

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda

Suzatmiko Trihardi^{1*}, Yulia Tri Kusumawati², Praja Hadi Saputra³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Email : 2111102431036@umkt.ac.id^{*}, ytk716@umkt.ac.id², praja.hs@umkt.ac.id³

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur

Korespondensi penulis: 2111102431036@umkt.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work discipline and workload on employee performance at the Samarinda City DPRD Secretariat. The background of this research is based on the importance of employee performance in supporting the smooth running of legislative tasks, and the assumption that discipline and workload are internal organizational factors that play a role in achieving this performance. The method used is quantitative with an associative approach, using multiple linear regression analysis techniques. Data were collected through distributing questionnaires to 76 respondents who are employees of the DPRD Secretariat, with saturated sampling techniques. The results showed that partially, work discipline (X1) had no significant effect on employee performance (Y), while workload (X2) had a significant effect. Simultaneously, both variables have a significant effect on performance, although the contribution of the effect is relatively low. This finding indicates that workload is a more dominant factor in influencing employee performance than work discipline. This study provides theoretical and practical implications, and recommends the need for work system evaluation and the development of more comprehensive managerial policies.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kinerja pegawai dalam menunjang kelancaran tugas-tugas legislatif, serta asumsi bahwa disiplin dan beban kerja merupakan faktor internal organisasi yang berperan dalam pencapaian kinerja tersebut. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 76 responden yang merupakan pegawai Sekretariat DPRD, dengan teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan beban kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun kontribusi pengaruhnya tergolong rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan disiplin kerja. Penelitian ini memberikan implikasi teoritis dan praktis, serta merekomendasikan perlunya evaluasi sistem kerja dan pengembangan kebijakan manajerial yang lebih komprehensif.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia menempati posisi selaku komponen paling vital pada setiap lembaga, berfungsi sebagai penggerak utama pencapaian berbagai sasaran dan kesuksesan berkelanjutan. Kontribusi strategis SDM menjadi faktor penentu utama bagi realisasi objektif organisasi secara berkesinambungan. Pegawai yang memiliki semangat kompetitif merupakan aset berharga yang tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mendorong kemajuan instansi (Tokan & Mujanah, 2023). Oleh karena itu, visi, misi, dan tujuan lembaga akan tercapai secara efektif, efisien, dan produktif jika sumber daya

manusia yang bertanggung jawab semakin profesional. Memiliki staf terbaik, disiplin, dan penerapan mekanisme pengawasan internal yang optimal merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan lembaga dan meningkatkan kinerja instansi. (Napitupulu & Siagian, 2023). Manajemen sumber daya manusia semakin menjadi fokus perhatian di era modern mengingat SDM berperan sebagai motor penggerak dalam setiap tahapan organisasi, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Hanya sumber daya manusia yang mampu mengoptimalkan sumber daya lain dalam lingkup suatu instansi. Keberhasilan organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh kecanggihan alat, kelengkapan sarana, atau kecukupan prasarana, melainkan amat ditentukan oleh kapabilitas SDM yang menjalankan operasional instansi (Oskooee & Feinberg, 2022).

Kinerja pegawai memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Hal ini dikarenakan kemajuan instansi sangat bergantung pada hasil kerja dan pencapaian yang dihasilkan oleh pegawainya. Kinerja adalah serangkaian aktivitas pengerjaan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai berdasarkan tanggung jawab dan kemampuan mereka, dengan tujuan demi terwujudnya produktivitas maksimal di lingkungan instansi (Indriani *et al.*, 2023). Disiplin kerja menjadi faktor penentu dalam mendukung kinerja ini, karena tanpa disiplin yang baik, pegawai mungkin kesulitan memenuhi tanggung jawabnya secara konsisten dan tepat waktu. Selain itu, beban kerja yang tinggi, jika kurang terkelola secara efektif, berpotensi memengaruhi disiplin tingkat produktivitas pegawai. Beban kerja yang berlebihan tanpa disertai manajemen waktu dan prioritas yang baik dapat menurunkan produktivitas, sementara disiplin kerja yang kuat justru membantu pegawai mengatasi beban kerja tersebut secara efektif. Dengan demikian, keseimbangan antara disiplin kerja serta beban kerja yang mana terkelola dengan optimal menjadi faktor utama untuk mencapai kinerja optimal dan mendukung keberhasilan instansi.

Disiplin kerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena dalam lingkungan yang disiplinlah organisasi dapat menjalankan program kerja dan mencapai tujuannya. Aparatur yang konsisten dan taat azas, mematuhi segala regulasi dan ketentuan standar operasional organisasi tersebut berpotensi bekerja lebih hemat dan tepat sasaran produktivitasnya untuk bekerja, sehingga tercapainya tujuan organisasi sebagaimana direncanakan. Sebuah organisasi membutuhkan disiplin kerja karena hanya dalam lingkungan yang disiplinlah organisasi tersebut dapat melaksanakan rencana kerja dan memenuhi tujuannya (Zysman & Costinot, 2022).

Kedisiplinan kerja seorang pegawai dapat dinilai dari konsistensi kehadiran dan komitmennya selama melaksanakan perkerjaan. Pegawai dengan etos kerja terdisiplin akan konsisten menjalankan tugasnya secara optimal meski tidak ada pengawasan langsung dari pimpinan. Disamping itu, sepanjang jam operasional, pegawai tersebut tidak memanfaatkan waktu bagi aktivitas di luar tanggung jawab jabatan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diemban, yang mana pada akhirnya bertujuan untuk mendorong peningkatan performa pegawai. Hal ini juga dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan lancar. Dengan demikian, tujuan instansi dapat tercapai dengan lebih efektif (Adinda *et al.*, 2023).

Beban kerja merujuk pada tanggung jawab kerja yang diberikan kepada pegawai guna diselesaikan sesuai tanggung jawab jabatan dengan memanfaatkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya dalam *timeline* yang jelas. Beban kerja yang optimal mampu mendorong peningkatan performa pegawai, tetapi jika beban kerja terlalu berat, hal ini justru dapat menyebabkan penurunan performa kerja (Apriyani *et al.*, 2023).

Menurut Ginting & Siagian (2023) beban tugas adalah faktor krusial yang memengaruhi performa pegawai. Penurunan produktivitas sering terjadi ketika pegawai diharuskan mengerjakan dua atau lebih tugas secara bersamaan, yang dapat mengurangi efisiensi kerja karena tuntutan yang berlebihan. Di sisi lain, beban kerja dianggap berlebihan jika pegawai bekerja di bawah ekspektasi yang ditetapkan. Namun, ada juga pegawai yang mampu melampaui standar karena kapasitas mereka lebih tinggi dari yang diperkirakan.

Lembaga legislatif daerah Kota Samarinda, yakni DPRD Kota Samarinda, dijadikan sebagai fokus dalam studi ini. Sebagai salah satu institusi penting di Kota Samarinda, Kalimantan Timur, DPRD memiliki peran signifikan dalam merumuskan regulasi daerah, merancang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), serta turut mengawasi jalannya pemerintahan terhadap pelaksanaan pemerintahan di wilayah tersebut. Dalam mendukung tugas-tugas tersebut, Sekretariat DPRD sebagai unit pelaksana teknis administratif memegang peran vital, khususnya dalam memastikan keberlangsungan proses administrasi dan layanan pendukung yang efisien dan tepat waktu.

Namun, dalam praktiknya, kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda masih menghadapi sejumlah tantangan. Berdasarkan hasil observasi awal dan informasi internal, ditemukan bahwa jumlah pegawai belum sepenuhnya memadai untuk menyelesaikan beban kerja yang cukup tinggi. Hal ini menyebabkan beberapa pekerjaan

diselesaikan melebihi batas waktu ideal atau dengan kualitas yang kurang optimal. Di sisi lain, semangat kerja dan inisiatif inovatif dari pegawai juga dinilai menurun dalam beberapa tahun terakhir, yang berdampak pada efektivitas kerja tim secara keseluruhan.

Fenomena ini menunjukkan adanya persoalan yang perlu ditinjau dari dua sisi: beban kerja dan disiplin kerja. Beban kerja pegawai di lingkungan DPRD tergolong tinggi, ditandai dengan padatnya tugas pengelolaan surat-menyurat, penyusunan dokumen sidang, serta kegiatan administratif lain yang seringkali dilakukan di luar jam kerja formal, seperti pada malam hari atau akhir pekan saat berlangsungnya rapat paripurna dan pembahasan anggaran. Selain itu, gangguan teknis seperti gangguan sistem informasi pemerintahan (SIPD) memaksa sebagian pekerjaan dilakukan secara manual, yang semakin menambah tekanan kerja.

Berdasarkan observasi awal dan informasi dari beberapa pegawai internal, diduga tingkat keterlambatan pegawai mencapai sekitar 22% per bulan, dan tingkat kehadiran belum memenuhi standar ideal kehadiran pemerintahan. Selain itu, terdapat beberapa pelanggaran terhadap standar operasional prosedur (SOP) seperti keterlambatan penyampaian dokumen dan kurangnya ketepatan waktu dalam menghadiri agenda resmi DPRD. Meskipun data ini belum terverifikasi secara formal, temuan awal ini menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Dalam perspektif lain, disiplin kerja yang baik pula dapat berperan sebagai penyeimbang dalam menghadapi tekanan kerja yang berat. Oleh karena itu, hubungan antara beban kerja dan disiplin kerja ini menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut secara fakta dan data, khususnya dalam konteks Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

Dengan memperhatikan berbagai dinamika tersebut, penelitian ini berupaya untuk menggali secara lebih dalam bagaimana beban kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai. Urgensi studi ini terletak pada pentingnya memahami faktor-faktor internal organisasi yang berdampak pada efektivitas kerja aparatur, sehingga dapat menjadi dasar bagi upaya perbaikan kebijakan manajerial di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

Hasil penelitian terdahulu dari Yuliantini & Suryatiningsih (2021) dan Juwita (2022) menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai mengalami peningkatan yang berarti dan positif akibat kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Dari penelitian Indriani (2023) dan Adinda (2023) tingkat kedisiplinan kerja berkontribusi positif terhadap performa pegawai. Sementara itu, menurut Saputri (2021) kedisiplinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan bahkan cenderung berkontribusi negatif terhadap capaian kerja pegawai.

Simarmata (2020) mengungkapkan beban kerja terbukti memberikan kontribusi positif secara nyata terhadap tingkat kinerja pegawai. Hal selaras pun ditunjukkan oleh Amin, Erni (2020) yang mengemukakan bahwa beban tugas berdampak signifikan dan positif terhadap tingkat produktivitas pegawai. Namun, hasil tersebut berbeda dengan temuan studi dari Salliyuana (2024), Putra (2023), dan Rolos (2018) yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan performa kerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan (Adinda et al., 2023; Amin, Erni, 2020; Indriani et al., 2023; Juwita, 2022; Simarmata, 2020; Yuliantini & Suryatiningsih, 2021), sementara penelitian lain menemukan disiplin kerja serta beban kerja tidak berpengaruh signifikan (Putra et al., 2023; Rolos et al., 2018; Salliyuana et al., 2024; Saputri et al., 2021). Selain itu penelitian terdahulu belum menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara bersamaan pada konteks pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

2. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Studi ini berfokus pada objek penelitian di lingkungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Samarinda, yang berlokasi di Jl. Basuki Rahmat, Kelurahan Pelabuhan, Kecamatan Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75112.

Jenis Penelitian

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif guna mengevaluasi hubungan disiplin kerja dan beban kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Kuesioner disebarikan kepada partisipan penelitian untuk mengumpulkan data melalui survei serta sesi tanya jawab.

Populasi dan Sampel

Seluruh 76 pegawai Sekretariat DPRD Kota Samarinda merupakan bagian dari populasi yang dianalisis dalam studi statistik ini. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, peneliti menetapkan individu dan objek yang menjadi fokus penelitian.

Tabel 1. Data Pegawai ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda

NO	BIDANG	JUMLAH
1	Umum	7
2	Fasilitas Penganggaran & Pengawasan	6
3	Persidangan & Perundang - Undangan	13
4	Keuangan	10
	TOTAL	36

Sumber Data: Sub Bagian Sekretariat DPRD Kota Samarinda (2025)

Tabel 2. Data Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kota Samarinda

NO	BIDANG	JUMLAH
1	TU & Kepegawaian	21
2	Keuangan	9
3	Fasilitas Penganggaran	5
4	Risalah Persidangan	5
	TOTAL	40

Sumber Data: Sub Bagian Sekretariat DPRD Kota Samarinda (2025)

Menurut Abdullah (2021), sampel adalah sejumlah individu yang diambil dari populasi untuk mewakili ciri-ciri keseluruhan kelompok sasaran studi. Pada studi ini, peneliti menerapkan teknik *sampling jenuh* yang dikategorikan sebagai jenis *non-probability sampling*. Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa *non-probability sampling* merupakan pendekatan di mana tidak semua anggota populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih. Sementara itu, teknik *sampling jenuh* merupakan metode sensus yang melibatkan semua elemen dalam populasi sebagai responden tanpa proses pemilihan sampel secara khusus. Oleh sebab itu, seluruh populasi yang terdiri dari 76 pegawai ASN dan non-ASN di Sekretariat DPRD Kota Samarinda dilibatkan sepenuhnya dalam penelitian ini sebagai sampel.

Sumber Data

Peneliti melakukan pengumpulan data primer dan sekunder serta mengumpulkan informasi terkait sumber tersebut.

1) Data Primer

Seluruh pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda yang menjadi responden menerima kuesioner melalui *Google Form* sebagai sarana pengumpulan data primer. Melalui kuesioner tersebut, peneliti memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menganalisis variabel-variabel yang relevan dengan studi ini.

2) Data Sekunder

Peneliti dapat mengumpulkan data sekunder melalui perantara, seperti pihak ketiga atau dokumen yang telah terdokumentasi. Sebagai alternatif pengumpulan data, data sekunder bersifat tidak langsung karena diperoleh dari sumber-sumber yang telah terdokumentasi sebelumnya. Contohnya adalah data dokumenter, seperti catatan, arsip sejarah, atau bukti-bukti yang diambil dari berbagai sumber arsip.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel merupakan konstruk yang dipakai guna menjelaskan dengan konkret dan mendetail mengenai makna variabel-variabel dalam konteks objek penelitian. Pengukuran ini berfungsi untuk memaparkan secara spesifik bagaimana suatu variabel akan diukur dalam penelitian. Variabel bebas dan terikat adalah komponen yang dianalisis dalam studi ini. Variabel terikat merupakan konsekuensi atau dampak dari variabel bebas terhadap variabel lainnya, sementara variabel bebas berperan sebagai faktor yang memengaruhi variabel lain. Tabel berikut menyajikan uraian operasional serta metode pengukuran dari masing-masing variabel dalam studi ini.

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Disiplin Kerja (X_1)	Disiplin kerja merujuk pada kemampuan individu untuk menaati aturan yang telah ditentukan, dan tingkat kedisiplinan karyawan memiliki peran yang signifikan dalam mendukung kinerja suatu instansi (Apriyani <i>et al.</i> , 2023).	1. Kehadiran pegawai 2. Bekerja etis 3. Ketaatan pada peraturan kerja instansi 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Ketaatan pada standar kerja instansi (Hermawati <i>et al.</i>, 2021)	Skala Ordinal
2	Beban Kerja (X_2)	Beban kerja karyawan merupakan himpunan pekerjaan atau tanggung jawab yang perlu diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan (Tinambunan <i>et al.</i> , 2022).	1. Penggunaan waktu kerja 2. Kondisi pekerjaan 3. Target yang harus dicapai 4. Lingkungan kerja (Tinambunan <i>et al.</i>, 2022)	Skala Ordinal

3	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan <i>output</i> , prestasi, serta tujuan yang perlu dicapai dalam periode waktu tertentu sesuai dengan peran dan tanggung jawab tiap karyawan (Khaeruman, 2021).	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerjasama dengan rekan kerja (Khaeruman, 2021)	Skala Ordinal
---	-------------	--	--	----------------------

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti memperoleh data melalui beberapa teknik, yaitu observasi langsung terhadap instansi yang menjadi objek penelitian, serta penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Observasi dilakukan dengan mencermati aktivitas kerja dan situasi lingkungan kerja pegawai untuk memperoleh gambaran nyata terkait disiplin dan beban kerja. Sementara itu, kuesioner dimanfaatkan guna menilai pandangan responden terhadap variabel yang diteliti secara sistematis. Peneliti juga mengumpulkan data administratif seperti daftar aparatur yang berguna dalam menentukan populasi dan sampel penelitian.

1) Observasi

Observasi adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dan data secara langsung dengan mengamati perilaku, kondisi kerja, dan dinamika organisasi yang relevan dengan variabel penelitian. Melalui observasi, peneliti dapat memahami dan mengidentifikasi permasalahan secara objektif berdasarkan situasi nyata di lapangan yang berhubungan dengan topik penelitian (Wani *et al.*, 2024).

2) Kuesioner

Berdasarkan pernyataan Sugiyono (2020), angket (kuesioner) merupakan metode suatu teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyampaikan sejumlah butir pertanyaan maupun pernyataan secara tertulis kepada responden guna memperoleh tanggapan. Jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut kemudian dinilai menggunakan skala Likert. Berikut adalah tabel yang menunjukkan bobot skor penilaian dalam skala Likert:

Tabel 4. Skor Skala Likert

Skor	Penilaian
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Ragu – Ragu
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber Data: (Sugiyono, 2020)

Teknik Analisis Data

Analisis data, menurut Abdullah (2021) ialah pendekatan atau langkah yang membantu dalam mengubah data ke format informasi yang terorganisir serta jelas, agar sifat-sifat dari data tersebut dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan membantu dalam memecahkan permasalahan atas suatu kendala, khususnya yang berkaitan dengan penelitian.

Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas menetapkan keabsahan suatu kuesioner. Apabila kuesioner berhasil memberikan informasi yang akan diungkap melalui pertanyaan dalam kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid. *Pearson Correlation* diterapkan dalam pengujian validitas ini. pengujian dengan mencari tahu bagaimana nilai-nilai yang berasal dari pertanyaan-pertanyaan berkorelasi satu sama lain. Bila taraf signifikansi pertanyaan di bawah angka 0,05, itu berarti dianggap sah (Susanti *et al.*, 2022).

2) Uji Reliabilitas

Dalam penelitian, uji reliabilitas menjadi salah satu tahap penting dalam proses validasi instrumen penelitian yang bertujuan untuk mengukur tingkat keandalan suatu kuesioner sebagai alat pengumpul data. Secara umum, tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan seberapa banyak alat penelitian mampu menghasilkan temuan yang dapat diandalkan dan tetap konstan apabila digunakan dalam pengukuran variabel yang identik pada waktu yang berbeda. Dalam konteks penelitian kuantitatif, reliabilitas menjadi indikator penting yang mengukur tingkat ketergantungan instrumen untuk digunakan dalam pengumpulan data. Mencari koefisien *Cronbach's Alpha* merupakan metode yang umum digunakan untuk menilai ketergantungan alat penelitian. Jika *Cronbach alpha* alat penelitian $> 0,60$, alat penelitian tersebut dapat dianggap dapat diandalkan (Ghozali, 2018).

Statistik Deskriptif

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019) analisis statistik deskriptif berfungsi guna mempresentasikan data yang disajikan dengan tujuan memaparkan maupun menguraikan seluruh data yang diperoleh secara objektif, tidak dimaksudkan untuk merumuskan simpulan umum. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi nilai variabel independen dan dependen. Analisis ini memberikan gambaran awal masing-masing variabel penelitian, di mana karakteristik setiap variabel dapat dianalisis berdasarkan nilai rata-rata, kisaran (nilai ekstrem), dan simpangan baku (Abdullah, 2021).

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pemeriksaan distribusi normal data dalam riset ini menggunakan pendekatan non-parametrik. Kriteria pengambilan keputusan uji *Kolmogorov-Smirnov*: (1) ketika probabilitas signifikansi $> 0,05$, menunjukkan hipotesis diterima yang mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi normal; (2) sebaliknya ketika probabilitas signifikansi $< 0,05$, menunjukkan bahwa hipotesis ditolak karena uji kenormalan mengindikasikan data berdistribusi non-normal atau tidak memenuhi asumsi normalitas. Langkah ini diambil guna memverifikasi ketersesuaian data memenuhi syarat sebaran normal sebelum tahap pengolahan data lebih mendalam (Sahir, 2021).

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas dilakukan guna mengidentifikasi keterkaitan linear, antara variabel-variabel independen pada kerangka regresi terdapat hubungan yang erat antarvariabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Sebuah rancangan analisis dianggap bebas multikolinieritas jika nilai *tolerance* $>$ dari 0,10 atau nilai VIF $<$ dari 10,00. Jika melebihi batas tersebut, indikasi multikolinieritas kuat terpenuhi (Lestari *et al.*, 2023).

3) Uji Heteroskedastisitas

Prosedur heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengidentifikasi adanya ketidaksamaan variabilitas residual yang tidak konstan dalam model regresi. Uji *Glejser* termasuk dalam metode yang diaplikasikan. Fokus utama dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Prosedur ini mengarah pada identifikasi varians residual yang tidak seragam di dalam model regresi. Salah satu teknik yang lazim

digunakan ialah uji *Glejser*, yang mengidentifikasi apakah varians residual tidak konsisten antarobservasi (Halomoan, 2024). Kriteria penentuannya adalah:

- a. Apabila nilai probabilitas signifikansi (Sig.) dari variabel bebas (X) < 0.05 , dengan demikian terdapat indikasi heteroskedastisitas.
- b. Apabila nilai probabilitas signifikansi (Sig.) dari variabel bebas (X) > 0.05 , dengan demikian model terbebas dari heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengkaji apakah terdapat kontribusi sejumlah variabel terhadap kinerja pegawai, khususnya disiplin kerja dan beban kerja (Putra *et al.*, 2023). Model analisis yang diterapkan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
 a = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien Regresi variabel X
 X_1 = Disiplin Kerja
 X_2 = Beban Kerja
 e = *Error*

Uji Hipotesis

1) Uji t

Menurut Halomoan (2024), pengujian hipotesis untuk variabel disiplin kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) analisis dilakukan melalui penerapan uji t untuk pengujian parsial. Analisis ini menggunakan kriteria tertentu dengan cara memperbandingkan nilai t hitung terhadap t tabel, penelitian ini menggunakan ambang batas signifikansi sebesar 5% (0,05):

1. Apabila nilai t hitung $<$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Apabila nilai t hitung $>$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Selain itu, pengujian hipotesis juga dapat dilaksanakan melalui perbandingan antara nilai signifikansi (p-value) dan tingkat signifikansi (alpha) sebesar 0,05, dengan ketentuan:

1. Jika nilai signifikansi (p) $> 0,05$, tidak cukup bukti untuk menolak H_0 sehingga H_1 tidak didukung oleh data.
2. Jika nilai signifikansi (p) $< 0,05$, terdapat bukti statistik yang cukup untuk menolak H_0 dan mendukung H_1 .

2) Uji f

Pengujian gabungan adalah teknik evaluasi terhadap dugaan penelitian komprehensif yang bertujuan mengevaluasi pengaruh kolektif faktor independen terhadap variabel dependen (Sahir, 2021). Hipotesis nol (H_0), yang menyatakan bahwa komponen independen secara kolektif tidak menunjukkan pengaruh yang nyata terhadap hasil penelitian, akan diterima apabila nilai F hitung berada di bawah nilai F tabel atau tingkat signifikansi melebihi 0,05. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_0) akan diterima apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau nilai signifikansi berada di bawah 0,05, yang menandakan bahwa variabel-variabel independen secara kolektif memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis Korelasi dan Determinasi

1) Analisis Korelasi

Tingkat dan arah keterkaitan antara faktor-faktor independen (beban kerja dan disiplin) dan dependen (kinerja pegawai) dinilai dengan melalui analisis korelasi.

Tabel 5. Interval Korelasi

Interval Koefisien (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2020)

2) Analisis Determinasi (Koefisien Determinasi/ R^2)

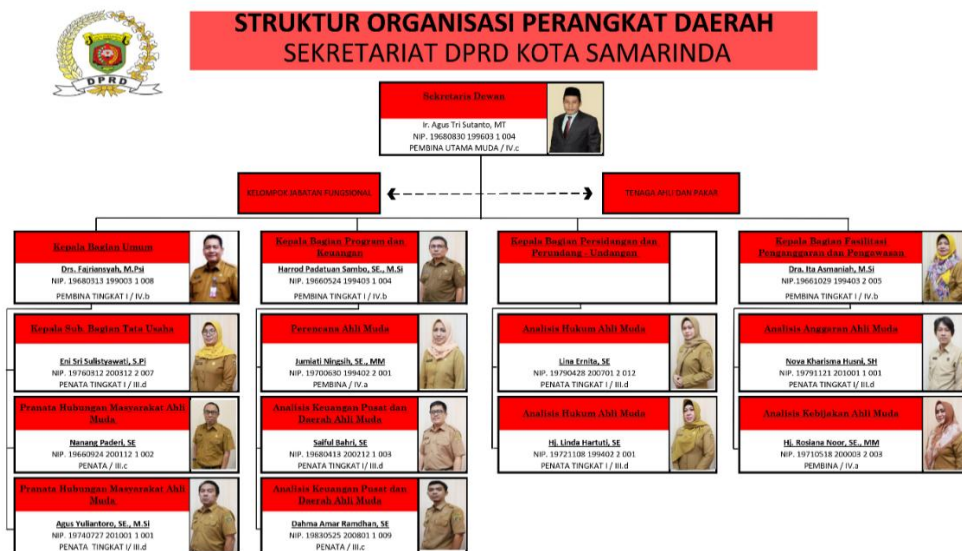
Ukuran statistik yang menggambarkan proporsi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah koefisien determinasi. Angka yang lebih tinggi menunjukkan kelayakan model yang digunakan dan menunjukkan hubungan yang lebih dekat antara variabel. Nilai *R Square* (R^2) yang dihasilkan dalam analisis regresi berganda menunjukkan seberapa besar pengaruh sesuatu (Apriyani *et al.*, 2023).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Studi ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kota Samarinda, sebuah instansi pemerintahan yang memiliki peran penting dalam menunjang efektivitas pelaksanaan peran dan

tanggung jawab DPRD sebagai badan legislatif tingkat daerah. Sekretariat ini bertanggung jawab atas pelayanan administratif, penyusunan agenda kegiatan dewan, fasilitasi pelaksanaan sidang paripurna, pertemuan komisi serta forum-forum pendukung struktur dewan lainnya. Selain itu, Sekretariat DPRD juga menjalankan fungsi dokumentasi, hubungan masyarakat, serta pengelolaan keuangan dan sumber daya aparatur sipil negara. Berikut adalah struktur organisasi Sekretariat DPRD Kota Samarinda.



Gambar 1. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Samarinda

Tingkat Pengembalian (*Response rate*)

Tingkat pengembalian kuesioner dalam penelitian ini menunjukkan respon yang sangat baik. Dari total sebanyak 76 kuesioner yang disebarikan kepada responden, seluruhnya berhasil dikembalikan dalam kondisi terisi dengan lengkap. Hal ini menghasilkan tingkat pengembalian sebesar 100%, yang menunjukkan bahwa partisipasi responden sangat optimal. Selanjutnya, tidak ada satupun kuesioner berhasil dikumpulkan kembali tanpa ada yang hilang, maka seluruh kuesioner yang disebarikan bisa diproses dan dianalisis lebih lanjut. Dengan tingkat pengembalian yang mencapai 100%, maka data yang diperoleh dapat dianggap mewakili populasi responden secara menyeluruh dan mendukung validitas hasil penelitian. Tingkat pengembalian (*Response rate*) dapat lebih mudah ditemukan pada tabel berikut.

Tabel 6. Tingkat Pengembalian (*Response rate*)

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kuesioner yang disebarkan	76	100%
Kuesioner yang terisi dan kembali	76	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuesioner yang bisa diolah	76	100%

Sumber Data: Peneliti 2025

Deskripsi Data

1) Karakteristik Data

Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Samarinda, terlepas dari status mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) ataupun Non-PNS, dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini. Karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, lama bekerja di instansi, serta status kepegawaian dianalisis sebagai variabel demografis yang dimanfaatkan dalam riset ini guna mendukung perbandingan data.

a. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran hasil uji berdasarkan distribusi jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 7. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	43	57%
2	Perempuan	33	43%
3	Total	76	100%

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil tabel, data dari Sekretariat DPRD Kota Samarinda ini menunjukkan rincian gender sebagai berikut: Empat puluh tiga laki-laki, terhitung 57 persen dari total, dan tiga puluh tiga Perempuan, terhitung 43 persen. Mengacu pada informasi dari tabel, pegawai berjenis kelamin laki-laki mendominasi jumlah keseluruhan di Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

b. Data Responden Berdasarkan Usia

Gambaran hasil uji berdasarkan distribusi usia terbukti melalui tabel berikut.

Tabel 8. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	19-25 Tahun	9	12%
2	26-30 Tahun	22	29%
3	31-40 Tahun	32	42%
4	41-50 Tahun	11	14%
5	51-60 Tahun	2	3%
	Total	76	100%

Sumber: Data Primer diolah 2025

Dari tabel yang tersedia, dapat diamati distribusi usia responden yang bekerja di Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Kelompok usia 19–25 tahun terdiri dari 9 orang atau sekitar 12%, sedangkan usia 26–30 tahun mencakup 22 orang atau 29% dari total responden. Sementara itu, terdapat 32 orang berusia 31–40 tahun (42%), 11 orang berusia 41-50 tahun (14%) dan 2 orang dalam rentang usia 49–58 tahun (3%). Mayoritas pegawai berada pada rentang usia dua puluhan hingga tiga puluhan, yang merupakan kelompok usia dominan di lingkungan kerja Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Umumnya, individu dalam rentang usia ini memiliki semangat kerja yang tinggi, tingkat keandalan yang baik, serta latar belakang pendidikan yang mendukung penyelesaian tugas dengan efektif.

c. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Gambaran hasil uji berdasarkan distribusi tingkat pendidikan terakhir ada melalui tabel berikut.

Tabel 9. Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	19	25%
2	D3	6	8%
3	S1	48	63%
4	S2	3	4%
	Total	76	100%

Sumber: Data Primer diolah 2025

Dari tabel di atas, didapati bahwa responden terbanyak memiliki tingkat pendidikan terakhir Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 63% dari total responden. Sebanyak 19 orang atau 25% merupakan lulusan SMA/SMK. Responden yang memiliki pendidikan Diploma 3 (D3) berjumlah 6 orang atau 8%, sedangkan

yang menempuh pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 3 orang atau 4%. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda memiliki latar belakang pendidikan tinggi, khususnya pada jenjang sarjana, yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia di lingkungan tersebut memperlihatkan kecakapan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya.

d. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Instansi

Gambaran hasil uji berdasarkan distribusi lama bekerja di instansi terbukti melalui tabel berikut.

Tabel 10. Lama Bekerja di Instansi

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 1 Tahun	5	7%
2	1-5 Tahun	32	42%
3	6-10 Tahun	24	32%
4	Lebih dari 10 Tahun	15	20%
	Total	76	100%

Sumber: Data Primer diolah 2025

Dari hasil penyajian data dalam tabel, diketahui bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun, dengan jumlah mencapai 32 orang atau sekitar 42% dari keseluruhan responden. Sebanyak 24 orang (32%) telah bekerja selama 6 hingga 10 tahun. Sementara itu, 15 orang atau 20% responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, dan sisanya, yaitu 5 orang atau 7%, baru bekerja kurang dari 1 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, terutama pada kategori 1–10 tahun, yang menunjukkan stabilitas dan kontinuitas dalam kepegawaian di instansi tersebut.

e. Data Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Gambaran hasil uji berdasarkan distribusi status kepegawaian ada melalui tabel berikut.

Tabel 11. Status Kepegawaian

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	ASN	36	47%
2	Non-ASN	40	53%
3	Total	76	100%

Sumber: Data Primer diolah 2025

Merujuk pada data yang tersaji dalam tabel, menunjukkan bahwa dari total 76 responden, sebanyak 36 orang atau 47% merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN), sedangkan sisanya Sebanyak 40 orang atau 53% adalah pegawai Non-ASN. Kondisi

ini mencerminkan bahwa kelompok dominan responden adalah kalangan Non-ASN. Komposisi ini mencerminkan adanya keterlibatan tenaga kerja dari berbagai status kepegawaian dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di instansi yang diteliti.

Statistik Deskriptif

Hasil balasan kuesioner dari partisipan pada item kuesioner yang berfungsi sebagai alat pengukur variabel yang akan di jabarkan untuk penilaian terhadap keseluruhan variabel yaitu disiplin kerja, beban kerja serta kinerja. Setelah menemukan rata-rata, selanjutnya dilakukan penilaian dengan menggunakan nilai rentang skala yakni:

$$\begin{aligned}\text{Rentang Skala} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyaknya skala}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8\end{aligned}$$

Berikut ini nilai rata-rata untuk penyelidikan ini yakni:

Tabel 12

Nilai Rata-rata	Interpretasi
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Setelah menganalisis variabel-variabel yang menggambarkan disiplin kerja, beban kerja dan kinerja pegawai, berikut temuannya.

a. Disiplin Kerja (X1)

Tabel 13. Deskripsi Disiplin Kerja (X1)

Indikator		Skala Likert					Total	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
X1.1	Responden Hasil	21 105	50 200	5 15	0 0	0 0	76 320	4,21
X1.2	Responden Hasil	36 180	40 160	0 0	0 0	0 0	76 340	4,47
X1.3	Responden Hasil	37 185	39 156	0 0	0 0	0 0	76 341	4,48
X1.4	Responden Hasil	43 215	31 124	2 6	0 0	0 0	76 345	4,53

X1.5	Responden Hasil	36 180	40 160	0 0	0 0	0 0	76 340	4,47
							Hasil Rata-rata Interpretasi	22,16 4,43 Sangat Baik

Sumber Data: Peneliti 2025

Hasil dari pernyataan yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja menunjukkan rata-rata sebesar 4,43 dengan kriteria “Sangat Baik”. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang berada pada kantor Sekretariat DPRD Kota Samarinda dinyatakan “Baik” pada responden. Perolehan tertinggi pada indikator “Saya selalu memeriksa ulang hasil kerja untuk menghindari kesalahan” dengan pernyataan indikator ini memperoleh nilai 4,53. Mengenai hasil yang diperoleh dinyatakan bahwa disiplin kerja di Sekretariat DPRD Kota Samarinda dipengaruhi oleh pimpinan yang turut andil dengan menunjukkan sikap bijak sebagai teladan bagi pegawai guna membangun kinerja pegawai yang harmonis dan efektif.

b. Beban Kerja (X2)

Tabel 14. Deskripsi Beban Kerja (X2)

Indikator		Skala Likert					Total	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
X2.1	Responden Hasil	0 0	14 56	11 33	37 74	14 14	76 177	2,33
X2.2	Responden Hasil	27 136	44 175	3 9	1 2	1 1	76 323	4,25
X2.3	Responden Hasil	25 125	46 184	4 12	1 2	0 0	76 323	4,25
X2.4	Responden Hasil	30 150	37 148	8 24	1 2	0 0	76 324	4,23
							Hasil Rata-rata Interpretasi	15,04 3,76 Baik

Sumber Data: Peneliti 2025

Hasil dari pernyataan yang berkaitan dengan variabel beban kerja diperoleh dengan hasil rata-rata 3,76 dengan kriteria “Baik”. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja pada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda dinilai dalam kategori “Baik” oleh responden. Pernyataan indikator “Tugas saya sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab yang saya miliki” memperoleh skor tertinggi dengan nilai 4,25. Kondisi tersebut mencerminkan mayoritas pegawai menilai bahwa tanggung jawab kerja yang diberikan

selaras dengan kompetensi dan peran mereka. Namun demikian, temuan ini juga menunjukkan adanya ketimpangan antara kesesuaian tugas dengan beban kerja aktual yang harus ditangani. Meskipun tugas dianggap sesuai, volume pekerjaan yang tinggi tetap menjadi kendala dalam penyelesaian tugas secara optimal. Pegawai menghadapi banyaknya tanggung jawab yang menumpuk, sehingga waktu dan energi yang tersedia sering kali tidak mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

c. Kinerja (Y)

Tabel 15. Deskripsi Kinerja (Y)

Indikator		Skala Likert					Total	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Y.1	Responden Hasil	41 205	34 136	1 3	0 0	0 0	76 344	4,52
Y.2	Responden Hasil	43 215	27 108	6 18	0 0	0 0	76 341	4,48
Y.3	Responden Hasil	39 195	36 144	1 3	0 0	0 0	76 342	4,5
							Hasil Rata-rata Interpretasi	13,5 4,5 Sangat Baik

Sumber Data: Peneliti 2025

Hasil dari pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kinerja diperoleh dengan hasil rata-rata 4,5 dengan kriteria “Sangat Baik”. Temuan ini mencerminkan bahwa tingkat kinerja pegawai yang berada pada Sekretariat DPRD Kota Samarinda dinyatakan “Sangat Baik” oleh responden. Perolehan tertinggi pada indikator “Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan” dengan pernyataan indikator ini memperoleh nilai 4,52. Data ini memperkuat kesimpulan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Samarinda digolongkan pada tingkat yang sangat baik, di mana pegawai memiliki komitmen untuk menjaga mutu pekerjaan dan menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan prosedur serta standar yang berlaku secara konsisten.

1. Analisis Data

1) Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

a) Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 16. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Indikator	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
X1.1	0,653	0,225	0,000	Valid
X1.2	0,748	0,225	0,000	Valid
X1.3	0,655	0,225	0,000	Valid
X1.4	0,709	0,225	0,000	Valid
X1.5	0,659	0,225	0,000	Valid

Sumber: Penulis 2025

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa seluruh lima indikator variabel disiplin kerja memenuhi kriteria valid, dengan nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan r tabel.

b) Uji Validitas Beban Kerja

Tabel 17. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Indikator	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
X2.1	0,708	0,225	0,000	Valid
X2.2	0,690	0,225	0,000	Valid
X2.3	0,721	0,225	0,000	Valid
X2.4	0,694	0,225	0,000	Valid

Sumber: Penulis 2025

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa seluruh empat indikator variabel beban kerja memenuhi kriteria valid, dengan nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan r tabel.

c) Uji Validitas Kinerja

Tabel 18. Hasil Uji Validitas Kinerja

Indikator	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
X.1	0,707	0,225	0,000	Valid
Y.2	0,797	0,225	0,000	Valid
Y.3	0,784	0,225	0,000	Valid

Sumber: Penulis 2025

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa seluruh tiga indikator variabel kinerja memenuhi kriteria valid, dengan nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 19. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,715	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,636	0,60	Reliabel
Kinerja	0,638	0,60	Reliabel

Sumber Data: Peneliti 2025

Hasil Tabel di atas memberikan penjelasan hasil uji reliabilitas sebagai berikut: Berdasarkan data pada tabel Variabel X_1 memiliki *Alpha Cronbach* sebesar 0,715, variabel X_2 sebesar 0,636, dan variabel Y sebesar 0,638, yang semuanya mengindikasikan bahwa variabel tersebut layak untuk digunakan. Semua variabel termasuk dalam kategori reliabel karena nilai *Alpha Cronbach*-nya melebihi 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 20. Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

Asymp Sig. (2-tailed)	Nilai Sig	Keterangan
0,082	>0,05	Terdistribusi Normal

Sumber Data: Peneliti 2025

Tabel 20. menyajikan hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov*, yang menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) dalam penelitian ini adalah 0,082, lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi residu berada dalam kondisi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,999	1,001	Tidak terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja	0,999	1,001	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber Data: Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel di atas, tidak ditemukan adanya indikasi multikolinearitas pada hasil data keluaran VIF yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja, beban kerja, serta kinerja. Nilai VIF yang ditunjukkan dalam tabel tersebut adalah 1,001, yang nilainya masih di bawah batas maksimal yang ditetapkan ($1,001 < 10$), oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa model terbebas dari permasalahan multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Nilai Probabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,927	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,821	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber Data: Peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 22, hasil Uji *Glejser* menunjukkan bahwa baik variabel disiplin kerja maupun beban kerja memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu masing-masing sebesar 0,927 dan 0,821. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, karena seluruh variabel independen menghasilkan nilai p yang melebihi 0,05.

3. Regresi Linear Berganda

Tabel 23. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients						
	Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	
Model	B	Std Error	Beta	t	Sig	Ket.
1 (Constant)	13,154	1,884		6,984	0.000	
Disiplin Kerja	0,080	0,081	0,109	0,986	0,328	Tidak Signifikan
Beban Kerja	-0,110	0,040	-0,303	-2,733	0,008	Signifikan

Sumber Data: Peneliti 2025

Analisis regresi linear berganda diterapkan dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13,154 + 0,080X_1 + -0,110X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Beban Kerja

a = Konstanta yang merupakan rerata nilai Y saat nilai X₁ dan X₂ sama dengan nol.

- b1 = Koefisien regresi parsial, mengukur rerata nilai Y tiap perubahan X_1 .
 b2 = Koefisien regresi parsial, mengukur rerata nilai Y tiap perubahan X_2 .
 e = *Error*

Dari persamaan di atas maka dapat dipaparkan sebagai berikut:

a. Kinerja Pegawai

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 13,154 mengindikasikan bahwa ketika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) berada pada nilai awal sebesar 13,154.

b. Disiplin Kerja

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,080 mengindikasikan adanya korelasi positif dengan Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, peningkatan 1 satuan pada Disiplin Kerja berpotensi mendorong peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,080 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

c. Beban Kerja

Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja sebesar -0,110 menunjukkan adanya hubungan negatif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada Beban Kerja akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,110 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

4. Uji Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Tabel 24. Uji T Parsial

Model	T	Sig	Ket.
Constant	6,984	0.000	
Disiplin Kerja	0,986	0,328	Tidak Signifikan
Beban Kerja	-2,733	0,008	Signifikan

Sumber Data: Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji t parsial, diketahui bahwa:

1) Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,328, variabel Disiplin Kerja (X_1) melampaui tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, secara

parsial, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,008, variabel Beban Kerja (X_2) kurang signifikan dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja sampai batas tertentu.

2) Uji F (Simultan)

Tabel 25. Uji F (Simultan)

Model	F	Sig
Regression	4,317	0.017
Residual		
Total		

Sumber Data: Peneliti 2025

Nilai F hitung, berdasarkan hasil uji F, adalah sebesar 4,317, dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Mengingat nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, pada tingkat signifikansi 5%, model regresi yang menggabungkan kedua variabel independen (X_1 dan X_2) dapat menjelaskan varians variabel dependen secara memadai.

5. Analisis Korelasi dan Determinasi

Tabel 26. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,106	0,081	1,247

Sumber Data: Peneliti 2025

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh nilai R Square sebesar 0,106, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (disiplin kerja dan beban kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) memiliki tingkat hubungan yang tergolong rendah ke cukup.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,081 berarti bahwa 8,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama. Sementara 91,9% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain di

luar model ini. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai bersifat terbatas, dan disarankan untuk meneliti faktor-faktor tambahan dalam studi lanjutan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Temuan dari regresi linier berganda mengindikasikan variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hanya hipotesis kedua dan ketiga yang didukung oleh data.

i) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi, mengindikasikan bahwa meskipun disiplin kerja termasuk dalam kategori Sangat baik, namun tidak cukup kuat secara statistik untuk memengaruhi kinerja pegawai secara parsial. Temuan tersebut selaras dengan hasil studi Saputri (2021) dan Salliyuana (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak selalu menimbulkan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketiadaan pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat berasal dari berbagai penyebab. Pertama, rendahnya variasi jawaban responden dalam variabel disiplin menggambarkan bahwa sebagian besar staf telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang optimal, sehingga tidak cukup variatif untuk memunculkan pengaruh secara statistik. Kedua, disiplin kerja dalam instansi pemerintahan sering dianggap sebagai syarat minimum yang sudah seharusnya dipenuhi oleh pegawai, sehingga keberadaannya tidak serta-merta meningkatkan kinerja apabila tidak disertai dengan dukungan motivasi atau kepemimpinan yang kuat. Ketiga, bisa jadi disiplin kerja memberikan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel lain seperti kepuasan kerja atau motivasi, yang tidak menjadi fokus pengamatan dalam studi ini. Keempat, sebagian besar responden dalam penelitian ini berasal dari kalangan pegawai non-ASN yang tidak menerima insentif atau bentuk penghargaan tambahan sebagaimana yang diperoleh oleh pegawai ASN. Ketiadaan sistem penghargaan atau bentuk apresiasi yang memadai menyebabkan pegawai non-ASN cenderung tidak melihat hubungan langsung antara kedisiplinan dan peningkatan kinerja maupun penghargaan. Akibatnya, motivasi internal untuk bersikap disiplin menjadi rendah, sehingga berdampak pada tidak signifikkannya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Fakta ini

memperkuat kerangka teori *hygiene-motivation* dari Herzberg yang menyatakan bahwa disiplin termasuk faktor higienis, yaitu faktor yang mencegah ketidakpuasan tetapi tidak selalu mendorong peningkatan kinerja.

ii) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan arah hubungan negatif. Artinya, beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja jika tidak dikelola dengan baik. Kesesuaian ini dapat dijelaskan melalui teori dua faktor Herzberg, yang mengklasifikasikan beban kerja sebagai faktor higienis. Apabila beban kerja tidak diatur secara seimbang, maka hal tersebut dapat memicu rasa tidak puas dalam bekerja. Beban yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Secara deskriptif, beban kerja berada dalam kategori baik, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih mampu menangani tugasnya sesuai tanggung jawab.

Meskipun demikian, beban kerja yang berlebihan tetap menjadi tantangan, terutama ketika volume pekerjaan tidak sebanding dengan waktu dan kapasitas pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Simarmata (2020) dan Amin & Erni (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja signifikan memengaruhi kinerja. Namun, penelitian Salliyuana (2024) dan Putra (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berlebih justru berdampak negatif terhadap performa kerja. Hal ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan beban kerja secara proporsional untuk menjaga kinerja tetap optimal.

iii) Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja

Berdasarkan pengujian secara simultan, diperoleh bukti bahwa secara kolektif, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, kontribusi kedua variabel tersebut terhadap perbedaan yang terjadi dalam kinerja pegawai masih tergolong rendah. Temuan ini mengindikasikan adanya variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang kemungkinan lebih dominan dalam memengaruhi kinerja.

Temuan ini selaras dengan teori dua faktor Herzberg, menjelaskan bahwa aspek motivator seperti disiplin kerja dan faktor higienis seperti beban kerja berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai (Abdulkhamidova, 2021; Miah & Hasan, 2022). Namun, perbedaan kekuatan pengaruh masing-masing

faktor menunjukkan bahwa strategi manajerial yang komprehensif diperlukan untuk menciptakan keseimbangan antara beban kerja yang realistis dan penegakan disiplin kerja.

Secara praktis, instansi Sekretariat DPRD Kota Samarinda perlu mengevaluasi sistem kerja dan distribusi tugas agar beban kerja tidak membebani pegawai secara berlebihan. Meskipun disiplin kerja tidak signifikan secara statistik, tetap perlu diperkuat sebagai fondasi perilaku organisasi. Secara akademik, hasil ini memberikan ruang bagi penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel mediasi seperti stres kerja atau kepuasan kerja agar hubungan antarvariabel dapat dijelaskan secara lebih menyeluruh.

Dengan demikian, studi ini menyimpulkan bahwa keberhasilan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh disiplin atau beban kerja secara terpisah, melainkan oleh interaksi berbagai faktor yang membentuk dinamika kerja di lingkungan instansi pemerintahan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Mengacu pada hasil analisis data, diketahui bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, beban kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun kontribusinya relatif rendah. Hasil pengujian ini diperoleh melalui analisis regresi linear berganda dan didukung dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, maupun analisis koefisien determinasi dan korelasi. Secara umum, hasil menunjukkan bahwa beban kerja menjadi elemen yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan disiplin kerja.

Keterbatasan

Studi ini menghadapi sejumlah batasan yang patut diakui. Pertama, cakupan kajian terbatas pada dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan beban kerja, sehingga tidak mencerminkan keseluruhan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Kedua, jumlah responden yang terbatas hanya mencerminkan kondisi satu instansi tertentu, sehingga generalisasi hasil ke lembaga pemerintah lainnya perlu dilakukan dengan hati-

hati. Selain itu, kemungkinan adanya bias persepsi responden terhadap kuesioner juga dapat memengaruhi akurasi data.

Saran

Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian, peneliti menyarankan beberapa hal. Pertama, pihak instansi disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kerja, khususnya dalam hal distribusi beban kerja, guna mencegah terjadinya kelebihan tugas yang dapat menurunkan produktivitas. Kedua, meskipun disiplin kerja tidak terbukti signifikan secara statistik, upaya peningkatan disiplin tetap penting sebagai fondasi budaya kerja yang baik. Ketiga, peneliti di masa mendatang diharapkan mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan agar guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai elemen-elemen yang memengaruhi kinerja. Penelitian lanjutan juga dianjurkan untuk mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau metode campuran agar mampu menangkap nuansa empiris secara lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Abdulkhamidova, F. (2021). Herzberg's two-factor theory organizational communication. *Journal of Human Resources Management Research*, 6(7), 1–90. https://www.researchgate.net/publication/352465259_Herzberg's_Two-Factor_Theory
- Abdullah, K. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif (N. Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Al Amin, M., & Erni, A. P. (2020). Terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan. *Fakultas Bisnis Universitas Budhi Dharma Tangerang*, 15(1), 71–79.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Bahmani-OSKooee, M., & Feinberg, B. (2022). The effect of work discipline on employee job satisfaction with incentives as an intervening variable (Case study on medical doctors and nurses in Wisconsin City Area). *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 3(4), 149–154. <https://doi.org/10.59733/medalion.v3i4.65>

- Dwi Lestari, M., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metropolitan Kentjana Tbk. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 01–14. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.592>
- Elok Hermawati, I. K. R., & Tin Agustina, K. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 9–26. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.42>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate: Dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, J. B., & Siagian, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ghim Li Indonesia di Kota Batam. *Jesya*, 6(2), 1752–1760. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1101>
- Halomoan, Y. K. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Bekasi.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
- Juwita, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 88–95. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v13i2.1823>
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus (Edisi pertama). CV. AA. Rizky.
- Miah, M. T., & Hasan, M. J. (2022). Impact of Herzberg two-factor theory on teachers' job satisfaction: An implication to the private universities of Bangladesh. *International Journal of Business and Management Research*, 10(1), 1–5. <https://doi.org/10.37391/ijbmr.100101>
- Napitupulu, Y. K., & Siagian, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT AMTEK. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 157–162. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5095>
- Putra, D. A., Setianingsih, R., Binangkit, I. D., & Universitas Bina Riau. (2023). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Antarana Prima Pekanbaru, 3, 768–782.
- Susanti, N., Jaya, F., Nasrul, H. W., Ismanto, W., & Universitas Riau Kepulauan. (2022). Effect of work discipline, workload, and career development on employee performance. *Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 248–258.
- Tokan, O. S., & Mujanah, S. (2023). The effect of workload, burnout and resilience on worker overall performance at PT. Financial Institution Rakyat Indonesia, East Flores Waiwerang Unit. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 118–126. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.603>

Zysman, J., & Costinot, A. (2022). The influence of work discipline and workload on employee performance (Study on community empowerment for health service employees at California District). *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 3(1), 19–32. <https://doi.org/10.59733/medalion.v3i1.15>