

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBAGUNAN
DAERAH KABUPATEN GORONTALO**

Mardianti Kilo¹, Yakup², Mohamad Afan Suyanto³

^{1,2,3}Universitas Gorontalo

Email : mardiantikilo01@gmail.com¹, yakup.ug@gmail.com², afansuyanto@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari pengisian kuisioner. Populasi penelitian ini adalah berjumlah 38 orang pegawai dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak Statistic Package Social Science (SPSS) yang digunakan untuk menganalisis data. Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan pengujian validitas dan reabilitas instrument penelitian yang dilanjutkan pengujian persyaratan analisis regresi. Hasil temuan penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and work discipline on employee performance at the Regional Development Planning Agency of Gorontalo Regency. The data used in this study are primary data sourced from filling out a questionnaire. The population of this study was 38 employees using the census method. The analysis technique used to answer the research problem and test the hypothesis is multiple regression analysis with the help of Statistic Package Social Science (SPSS) software, which is used to analyze the data. Before conducting the hypothesis test, the research instrument's validity and reliability test was carried out, which was continued by testing the regression analysis requirements. The findings of this study are that workload has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous testing shows that workload and work discipline positively and significantly affect employee performance at the Regional Development Planning Agency of Gorontalo Regency.

Keywords: Workload, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya yang penting, karena sumber daya ini memegang peranan penting dalam pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi. Sumber daya manusia dapat berperan sebagai penentu keberhasilan dari terlaksananya aktivitas organisasi. Instansi ataupun perusahaan dibangun agar mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga apabila sudah terwujud maka bisa dinyatakan bahwasanya instansi atau perusahaan tersebut memperoleh keberhasilan (Giovanni et al, 2015) dalam (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021)

Dalam mewujudkan tujuan sebuah organisasi, kinerja pegawai menjadi suatu faktor utama yang memegang peran besar. Apabila pegawai memiliki kinerja yang maksimal, maka hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi meraih visi dan misinya, tidak hanya di sektor swasta, tetapi juga di sektor publik. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, namun, hal ini juga berdampak pada mutu layanan public yang disediakan. Maka dari itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal

yang sangat penting dalam menciptakan sistem pemerintahan

Setiap organisasi/instansi pasti memberi tuntutan kinerja terbaik yang bisa dilaksanakan bagi seluruh pegawainya. Sehingga penting untuk memahami faktor apa saja yang mampu menghambat kinerja itu sendiri. ada berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal yang berasal dari lingkungan kerja. Di antara faktor internal yang sering dijumpai ialah disiplin kerja dan beban kerja.

Beban kerja didefinisikan sebagai total pekerjaan yang wajib terselesaikan dengan rentang waktu yang sudah ditentukan, dan seringkali menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Apabila karyawan mengemban beban kerja yang terlalu banyak ataupun tidak mempertimbangkan kemampuannya, maka hal itu akan meningkatkan tingkatan stress, mengurangi motivasi, serta menurunkan kualitas hasil kerja karyawan (Sari et al., 2021). Bukan hanya beban kerja yang terlalu tinggi, beban kerja yang terlalu rendah juga bisa menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Ketika beban kerja terlalu rendah, kemampuan yang ada dalam diri pegawai tidak bisa dimanfaatkan seoptimal

mungkin. Beban kerja yang terlampau rendah bisa menyebabkan munculnya rasa bosan, penurunan motivasi, kinerja yang menurun, peningkatan waktu luang, kurangnya pengembangan diri, dan penurunan kepuasan kerja.

Hal yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai juga terkait pada disiplin kerja saat melaksanakan fungsi dan tugas pokoknya. Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) dalam (Syach et al., 2023). pegawai yang menjalankan tugasnya disertai berbagai disiplin kerja akan cenderung memperoleh kesempatan menduduki jabatan, mendapatkan gaji, mendapat promosi, serta kesempatan mengemban kompetensi diri yang disesuaikan pada ketentuan yang sudah diterapkan di organisasi, hal tersebut dianggap mampu mendorong motivasi pekerja agar menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab pada tugasnya.

Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo upaya dalam menyelesaikan permasalahan perihal sumber daya manusia juga telah menjadi perhatian bagi bagian kepegawaian. Diantaranya dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan yang absensinya sesuai dengan aturan yang berlaku serta permohonan untuk penambahan jumlah

pegawai kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Pegawai bisa dinyatakan mempunyai kinerja yang baik saat mengemban pekerjaannya apabila realisasi hasil kinerja lebih tinggi dari pada beban kerja yang ditentukan atau apabila beban kerja yang ditentukan berhasil terwujud. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai BAPPEDA Kabupaten Gorontalo hingga saat ini dikatakan belum maksimal, ternyata masih ditemukan kondisi yang kontradiktif pada berbagai hal tertentu, yang pada akhirnya akan berpengaruh bagi kinerja pegawai. Fenomena yang terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo beberapa pegawai masih merasa beban kerja mereka cukup membebani. Hal tersebut bisa diamati dari fakta bahwa terdapat sejumlah pegawai harus dirumahkan, sementara permohonan untuk penambahan pegawai ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) hingga saat ini belum mendapatkan jawaban.

Berdasar pada data-data dan fenomena-fenomena latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo”.

Rumusan Masalah

Berikut ialah beberapa rumusan masalah yang dapat disusun berdasarkan latar belakang penelitian di atas :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo
3. Apakah beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo

Tujuan Penelitian

- a. Untuk memperoleh informasi dan melakukan analisis perihal pengaruh beban kerja bagi kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo
- b. Untuk memperoleh informasi dan melakukan analisis perihal pengaruh disiplin kerja bagi kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Amalia Putri et al., 2022) memaparkan bahwasanya Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai rangkaian proses untuk menyelesaikan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan pekerja, pegawai, manajer, maupun staf lain, hingga bisa mendukung aktivitas dan tujuan organisasi ataupun instansi. Oleh sebab itu, manajer perlu senantiasa memantau dan memastikan bahwasanya organisasi ataupun instansi mempunyai tenaga kerja yang optimal, ditempatkan pada posisi yang sesuai, serta dengan waktu yang tepat dan mempunyai keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan berbagai tugas yang mampu menunjang instansi meraih tujuan yang sudah ditetapkan.

2. Beban Kerja

(Manullang et al., 2022) secara umum mendefinisikan beban kerja sebagai respon tubuh individu saat melaksanakan pekerjaannya. Karena pekerjaan

melibatkan aspek fisik dan mental, masing-masing memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Seluruh pekerjaan memiliki tingkatan kesulitan yang berbeda. Tiap pekerjaan yang dilaksanakan individu akan menjadi beban baginya, tergantung pada cara individu tersebut melakukan pekerjaan. Apabila kemampuan individu melebihi tuntutan pekerjaan, mereka bisa merasa bahwa pekerjaan tersebut membosankan atau terlalu tertekan (*overstress*). Disisi lain, apabila kemampuan individu lebih kecil dibanding tuntutan pekerjaan, mereka akan merasa lelah atau kurang tertekan (*understress*).

3. Disiplin Kerja

Menurut Slamet (2007) dalam (Kharié et al., 2019) disiplin kerja dapat dipahami sebagai perilaku ataupun sikap yang dilaksanakan dengan kesadaran penuh serta keinginan untuk mematuhi berbagai peraturan yang ditentukan oleh atasan ataupun organisasi, baik yang tidak tertulis maupun dinyatakan dengan tertulis.

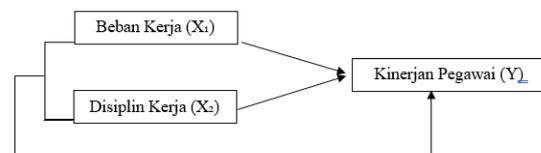
4. Kinerja Pegawai

Kinerja atau juga dikenal dengan sebutan *performance* menjelaskan seberapa efektif sebuah aktivitas, program, maupun kebijakan untuk memenuhi tujuan, target, visi, serta misi yang telah ditetapkan dalam

strategi organisasi. Moeheriono (2014) dalam (Nabawi, 2019), menjelaskan bahwasanya kinerja didefinisikan sebagai hasil yang diraih kelompok ataupun individu pada sebuah organisasi dalam hal kuantitas ataupun kualitas, dan disesuaikan pada tugas, wewenang, serta tanggung jawab mereka dalam usaha meraih tujuan organisasi melalui cara yang sah, tidak melanggar hukum maupun sesuai dengan etika dan norma.

Kerangka Konseptual, Kerangka Berpikir Dan Hipotesis

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka konseptual penelitian

Sumber kajian teoritik (2019)

Hipotesis Penelitian

Berikut ialah beberapa hipotesis penelitian yang disusun berdasarkan permasalahan yang diangkat, tujuan penelitian, serta dasar teori yang ada:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan

- Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo.
 3. Beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian
Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo yang beralamat di Desa Kayubulan, Kecamatan Limboto, Kabupaten Gorontalo.
2. Waktu Penelitian
Waktu penelitian yang digunakan yaitu selama 2 bulan terhitung sejak proposal ini diseminarkan yaitu bulan Desember sampai Januari 2025.

A. Populasi Dan Sampel

1. Pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Kabupaten

Gorontalo yang sejumlah 38 orang berperan menjadi populasi pada pelaksanaan penelitian ini.

2. Sampel dalam pelaksanaan penelitian ini ialah keseluruhan populasi dengan menggunakan metode sensus sampling.

B. Jenis Dan Sumber Data

Data kuantitatif

1. Sumber data
 - a) Data primer
 - b) Data sekunder
2. Sumber data
 - c) Data primer
 - d) Data sekunder

Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas

Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Studi Lapangan (*Field Research*)
 - a. Observasi
 - b. Wawancara

c. Kuesioner

C. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Adapun formalitas dari analisis regresi liner berganda menurut pendapat sugiono (2019) yakni seperti berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)

X₁ = Beban Kerja (Variabel Bebas)

X₂ = Disiplin Kerja (Variabel Bebas)

a = konstanta

b = Koefisien Regresi X₁ Dan X₂ Terhadap Y

e = Nilai Residu

Uji Kesesuaian Model Regresi

a. Uji R atau Uji Korelasi

Yaitu pengujian untuk memastikan tingkat keeratan antara variabel independen terhadap variable dependen. Apabila nilai R mendekati 1, maka hubungan keduanya sangat erat, dan jika nilai R mendekati 0, dapat diartikan bahwasanya hubungan keduanya sangat jauh.

b. Uji R square atau Uji R kuadrat

Lebih disimbolkan dengan uji R² bermakna sebagai sumbanga pengaruh

yang diberi oleh variabel bebas atau variabel independen (Y) pada variabel terikat atau variabel dependen (Y), atau dengan kata lain nilai koefisien determinasi atau R square ini berguna untuk memprediksi dan mengamati sebesar apa kontribusi yang diberi variabel X secara bersamaan (simultan) kepada variabel Y.

c. Uji Persial atau Uji T

Uji T ialah suatu uji hipotesis penelitian yang dilakukan untuk menganalisis regresi linier sederhana ataupun berganda. Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi apakah variabel independen (X) dengan sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh pada variabel dependen (Y). Kriteria penolakan ataupun penerimaan yakni dengan melakukan perbandingan antara nilai signifikansi pada alfa = 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari alfa 0,05, hipotesis dinyatakan diterima

d. Uji Simultan Atau Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y). Kriteria penerimaan atau penolakan yaitu dengan membandingkan antara nilai signifikansi pada alfa =0,05. Jika nilai signifikasi lebih rendah dibanding alfa

0,05, maka dapat dikatakan bahwasanya hipotesis diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian
 Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPPEDA) Kabupaten Gorontalo di bentuk berdasarkan *Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo Nomor 9 tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gorontalo*. Dengan adanya *Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2016*, pada Bulan Januari 2017 BAPPPEDA beralih status menjadi Badan Perencanaan, karena Badan Penelitian dan Pengembangan sudah menjadi satu Organisasi Pemerintah Daerah yang baru.

2. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

1) Beban Kerja (X1)

Tabel 5.5 Uji Validitas Instrument Beban Kerja (X1)

No	Koefisien korelasi product moment (r hitung)	R table (a = 0,05, n = 38)	Keterangan
1	0,673	0,320	Valid
2	0,788	0,320	Valid
3	0,673	0,320	Valid
4	0,738	0,320	Valid
5	0,685	0,320	Valid
6	0,606	0,320	Valid

Sumber : Lampiran 3. Data Penelitian Sudah Diolah 2025

2) Disiplin Kerja (X2)

Tabel 5.6 Uji Validitas Instrument Disiplin Kerja (X2)

No	Koefisien korelasi product moment (r hitung)	R table (a = 0,05, n = 38)	Keterangan
1	0,634	0,320	Valid
2	0,757	0,320	Valid
3	0,613	0,320	Valid
4	0,621	0,320	Valid
5	0,613	0,320	Valid
6	0,602	0,320	Valid

Sumber : Lampiran 3. Data Penelitian Sudah Diolah 2025

3) Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5.7 Uji Validitas Instrument Kinerja Pegawai (Y)

No	Koefisien korelasi product moment (r hitung)	R table (a = 0,05, n = 38)	Keterangan
1	0,561	0,320	Valid
2	0,647	0,320	Valid
3	0,614	0,320	Valid
4	0,621	0,320	Valid
5	0,745	0,320	Valid
6	0,629	0,320	Valid

Sumber : Lampiran 3. Data Penelitian Sudah Diolah 2025

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan dengan menggunakan software SPSS diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5.8 Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,784	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	0,709	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,709	Reliable

Sumber : Lampiran 3. Data Penelitian Sudah Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian menunjukkan nilai koefisien reliabilitas di atas 0,60. Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,784, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,709, dan Kinerja Pegawai (Y) juga sebesar 0,709. Karena seluruh nilai koefisien reliabilitas melebihi batas minimum 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini tergolong *reliable*, sehingga layak digunakan untuk pengumpulan data lebih lanjut.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Tabel 5.13 Uji Normalitas Data

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Tes		
N		Unstandardized residual 38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1.14616081
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,079
	Negative	-,106
Test Statistic		,652
Asymp. Sig. (2-tailed)		,789
b. Test distribution is Normal.		
c. Calculated from data.		

Sumber : Lampiran 5. Data Penelitian Sudah Diolah 2025

Hasil pengujian normalitas data menggunakan Kolmogorov smirnov menunjukkan nilai Kolmogorov smirnov 0,789 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Jika nilai signifikan atau probabilitas > 0,05, maka distribusinya normal sesuai kriteria.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 5.14 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keputusan
	Tolerance	VIF	
X1	0,288	3,447	Bebas Multikol
X2	0,288	3,447	Bebas Multikol

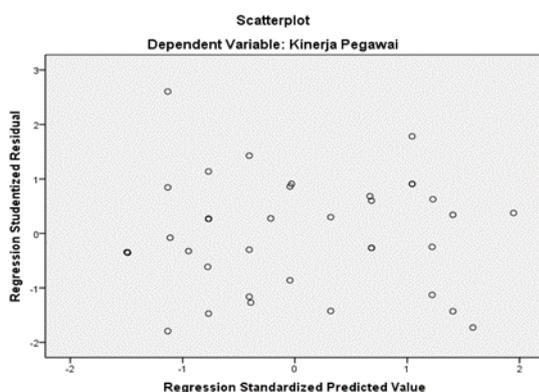
Sumber : Lampiran 5. Data Penelitian Sudah Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 5.14, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bebas dari masalah

multikolinearitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai Tolerance sebesar 0,288 (lebih dari 0,1) dan VIF sebesar 3,447 (kurang dari 10), yang mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan linear yang kuat antara variabel independen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dianggap valid tanpa adanya gangguan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastitas

Tabel 5.15 Uji Heteroskedastitas



Sumber : Lampiran 5. Data Penelitian Sudah Diolah 2025

Pada gambar yang tertera diatas ini menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

1. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.16 Model Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constant	4,849	1,070		4,532	0,000
	X1	0,321	0,116	0,469	2,772	0,009
	X2	0,333	0,138	0,410	2,422	0,021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Lampiran 6 Data Penelitian Sudah Diolah 2025

Sesui dengan rumus analisis linear berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2.$$

berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresinya $Y = 4,849 + 0,469X_1 + 0,410X_2.$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta ($a = 4,849$) menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel independen (X_1 dan X_2), maka nilai kinerja pegawai tetap sebesar 4,849.
2. Koefisien X_1 (0,469) Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X_1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,469, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien X_2 (0,410) Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel

X2 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,410, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Signifikansi Uji t Nilai sig. untuk X1 (0,009) dan X2 (0,021) lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa kedua variabel independen (X1 dan X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).
5. Karena nilai Beta X1 (0,469) lebih besar dibandingkan dengan Beta X2 (0,410), maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan disiplin kerja (X2).

1. Uji Kesesuaian Model Regresi
 - a. Uji koefisien korelasi (R)

Tabel 5.17 Uji Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate	Dubin-Watson
1	0,844 ^a	0,712	0,696	1,178	1,585
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependen Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Lampiran 6. Data Penelitian Sudah Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi ($R = 0,844$), terdapat hubungan yang kuat antara Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Pegawai. Nilai ini mendekati 1, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan semakin meningkat beban kerja, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat, dengan catatan bahwa beban kerja dikelola secara proporsional sesuai kapasitas karyawan.

- b. Uji koefisien determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji determinasi (R Square = 0,712) pada Tabel 5.16, dapat disimpulkan bahwa 71,2% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja. Sementara itu, 28,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

- b. Uji parsial (t)

Tabel 5.18 Uji Signifikan Parsial

Model	T	Sig
1	X1	2,772
	X2	2,422
a. Dependen Variable: Kinerja Pegawai		

Sumber : Lampiran 6. Data Penelitian Sudah Diolah 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yang dimasukan kedalam model regresi diketahui signifikan.

- a. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengujian hipotesis pertama berbunyi beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis yang diuji adalah :

$H_0 : b_1 = 0$: tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Gorontalo

$H_a : b_1 \neq 0$: terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Gorontalo

Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,772 dengan probabilitas signifikan 0,009. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian hipotesis beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu hipotesis diterima.

b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengujian hipotesis kedua berbunyi disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis yang diuji adalah :

$H_0 : b_1 = 0$: tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Gorontalo

$H_a : b_1 \neq 0$: terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Gorontalo

Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,422 dengan probabilitas signifikan 0,021. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu hipotesis diterima.

d Uji Simultan (F)

Tabel 5.19 Uji Signifikan Simultan

Anova						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	120,157	2	60.078	43.261	0,000
	Residual	48,606	35	1.389		
	Total	168,763	37			
a. Predictor (Constan), disiplin kerja, beban kerja						
b. Dependen Variable : kinerja pegawai						

Sumber : Lampiran 6. Data Penelitian Sudah Diolah 2025

Pengujian hipotesis ketiga yaitu :

$H_0 : b_1 b_2 = 0$: tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo.

$H_a : b_1 b_2 \neq 0$: terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo.

Pengujian pengaruh simultan (F test) diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,261 dengan nilai signifikan = 0,000 karena $p < 0,05$ maka model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan variabel beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Gorontalo. Dengan demikian hipotesis diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Beban kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo.
4. Variabel Beban Kerja yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gorontalo

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Putri, E., Tajriani, A., Syifa, A., Andi Rivai, A., Amri Perbankan Syariah, A., & Muhammadiyah Hamka, U. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia Article info A b s t r a c t. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.
<https://journals.insightpub.org/index.php/imj>

- 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.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Rizal nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.
- Sari, D. R., Akbar, K. A., & Nafikadini, I. (2021). Perbedaan Beban Kerja Mental Dan Stres Kerja Guru Sdn Dengan Guru Slbn. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 5(2), 83. <https://doi.org/10.21111/jihoh.v5i2.5181>
- Syach, A. R., Purnama, Y. H., & Syach, A. R. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(5), 76–81.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (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. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>