & Ria Lestari Pangastuti, 2019:33) 'mendefinisikan kinerja yaitu sebagai pencapaian hasil kerja seorang pegawai yang sesuai dengan tugas atau perannya dalam waktu yang telah ditentukan, bersangkutan dengan standart nilai spesifik dari suatu organiasi tempat seorang pegawai tersebut bekerja'.

Menurut Robbins (dalam Desi Kristanti & Ria Lestari Pangastuti, 2019:37-38) secara individu ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Dari pemaparan indikator kinerja pegawai diatas, peneliti menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu : Kualitas, Ketepatan waktu, dan Kemandirian, yang sesuai dengan fenomena atau permasalahan yang ada pada Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang datanya dominan menggunakan angka didalamnya yang digunakan dalam sebuah penelitian dari mulai pengumpulan, penyusunan hingga hasil akhir yang diperoleh. Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:147) pendekatan diskriptif merupakan metode untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan sebuah data yang sudah terkumpul.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor Dinas Sosial PPPA yang berada di Jalan Supriyadi No 07, Kauman, Mangundikaran, Kec. Nganjuk, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur 64412.

## **Teknik Pengambilan Sampel**

Penentuan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2019:125) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis pengambilan sampel *Non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2019:85) *sampling jenuh* atau sensus yaitu teknik pengambil sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini terjadi bila populasinya relatif kecil  $< 100$ .

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2019:158) uji validitas digunakan untuk mengatur sah dan valid tidaknya suatu kuesioner. Dapat dinyatakan sah dan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid dan tidaknya suatu instrumen dapat dilihat melalui, jika  $r$  hitung  $> r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan yang telah dibuat berkorelasi signifikan terhadap skor total (dapat dinyatakan valid). Untuk membantu peneliti dalam menganalisis datanya, maka penelitian ini menggunakan alat bantu *SPSS* versi 25.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan dalam kuesioner dapat konsisten atau stabil dan tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner dapat

reliabel atau tidak, peneliti dapat menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rentang skor 1-5 dimana suatu instrument dapat dinyatakan reliabel dan jika mendapat hasil *alpha cronbach*  $> 0,6$  dan bila koefisien *alpha cronbach*  $< 0,6$  menunjukkan kurangnya reliabel suatu instrument.

## Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Menurut Ita Rahmawati *et al*, (2020:16) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut :

- a) Nilai Sig. atau signifikasi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi data adalah normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikasi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi data adalah tidak normal.

### 2) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Syaratnya jika nilai Sig F  $< 0,05$  maka hubungannya tidak linier, lalu jika nilai Sig F  $> 0,05$  maka hubungannya bersifat linier.

### 3) Uji Multikolinearitas

Menurut Ita Rahmawati *et al*, (2020:16) Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel – variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel – variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Dalam

penelitian ini peneliti menggunakan teknik uji VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk mengetahui tidak ada permasalahan pada model regresi, syaratnya jika nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,10.

#### 4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ita Rahmawati *et al*, (2020:17) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Atau suatu keadaan dimana varians serta kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas, Sujarweni (2012:226). Uji ini digunakan peneliti dengan menggunakan metode analisis grafik (*scatter plot*) dengan syarat *scatter plot* menyebar acak dan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu pengaruh beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Terdapat rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut, Sujarweni (2019:227) :

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

y = Variabel dependen, kinerja pegawai

a = Konstanta

X1 = Variabel independen, beban kerja

X2 = Variabel independen disiplin kerja

b1 = Koefisien beban kerja

b2 = Koefisien disiplin kerja

e = *Standart Error*

## Uji t (Parsial)

Uji t atau disebut juga dengan uji parsial digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen, Ghozali (dalam Sujarweni, 2019:229). Apabila nilai probabilitas signifikansi < dari 0,05 maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis dapat diterima apabila taraf signifikansi < 0,05 dan hipotesis ditolak apabila taraf signifikansi > 0,05. Peneliti menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas beban kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara parsial.

## Uji F (Simultan)

Uji simultan atau disebut dengan uji F digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, Sujarweni & Utami (2019:228). Signifikansi model regresi secara simultan di uji dengan cara melihat nilai signifikansi jika sig > 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Peneliti menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu beban kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai secara simultan.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui tingkat ketetapan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu), koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas (Erwin Asidah, 2022:79)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1****Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item Korelasi</b>	<b>Nilai Korelasi (Person Correlation)</b>	<b>Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]</b>	<b>Keterangan</b>
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,753	0,000	<b>Valid</b>
	X1.2	0,406	0,017	<b>Valid</b>
	X1.3	0,660	0,000	<b>Valid</b>
	X1.4	0,776	0,000	<b>Valid</b>
	X1.5	0,572	0,000	<b>Valid</b>
	X1.6	0,543	0,001	<b>Valid</b>
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,548	0,001	<b>Valid</b>
	X2.2	0,540	0,001	<b>Valid</b>
	X2.3	0,647	0,000	<b>Valid</b>
	X2.4	0,676	0,000	<b>Valid</b>
	X2.5	0,651	0,000	<b>Valid</b>
	X2.6	0,700	0,000	<b>Valid</b>
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,739	0,000	<b>Valid</b>
	Y.2	0,785	0,000	<b>Valid</b>
	Y.3	0,832	0,000	<b>Valid</b>
	Y.4	0,631	0,000	<b>Valid</b>
	Y.5	0,702	0,000	<b>Valid</b>
	Y.6	0,646	0,000	<b>Valid</b>

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas semua item pernyataan pada nilai korelasi (*Pearson Correlation*) dinyatakan valid karena nilai Sig < 0,05.

## Uji Reliabilitas

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Beban Kerja (X1)	0,748	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,751	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,782	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil *Output Spss* versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas pada semua item dinyatakan reliabel karena mempunyai *cronbach's alpha* > 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber : Hasil *Output Spss* versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Maka dapat diartikan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena memiliki nilai > 0,05.

### 2. Uji Linearitas

**Tabel 4****Hasil Uji Linearitas**

No.	Variabel	Sig. (Deviation From Linierity)	Standart Linear	Keterangan
1.	Beban Kerja (X1) - Kinerja Pegawai (Y)	0,775	0,05	<b>Linear</b>
2.	Disiplin Kerja (X2) - Kinerja Pegawai (Y)	0,535	0,05	<b>Linear</b>

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian linearitas diperoleh nilai pada variabel beban kerja (X1) memiliki nilai Sig. *deviation from linierity* sebesar 0,775 dan untuk variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai Sig. *deviation from linierity* sebesar 0,535. Maka dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) bersifat linear.

**3. Uji Multikolinearitas****Tabel 5****Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabe l	Toleran ce	VIF	Standar Multikolinearita s	Keterangan
1.	Beban Kerja (X1)	0,909	1,100	10	<b>Bebas Multikolinearita s</b>
2.	Disiplin Kerja	0,909	1,100	10	<b>Bebas Multikolinearita s</b>

	(X2)				s
--	------	--	--	--	---

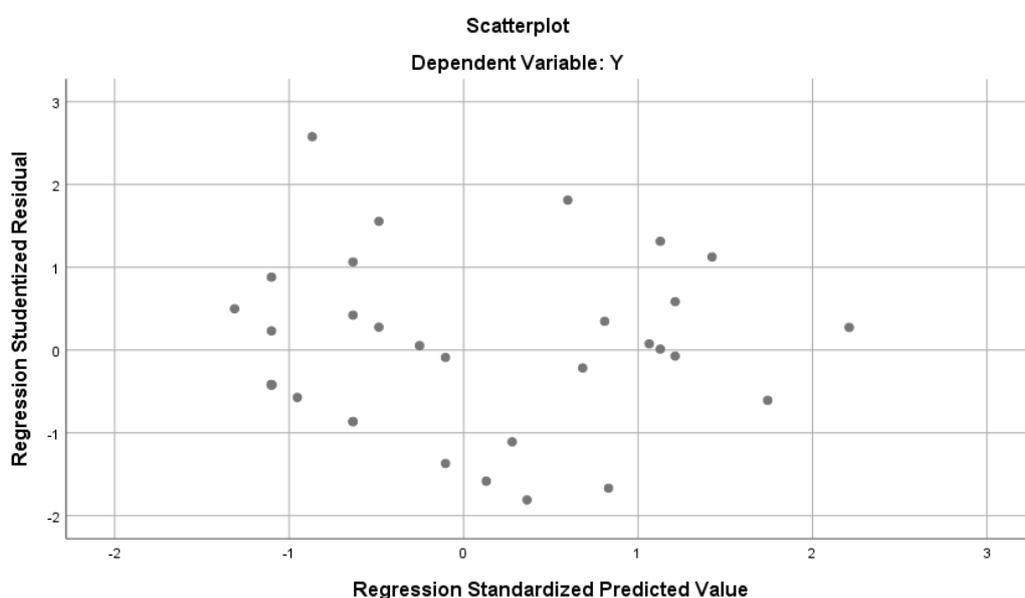
Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa yang diperoleh dari variabel beban kerja (X1) nilai VIF sebesar  $1,100 < 10$  dan untuk variabel disiplin kerja (X2) nilai VIF yang didapat sebesar  $1,100 < 10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai VIF pada semua variabel  $(X) < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel beban kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis 0 dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga bisa disimpulkan bahwa pada pengujian regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi(b)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,520	3,841	0,001	Ha diterima
Disiplin Kerja (X2)	0,332	2,452	0,020	Ha diterima
Konstanta (a)	2,043	0,595	0,556	

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$y = 2,043 + 0,520 X_1 + 0,332 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan terkait masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 2,043 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel beban kerja dan variabel disiplin kerja, maka variabel kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 2,043 dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Koefisien Beban Kerja (X1)

Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,520. Apabila variabel beban kerja (X1) naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,520 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,332. Apabila variabel disiplin kerja (X2) naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,332 dengan asumsi variabel lain konstan.

### Uji t (Parsial)

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,043	3,434		0,595	.556
Beban Kerja	0,572	0,149	0,520	3,841	.001
Disiplin Kerja	0,350	0,143	0,332	2,452	.020

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai signifikansi antara hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai Sig. sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka bisa disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, variabel beban kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai Sig. sebesar  $0,020 < 0,05$ . Maka bisa disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 9****Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	74,071	2	37,035	14,535	.000 <sup>b</sup>
Regression	78,988	31	2,548		
Residual	153,059	33			
Total					

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh nilai signifikasinya sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menyatakan bahwa  $H_a$  diterima yang artinya memiliki pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 10****Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,696	0,484	0,451	1,596

Sumber : Hasil *Output* Spss versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kontribusi variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada hasil pengujian data didapatkan nilai  $R^2 = 0,484$  yang berarti sebesar 48,4% sedangkan sisanya sebesar 51,6% yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dengan judul pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk. Peneliti dapat mengambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dari hasil uji t yang menghasilkan nilai Sig. sebesar  $0,001 < 0,05$ .
2. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dari hasil uji t yang menghasilkan nilai Sig. sebesar  $0,020 < 0,05$ .
3. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dari hasil uji F yang menghasilkan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### **Pengaruh Secara Parsial Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa beban kerja memiliki nilai Sig. sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian variabel beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dapat terlihat bahwa pengaruh variabel tersebut adalah positif. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Oleh karena itu pernyataan mengenai hipotesis “diduga beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Di dukung oleh penelitian terdahulu dari Welly Hartono & Merta Kusuma (2020) dengan judul skripsi tentang Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama).

## **Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki nilai Sig. sebesar  $0,020 < 0,05$ . Dengan demikian variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dapat terlihat bahwa pengaruh variabel tersebut adalah positif. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Oleh karena itu pernyataan mengenai hipotesis “diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Di dukung oleh penelitian terdahulu dari A.R Kharie, G.M Sendow & L.O.H Dotulong (2019) dengan judul skripsi tentang Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate.

## **Pengaruh Secara Simultan Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, secara simultan variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu pernyataan mengenai hipotesis “diduga beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Di dukung oleh penelitian terdahulu dari I.M.C Putra & P.A Purwaningrat (2021) dengan judul skripsi tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivian Production.

## DAFTAR PUSTAKA

- Desi Kristanti, S. E., et al. *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Erwin Asidah, S. E. (2022). *ETIKA BISNIS ERA MILLENNIAL*. Penerbit P4I.
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Universitas Diponegoro.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 141–150
- Putra, I. M. C., & Purwaningrat, P. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivan Production. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 920–929.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V.Wiratna., & Utami, L. R. (2019). *The Master Book Of SPSS*. Alfabeta.
- Surajiyo, S. E., Nasruddin, S. E., & Herman Paleni, S. H. I. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish.