



## PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA KEDIRI

Mayang Angelina<sup>1\*</sup>, Endah Kurniawati<sup>2</sup>, Nizar Zakaria<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur, Indonesia, 64128

\*Penulis Korespondensi: [mayangangel71@gmail.com](mailto:mayangangel71@gmail.com), [endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id](mailto:endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id),  
[nizarzakaria@uniska-kediri.ac.id](mailto:nizarzakaria@uniska-kediri.ac.id)

**Abstract** Employee performance is a key factor in supporting the effectiveness of public services. This study aims to analyze the effects of work discipline, workload, and work supervision on employee performance at the Kediri City Office of the Ministry of Religious Affairs. The study employed a quantitative approach using a saturation sampling technique, involving 69 employees as respondents. Data were collected via a questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work discipline and work supervision have a positive and significant effect on employee performance, while workload has a negative and significant effect on employee performance. Collectively, work discipline, workload, and work supervision have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.512 indicates that 51.2% of the variation in employee performance can be explained by these three variables, while the remainder is influenced by other factors outside the scope of this study.

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

**Abstrak.** Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh yang melibatkan 69 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja, beban kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,512 menunjukkan bahwa 51,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

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

### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi, perubahan lingkungan kerja, dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik mendorong setiap organisasi pemerintah untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki (Firlana, 2025). Sumber daya manusia merupakan keseluruhan potensi pegawai yang meliputi kemampuan, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya (Nur *et al.*, 2020).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan

(Mangkunegara dalam Budiyanto & Mochklas, 2020). Penurunan kinerja tidak hanya merugikan pegawai secara pribadi, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, organisasi harus mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Hasibuan (dalam Khaeruman *et al.*, 2021) Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja tepat waktu, mematuhi peraturan, dan menyelesaikan tugas secara konsisten. Sebaliknya rendahnya disiplin kerja dapat menghambat penyelesaian tugas, menurunkan produktivitas, dan mengurangi efektifitas pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja, beban kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut kasmir (dalam Budiasa, 2021), beban kerja merupakan perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan pekerjaan dan waktu standar yang tersedia. Beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional penting untuk mendukung peningkatan kinerja.

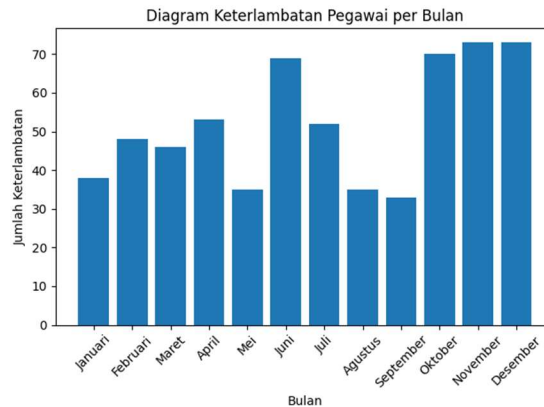
Selain beban kerja, pengawasan kerja juga memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Robert J. Mockler (dalam Handoko, 2023), pengawasan kerja merupakan proses menetapkan standar, membandingkan pelaksanaan dengan standar, mengidentifikasi penyimpangan, dan melakukan tindakan koreksi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kantor Kementerian Agama Kota Kediri merupakan instansi pemerintah yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, diperlukan pegawai yang profesional, disiplin, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, Kantor Kementerian Agama Kota Kediri dipilih sebagai lokasi penelitian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai bagian Kepegawaian, instansi telah menerapkan absensi berbasis aplikasi, pembagian tugas sesuai jabatan, serta pengawasan

oleh pimpinan untuk memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai standar dan prosedur yang berlaku.

Namun demikian, hasil wawancara lapangan menunjukkan masih adanya permasalahan dalam penerapan disiplin kerja. Beberapa pegawai diketahui masih datang terlambat. Dalam kondisi tertentu, keterlambatan tersebut diduga dialihkan ke bentuk izin atau cuti agar pegawai tidak dikenakan sanksi disiplin yang lebih berat.



**Gambar 1.1 Jumlah Keterlambatan Periode 1 Tahun 2025**

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kota Kediri

Berdasarkan Gambar 1.1, data keterlambatan pegawai selama satu tahun periode 2025 menunjukkan kondisi yang fluktuatif dan cenderung tinggi pada beberapa bulan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai, khususnya dalam ketepatan waktu, masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian.

Selain masalah kedisiplinan, hasil wawancara dengan bagian kepegawaian menunjukkan adanya ketidakseimbangan pembagian beban kerja antarpegawai. Sebagian pegawai menerima tugas melebihi tanggung jawabnya, sedangkan pegawai lain memiliki beban kerja yang lebih ringan. Kondisi ini menimbulkan perbedaan beban kerja, meningkatkan tekanan kerja pada sebagian pegawai, dan berpotensi memengaruhi pencapaian target kerja.

**Tabel 1.1**  
**Data Pembagian Tugas Kemenang Kota Kediri**

| Jumlah Tugas | Jumlah Pegawai |
|--------------|----------------|
| 1-5          | 28             |
| 6-10         | 23             |
| 11-33        | 18             |
| Total        | 69             |

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kota Kediri

Selanjutnya, dari aspek pengawasan kerja, hasil wawancara menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan belum berjalan secara optimal. Pengawasan oleh pimpinan masih bersifat isidental dan belum dilakukan secara terstruktur, serta belum didukung oleh tim pengawasan khusus. Kondisi ini menyebabkan aktivitas kerja pegawai belum terpantau secara optimal dan berpotensi memengaruhi kedisiplinan, tanggung jawab, serta kinerja pegawai.

Berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, namun hasilnya masih menunjukkan perbedaan. Widodo & Kurniawati (2022) Menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja tidak. Sebaliknya, Leppong *et al.* (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Dwianto & Ruminta (2024) menemukan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, kajian yang menguji disiplin kerja, beban kerja, dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai masih terbatas, khususnya pada instansi pemerintah. Selain itu, hasil observasi awal di Kantor Kementerian Agama Kota Kediri menunjukkan masih adanya permasalahan kedisiplinan yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian ini memiliki kebaruan dengan menguji pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan pengawasan kerja secara simultan pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut peneliti melakukan penelitian guna menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut dengan mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sinambela (dalam Chandra *et al.*, 2021) Manajemen sumber daya Manusia adalah kegiatan mengelola sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan atau organisasi dengan menerapkan fungsi manajemen dan operasional untuk mencapai

tujuan organisasi. Sedangkan menurut Gary Dessler (dalam Pettalongi *et al.*, 2024) menjelaskan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai aktifitas yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja termasuk berbagai aspek, mulai dari perekrutan, seleksi, pelatihan, hingga pengembangan karyawan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Husein *et al.* (2025) disiplin kerja adalah keadaan yang dihasilkan dan dibentuk melalui serangkaian tindakan yang menunjukkan prinsip-prinsip ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. Definisi tersebut sejalan dengan pendapat Ali (2024) yang menyatakan disiplin kerja adalah sikap dan perasaan yang taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayakan. Selanjutnya menurut Hasibuan (dalam Khaeruman *et al.*, 2021) disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan peraturan sosial yang berlaku.

### **Beban Kerja**

Menurut Mahawati *et al.* (2021) beban kerja adalah jumlah pekerjaan 26 yang dilakukan oleh pegawai baik secara fisik maupun mental dan yang harus mereka selesaikan. Sementara itu, Koesomowidjojo (2021) mengemukakan beban kerja merupakan proses menentukan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

### **Pengawasan Kerja**

Pengawasan kerja merupakan fungsi manajemen yang berperan penting dalam memastikan pelaksanaan kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Sofia (2023) pengawasan adalah proses menentukan ukuran kinerja dan mengambil tindakan untuk memastikan pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta dengan waktu yang dialokasikan. Sedarmayanti (dalam Silaen *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang dapat dibuktikan melalui capaian kerja secara keseluruhan. Hasil kerja ini menunjukkan

kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 69 pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Kediri. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh (Sugiyono, 2025), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (Sujarweni, 2025).

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala likert, observasi, wawancara, dan dokumentasi, uji kualitas data mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (kolmogorov-smirnov), uji linearitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas (uji Glejser), analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) (Ghozali, 2021).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya masing-masing pernyataan dalam kuesioner yang telah diuji menggunakan pearson correlation pada SPSS.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel            | Item              | Nilai Korelasi (Pearson Correlation) | Nilai r-Tabel | Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)] | Standar Uji Validitas | Keterangan |
|---------------------|-------------------|--------------------------------------|---------------|----------------------------------------|-----------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | X <sub>1.1</sub>  | 0,507                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                     | X <sub>1.2</sub>  | 0,619                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                     | X <sub>1.3</sub>  | 0,598                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                     | X <sub>1.4</sub>  | 0,603                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                     | X <sub>1.5</sub>  | 0,619                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                     | X <sub>1.6</sub>  | 0,616                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                     | X <sub>1.7</sub>  | 0,632                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                     | X <sub>1.8</sub>  | 0,735                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                     | X <sub>1.9</sub>  | 0,661                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                     | X <sub>1.10</sub> | 0,719                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                     | X <sub>1.11</sub> | 0,737                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA KEDIRI**

| Variabel              | Item             | Nilai Korelasi (Pearson Correlation) | Nilai r-Tabel | Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)] | Standar Uji Validitas | Keterangan |
|-----------------------|------------------|--------------------------------------|---------------|----------------------------------------|-----------------------|------------|
| Beban Kerja (X2)      | X <sub>2.1</sub> | 0,571                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>2.2</sub> | 0,446                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>2.3</sub> | 0,373                                | 0,2369        | 0,002                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>2.4</sub> | 0,425                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>2.5</sub> | 0,570                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>2.6</sub> | 0,640                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>2.7</sub> | 0,537                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>2.8</sub> | 0,610                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>2.9</sub> | 0,691                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
| Pengawasan Kerja (X3) | X <sub>3.1</sub> | 0,734                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>3.2</sub> | 0,641                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>3.3</sub> | 0,553                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>3.4</sub> | 0,549                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>3.5</sub> | 0,617                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>3.6</sub> | 0,703                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>3.7</sub> | 0,689                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>3.8</sub> | 0,514                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | X <sub>3.9</sub> | 0,712                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
| Kinerja Pegawai (Y)   | Y <sub>1</sub>   | 0,691                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | Y <sub>2</sub>   | 0,627                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | Y <sub>3</sub>   | 0,555                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | Y <sub>4</sub>   | 0,468                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | Y <sub>5</sub>   | 0,530                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | Y <sub>6</sub>   | 0,575                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | Y <sub>7</sub>   | 0,613                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | Y <sub>8</sub>   | 0,701                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |
|                       | Y <sub>9</sub>   | 0,739                                | 0,2369        | 0,000                                  | 0,05                  | Valid      |

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Dari data hasil pengujian yang disajikan dalam tabel hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Pengawasan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing item pernyataan mendapat nilai Sig. Dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel              | <i>Cronbach's Alpha</i> | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|-----------------------|-------------------------|----------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1)   | 0,854                   | 0,60                 | Reliabel   |
| Beban Kerja (X2)      | 0,687                   | 0,60                 | Reliabel   |
| Pengawasan Kerja (X3) | 0,811                   | 0,60                 | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai (Y)   | 0,784                   | 0,60                 | Reliabel   |

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas hasil dari uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Beban Kerja (X<sub>2</sub>), Pengawasan Kerja (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Pegawai (Y) > 0,60 sehingga kuisioner pada variabel tersebut reliabel.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan oleh peneliti menggunakan uji kologorov Smirnov pada SPSS. Uji normalitas dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan 5 % atau 0,05. Berikut hasil uji normalitas data peneliti.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas**

| Variabel                                                                                                                     | Asymp. Sig (2-tailed) | Keterangan |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ), Beban Kerja (X <sub>2</sub> ), Pengawasan Kerja (X <sub>3</sub> ), dan Kinerja Pegawai (Y) | 0,200                 | Normal     |

Sumber: Data diolah SPSS,2026

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,20 dan lebih besar daripada 0,05. Maka dapat dikatakan H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal.

#### **Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam sebuah penelitian memiliki hubungan yang linier atau tidak.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Linearitas**

| Variabel                            | Sig. Deviation From Linearity | Taraf Signifikansi |
|-------------------------------------|-------------------------------|--------------------|
| Disiplin kerja ke kinerja Pegawai   | 0,238                         | Linier             |
| Beban kerja ke Kinerja Pegawai      | 0,481                         | Linier             |
| Pengawasan Kerja ke Kinerja Pegawai | 0,077                         | Linier             |

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas, yaitu disiplin kerja, beban kerja, dan pengawasan kerja, memiliki hubungan yang linier dengan variabel kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Sig. Deviation from Linearity masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,05, yaitu disiplin kerja sebesar 0,238, beban kerja sebesar 0,481, dan pengawasan kerja sebesar 0,077. Dengan demikian, model memenuhi asumsi linearitas sehingga layak digunakan dalam analisis regresi.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

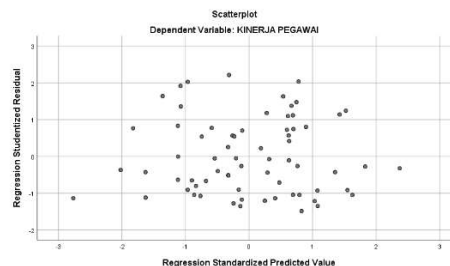
| <b>Variabel</b>                    | <b>Tolerance</b> | <b>VIF</b> | <b>Keterangan</b>               |
|------------------------------------|------------------|------------|---------------------------------|
| Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )   | 0,657            | 1,523      | Tidak Terjadi Multikolinieritas |
| Beban Kerja (X <sub>2</sub> )      | 0,579            | 1,726      | Tidak Terjadi Multikolinieritas |
| Pengawasan Kerja (X <sub>3</sub> ) | 0,598            | 1,672      | Tidak Terjadi Multikolinieritas |

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja, dan pengawasan kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Disiplin kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,657 dan VIF sebesar 1,523, beban kerja memiliki Tolerance sebesar 0,579 dan VIF sebesar 1,726, sedangkan pengawasan kerja memiliki Tolerance sebesar 0,598 dan VIF sebesar 1,672. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian ini.

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain.



**Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot**

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Gambar 4.1, grafik scatter plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Selain itu, uji heterokedastisitas juga dilakukan menggunakan uji Glejser.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Glejser**

| Variabel                           | Sig.  | Standar Heterokedastisitas | Keterangan                        |
|------------------------------------|-------|----------------------------|-----------------------------------|
| Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )   | 0,875 | > 0,05                     | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Beban Kerja (X <sub>2</sub> )      | 0,493 | > 0,05                     | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Pengawasan Kerja (X <sub>3</sub> ) | 0,511 | > 0,05                     | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai sig dari variabel disiplin kerja sebesar 0,875 yang nilainya lebih besar dari 0,05, nilai sig dari beban kerja sebesar 0,493 lebih besar dari 0,05, dan nilai sig dari variabel pengawasan kerja sebesar 0,511 yang lebih besar dari 0,05, hal ini berarti ketiga variabel bebas tidak terjadi heterokedastisitas karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.7**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

| Variabel                           | <i>Unstandardized Coefficients B</i> | <i>t</i> -Hitung | Sig. <i>t</i>   | Keterangan                |
|------------------------------------|--------------------------------------|------------------|-----------------|---------------------------|
| Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )   | 0,314                                | 3,907            | 0,000           | H0 ditolak<br>Ha diterima |
| Beban Kerja (X <sub>2</sub> )      | - 0,243                              | - 2,254          | 0,028           | H0 ditolak<br>Ha diterima |
| Pengawasan Kerja (X <sub>3</sub> ) | 0,466                                | 4,977            | 0,000           | H0 ditolak<br>Ha diterima |
| Konstanta                          |                                      |                  | 13. 123         |                           |
| <i>R</i>                           |                                      |                  | 0,715           |                           |
| <i>R</i> <sup>2</sup>              |                                      |                  | 0,512           |                           |
| <i>f</i> -Hitung                   |                                      |                  | 22.715          |                           |
| Sig. <i>f</i>                      |                                      |                  | 0,000           | H0 ditolak<br>Ha diterima |
| Y                                  |                                      |                  | Kinerja Pegawai |                           |

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel tentang rekapitulasi data diatas, maka didapatkan rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13.123 + 0,314X_1 + -0,243X_2 + 0,466X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 13,123. Hal ini berarti apabila variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), dan pengawasan kerja (X3) dianggap bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 13,123.

2. Disiplin Kerja (X1) = 0,314

Disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,314 dan bernilai positif. Hal ini berarti apabila disiplin kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,314, dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Beban Kerja (X2) = -0,243

Beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,243 dan bernilai negatif. Hal ini berarti apabila beban kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,243, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Pengawasan Kerja (X3) = 0,466

Pengawasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,466 dan bernilai positif. Hal ini berarti apabila pengawasan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,466, dengan asumsi variabel lain tetap.

**Uji t**

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji t**

| Variabel         | t-hitung | Sig   |
|------------------|----------|-------|
| Disiplin Kerja   | 3,907    | 0,000 |
| Beban Kerja      | -2,254   | 0,028 |
| Pengawasan Kerja | 4,977    | 0,000 |

Sumber : Data diolah SPSS,2026

Berdasarkan Tabel 4.8, pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel untuk masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

Nilai t-tabel pada penelitian ini sebesar 1,997, yang diperoleh dari perhitungan  $df = n - k - 1 = 69 - 3 - 1 = 65$  pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri.

2. Beban Kerja

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar  $0,028 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja, maka kinerja pegawai cenderung menurun pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri.

3. Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti semakin baik pengawasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri.

**Uji *f***

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji *f***

| Variabel         | <i>f</i> hitung | Sig   |
|------------------|-----------------|-------|
| Disiplin Kerja   | 22,715          | 0,000 |
| Beban Kerja      |                 |       |
| Pengawasan Kerja |                 |       |
| Dependen         | Kinerja Pegawai |       |

Sumber : Data diolah SPSS,2026

Berdasarkan Tabel 4.9, pengujian simultan dilakukan dengan membandingkan nilai *f*-hitung dan *f*-tabel. Nilai *f*-tabel pada penelitian ini sebesar 2,75, yang diperoleh dari  $df_1 = k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 69 - 3 - 1 = 65$  pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil pengujian menunjukkan bahwa *f*-hitung sebesar  $22,715 > f$ -tabel sebesar 2,75 dengan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup>**

| <b>Variabel</b>  | <b><i>Adjusted R-Square</i></b> |
|------------------|---------------------------------|
| Disiplin Kerja   | 0,512                           |
| Beban Kerja      |                                 |
| Pengawasan Kerja |                                 |
| <b>Dependen</b>  | <b>Kinerja Pegawai</b>          |

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.16, nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,512 atau 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja, dan pengawasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 51,2%, sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) dan t-hitung sebesar 3,907. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,028 (< 0,05) dan t-hitung sebesar -2,254. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja, maka kinerja pegawai cenderung menurun.

#### **Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) dan t-hitung sebesar 4,977. Hal ini berarti semakin baik pengawasan kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan F-hitung sebesar 22,715 dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan informasi yang dikumpulkan dan data yang diolah oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan

- waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi cenderung menurunkan kinerja pegawai karena dapat meningkatkan tekanan kerja dan mengurangi efektivitas dalam menyelesaikan tugas.
  3. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif mampu mendorong pegawai bekerja sesuai prosedur, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan kinerja.
  4. Disiplin kerja, beban kerja, dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi disiplin kerja yang baik, pembagian beban kerja yang proporsional, serta pengawasan kerja yang efektif. penelitian. Demikian pula, penulis juga sangat disarankan untuk memberikan ulasan terkait keterbatasan penelitian, serta rekomendasi untuk penelitian yang akan datang.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Ali, Srie N. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Bagaimana Meningkatkan Kualitas Kinerja Dengan Membangun Tim Kerja Yang Tangguh*. Anak Hebat Indonesia (Anggota Ikapi), Yogyakarta, 2024.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV.AA.RIZKY.
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., Yulfiswandi, Faza, I., Jasmine, T. L., Siagian, E. M., Purba, S., & Purba, B. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Dwianto, A., & Ruminta, D. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(November), 69–73.
- Firlana, H. (2025). *Dampak Transformasi Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sektor Publik Indonesia*. 7(1), 49–59.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2023). *Manajemen Edisi Kedua*. BPFE-YOGYAKARTA.
- Husein, Basem, Z., & Rahman, A. S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Skill, Motivasi, Dan Disiplin Kerja*. PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA ANGGOTA IKAPI.
- Khaeruman, Marnisah, L., Ldrus, S., Lrawati, L., Farradia, H. Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, H. N., Natan, N., Mutinda Teguh Widayanto, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV.AA.RIZKY.
- Koesomowidjojo, Suci R. M. (2021). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Leppong, F., Ramba, D., & Marewa, J. B. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara The Influence Of Workload And Work Discipline On The Performance Of Employees Of The Investment And One-Stop Int. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Dewi, I. M. I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Nur, W. S., Meigawati, D., & Sampurna, R. H. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Di Sekretariat Dprd Kabupaten Cianjur*. 7, 364–376.
- Pettalongi, S. S., Gintulangi, S. O., Harahap, J. B., & Safitri, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sofia. (2023). *Teori Dan Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (M. Dr. Ir.Sutopo. S.Pd (Ed.)). Alfabeta, Cv.
- Sujarweni, V. W. (2025). *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami)*. Pustaka Baru Press.
- Widodo, A., & Kurniawati, L. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor*. 2(2), 70–77. <https://doi.org/10.32493/Jmw.V2i2.22863>