

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN
TENAGA KERJA KABUPATEN BADUNG**

**I Made Nova Wirawan¹
I Putu Bagus Suthanaya²**

**Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan^{1,2}
Universitas Triatma Mulya
Email : novawirawan0@gmail.com**

Abstract

This study aims to determine the effect of workload, competence, and work discipline on employee performance at the Badung Regency Industry and Manpower Office. The population in this study was all employees of the Badung Regency Industry and Manpower Office, with sampling using total sampling technique. Data collection was conducted by distributing questionnaires to 72 respondents, which were then analysed using multiple linear regression, t-tests, and beta efficiency. The results of the study show that, partially, the variables of workload and work discipline have a negative and significant effect on employee performance, while the variable of competence has a positive and significant effect on employee performance. This means that the more evenly the workload is distributed, the better the competency through the training provided, and the stricter the company's discipline, the better the employee performance will be. Simultaneously, the three variables with the highest beta coefficient are the competency variable with a value of 0.428. These findings are expected to be used as evaluation material for management in formulating strategic policies to improve employee performance.

Keywords: *workload, competence, work discipline, employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting untuk suatu organisasi karena manusia memegang peran penting dan merupakan aset utama dalam suatu aktivitas yang terjadi di kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan perkerjaan (Julyanti & Sari, 2023). Sebagai makhluk ciptaan Tuhan, manusia memiliki peran dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia usaha. Tanpa adanya manusia, seluruh kegiatan tidak akan dapat dilaksanakan secara efektif (Riswanto et al., 2023). Pada era globalisasi ini, sumber daya manusia dijadikan tumpuan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu untuk mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan dan layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi berperan dalam membentuk suatu perencanaan, realisasi dalam kegiatan dan evaluasi untuk mencapai hasil yang lebih baik di kemudian hari, pengambilan keputusan merupakan keahlian, kemampuan dan dasar ilmu pengetahuan yang memadai.

Dalam organisasi diperlukan sebuah pembinaan yang baik bagi para pegawainya untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat

mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (Hendrawan, 2018). Sejalan dengan itu konteks pembangunan pemerintahan dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, mampu bersaing dan mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat di berbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi (Siregar et al., 2022). Kinerja berasal dari pengertian performance yang artinya prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Vibowo dalam Budiasa, 2021).

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 20 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Badung yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perindustrian dan tenaga kerja. Keberhasilan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dalam mengimplementasikan perannya tidak terlepas dari adanya dukungan dan sinergitas dengan stakeholder baik itu antar SKPD maupun lembaga-lembaga non pemerintah. Tantangan dan hambatan dalam upaya-upaya pencapaian tujuan dan sasaran pasti selalu ada namun demikian di sisi lain peluang pengembangan pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung juga terbuka untuk dimanfaatkan secara efektif. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup (Indrayana et al., 2024).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi beban kerja karyawan adalah kondisi pekerjaan, yang mencakup sejauh mana karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Martini, 2025). Pemahaman ini sangat bergantung pada kejelasan prosedur kerja yang seharusnya dituangkan dalam Standard Operating Procedure (SOP) serta disosialisasikan secara menyeluruh kepada seluruh pegawai. Kurangnya sosialisasi SOP dapat menyebabkan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas, sehingga karyawan sering kali menghadapi kebingungan, melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya, atau menyelesaikan tugas dengan cara yang tidak efisien. Kondisi ini dapat memicu beban kerja yang tidak seimbang, karena karyawan merasa terbebani oleh volume pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya (Rafli & Andayani, 2025). Beban kerja yang berlebihan akibat ketidakjelasan kondisi pekerjaan dapat berdampak pada stres kerja, penurunan motivasi, hingga menurunnya produktivitas. Sebaliknya, ketika kondisi pekerjaan telah tersusun dengan baik dan dipahami oleh seluruh karyawan melalui SOP yang jelas, beban kerja dapat dikelola secara optimal sesuai kemampuan individu, sehingga kinerja karyawan pun dapat meningkat secara signifikan.

Salah satu aspek penting dalam kompetensi adalah pengetahuan (*knowledge*), yaitu sejauh mana seorang karyawan memahami informasi, prosedur, dan prinsip-prinsip yang relevan dengan pekerjaannya. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, masih ditemukan karyawan yang belum sepenuhnya memahami tugas dan prosedur kerja secara menyeluruh. Hal ini terlihat dari kesalahan yang berulang dalam pelaksanaan tugas administratif serta lambatnya respon terhadap perubahan kebijakan atau sistem kerja baru. Kurangnya penguasaan terhadap pengetahuan dasar yang dibutuhkan dalam pekerjaan dapat berdampak pada rendahnya efektivitas kerja dan menurunnya kualitas pelayanan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa penguatan kompetensi khususnya dalam aspek pengetahuan menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kompetensi, terutama pengetahuan, menjadi titik perhatian dalam penelitian ini untuk melihat sejauh mana pemahaman kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Selain beban kerja dan kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi, serta untuk beradaptasi dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, fenomena yang muncul adalah adanya karyawan yang kurang mematuhi aturan waktu, kehadiran, dan ketepatan dalam penyelesaian tugas. Beberapa karyawan juga masih kurang teliti dalam pengelolaan waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan. Hal ini dapat berujung pada rendahnya kinerja karena ketidakteraturan dalam pekerjaan, yang menyebabkan hasil yang tidak optimal. Disiplin kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi serta bagaimana mencapai tujuan tersebut secara efektif. Karyawan yang disiplin akan mampu mengelola waktu dengan lebih baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga kualitas kerja sesuai dengan standar yang ada. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menyebabkan penurunan efisiensi, kualitas, dan akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dipaparkan di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung”.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini didukung oleh teori-teori mengenai beban kerja, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Menurut Fransiska & Tupti (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Chandra (2017) beban kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah stres

kerja yang dialami oleh karyawan ketika bekerja. Menurut Hutabarat (2017) sebagai suatu proses atau kegiatan tentunya terdapat bermacam faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari tugas, organisasi, lingkungan kerja, faktor somatis, psikis.

Menurut Marthalia (2020) kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan dibidang karir tertentu yang dimiliki sehingga memungkinkan seorang melakukan tugas atau fungsinya pada keahlian tertentu yang secara spesifik telah ditentukan. Kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi. Jika sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada suatu organisasi memiliki latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan yang sesuai, maka SDM tersebut belum dapat dikatakan mempunyai kompetensi yang tinggi karena kompetensi bukan hanya menyangkut pengetahuan atau pendidikan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) saja tetapi menyangkut dibanyak kondisi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut pengetahuan (*knowlegde*), pemahaman (*understanding*), nilai (*value*), kemampuan (*skill*), sikap (*attitude*), minat (*interest*).

Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dan digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Ganyang (2018) terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang diantaranya adalah sebagai berikut adanya tujuan yang jelas dari perusahaan, adanya peraturan yang dimiliki perusahaan, perilaku kedisiplinan atasan, adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan, dan adanya *reward* dan *punishment*.

Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya tidak hanya kuantitas, kualitas dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan. Menurut Budiasa (2021) kinerja berasal dari pengertian *performance* yang artinya berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Faktor-faktor kinerja yaitu Kasmir dalam Maryati (2021) keahlian dan kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, komitmen, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan empat variabel yang terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel-variabel yang diidentifikasi dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) bagian yaitu variabel terikat

yang yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas yang terdiri dari beban kerja, kompetensi, dan disiplin kerja.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner yaitu pengumpulan data yang memberikan sejumlah pertanyaan kuesioner yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang masalah yang telah diteliti. Kuesioner yang disebarakan tertuju pada pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka yang diukur dengan satuan hitung. Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan hasil scoring dari jawaban para responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan sebelumnya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data primer yaitu pengumpulan data yang diperoleh secara langsung pada saat melakukan penelitian di lapangan.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dengan jumlah total keseluruhan 74 orang pegawai. Terdapat 74 pekerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung yang dibagi menjadi 2 jabatan yaitu PNS (Pegawai Negeri Sipil) sejumlah 48 orang dan juga pekerja kontrak sejumlah 26 orang. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus atau sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi yaitu seluruh pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung

Analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun uji yang dilakukan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Melalui uji-t, dapat diketahui seberapa besar kontribusi tiap variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat. Adapun nilai koefisien beta membantu menentukan variabel mana yang menunjukkan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 73 pegawai tetap di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Seluruh data yang terkumpul dianalisis dengan bantuan software SPSS versi 27. Berdasarkan jenis kelamin, karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 39 orang atau 52,9% sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan 35 orang atau 47,3%. Berdasarkan pekerjaan karyawan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil yaitu sebanyak 48 orang atau 64,9% sedangkan pegawai kontrak 26 orang atau 35,1%. Berdasarkan usia, pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung lebih banyak berusia 30- 39 tahun yaitu 26 orang atau 35,1%. Berdasarkan masa kerja, didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 32 orang atau 43,2% dan jumlah yang paling kecil dengan masa kerja >5 tahun sebanyak 9 orang atau 12,2%. Berdasarkan pendidikan, menunjukkan bahwa pegawai Dinas

Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung didominasi oleh lulusan S1 yaitu sebanyak 32 orang atau 43,2%.

4.1.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas menggunakan nilai Pearson Correlation, instrument dinyatakan valid apabila koefisien korelasi $r > 0,3$. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa seluruh nilai pearson correlation dari setiap instrumen pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan hasil lebih besar dari 0,3 sehingga semua instrumen dinyatakan valid dan dapat dihitung atau diujikan.

2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut dapat dipercaya serta diandalkan atau reliabel dengan menggunakan formula koefisien Alpha Cronbach dengan memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menunjukkan seluruh instrumen memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti semua variabel dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

4.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan model yang baik apabila dalam model tersebut bebas dari asumsi klasik statistik. Suatu model regresi linear berganda secara teoretis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tepat bila memenuhi persyaratan asumsi klasik regresi, yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Data

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55558061
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.044
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Lampiran 5

Hasil uji pada tabel 4.8 menunjukkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 atau $\geq \alpha = 0,05$ sehingga Kesimpulan yang ditarik adalah

residual telah terdistribusi normal, oleh karena itu asumsi normalitas residual telah terpenuhi.

2. Uji multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas pada model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

		Unstandardize		Standardize		Collinearity	
		d Coefficients		d Coefficients		Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.561	3.837		5,358	.000		
Beban Kerja	-.327	.154	-.227	-.126	.037	.982	1.018
Kompetensi	.428	.159	.288	1.160	.009	.982	1.018
Disiplin Kerja	.192	.086	.237	.232	.029	.999	1.001

Sumber: Lampiran 5

Hasil uji pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa VIF (Variance Inflation Factor) yang dihasilkan kurang dari 10 dan koefisien tolerance yang dihasilkan lebih besar dari 0,10 untuk setiap variable bebas yang digunakan sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi ganda (multikolinearitas) antar variabel independen. Oleh karena itu asumsi multikolinearitas telah terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

		Unstandardized		Standardized			
		Coefficients		Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	-.189	2.226		-.085	.932		
Beban Kerja	.120	.089	.159	1.347	.182		
Kompetensi	-.030	.092	-.039	-.327	.744		

Disiplin Kerja	.041	.050	.097	.828	.411
----------------	------	------	------	------	------

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.10 menunjukkan nilai ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,05 dapat dijelaskan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi merupakan data yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4.1.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.561	3.837		5,358	.000
	Beban Kerja	-.327	.154	-.227	-.126	.037
	Kompetensi	.428	.159	.288	.692	.009
	Disiplin Kerja	-.192	.086	-.237	-.232	.029

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.11, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 20,561 - 0,327X_1 + 0,428X_2 - 0,192X_3$$

1. Nilai a (Konstanta) sebesar 20,561 menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja, kompetensi, dan disiplin kerja adalah 0 maka kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung sebesar 20,561 satuan.
2. Nilai b1 (beban kerja) sebesar -0,327 menunjukkan jika variabel beban kerja menurun satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar -0,327 dengan asumsi variabel lain dipertahankan atau tetap.
3. Nilai b2 (Kompetensi) sebesar 0,428 menunjukkan jika variabel kompetensi meningkat satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami

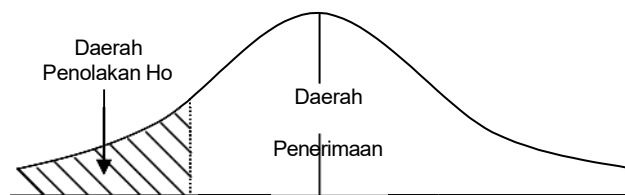
peningkatan sebesar 0,428 dengan asumsi variabel lain dipertahankan atau tetap.

4. Nilai b_3 (Disiplin Kerja) sebesar -0,192 menunjukkan jika variabel disiplin kerja menurun satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -0,192 dengan asumsi variabel lain dipertahankan atau tetap.

4.1.4 Uji t

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel 4.12 nilai thitung beban kerja (X1) sebesar -2.126 dengan nilai signifikan sebesar 0,037, kompetensi (X2) sebesar 2.692 dengan nilai signifikan sebesar 0,009, dan lingkungan kerja (X3) -2.232 dengan nilai signifikan sebesar 0,029.

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Untuk menguji H_0 diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut.
 - a. Menentukan formulasi hipotesis
 $H_0 : \beta_1 = 0$; artinya variabel tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja pegawai
 $H_a : \beta_1 > 0$; artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.
 - b. Menentukan level of significance
Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$).
 - c. Kriteria penerimaan atau penolakan H_0
Untuk mengetahui t_{tabel} dalam penelitian ini bisa dihitung dengan rumus $df = n-k-1$, $df = 74-3-1 = 70$ jadi t_{tabel} pada penelitian ini adalah 1,994.
 - d. Thitung
Berdasarkan hasil perhitungan melalui program (SPSS) nilai thitung dalam penelitian ini sebesar -2.126.
 - e. Menggambarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan H_0



- f. -thitung (-2,126), t_{tabel} (1,994)

Gambar 4.2

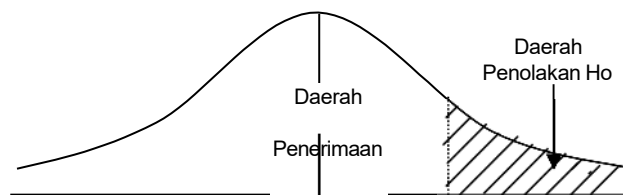
Kurva Distribusi t Uji Hipotesis Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah, 2025

- g. Kesimpulan
Berdasarkan tabel 4.12 dan gambar 4.2 menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar -2,126 > dari t_{tabel} sebesar 1,994, serta nilai signifikan 0,037 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh

negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Untuk menguji H_0 diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut.
 - a. Menentukan formulasi hipotesis
 $H_0 : \beta_1 = 0$; artinya variabel tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai
 $H_a : \beta_1 > 0$; artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.
 - b. Menentukan level of significance
Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$).
 - c. Kriteria penerimaan atau penolakan H_0
Untuk mengetahui t_{tabel} dalam penelitian ini bisa dihitung dengan rumus $df = n-k-1$, $df = 74-3-1 = 70$ jadi t_{tabel} pada penelitian ini adalah 1,994.
 - d. Thitung
Berdasarkan hasil perhitungan melalui program (SPSS) nilai thitung dalam penelitian ini sebesar 2,692.
 - e. Menggambarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan H_0



thitung (2,692) t_{tabel} (1,994)

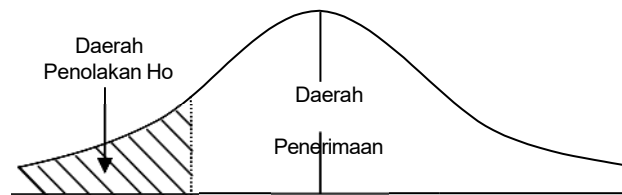
Gambar 4.3

Kurva Distribusi t Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah, 2025

- f. Kesimpulan
Berdasarkan tabel 4.12 dan gambar 4.3 menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar $2,692 >$ dari t_{tabel} sebesar 1,994, serta nilai signifikan $0,09 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Untuk menguji H_0 diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut.
 - a. Menentukan formulasi hipotesis
 $H_0 : \beta_1 = 0$; artinya variabel tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
 $H_a : \beta_1 > 0$; artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Menentukan level of significance
Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($b = 0,05$).
- c. Kriteria penerimaan atau penolakan H_0
Untuk mengetahui ttabel dalam penelitian ini bisa dihitung dengan rumus $df = n-k-1$, $df = 74-3-1 = 70$ jadi ttabel pada penelitian ini adalah 1,994.
- d. Thitung
Berdasarkan hasil perhitungan melalui program (SPSS) nilai thitung dalam penelitian ini sebesar -2,232.
- e. Menggambarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan H_0



-thitung (-2,232), ttabel (1,994)

Gambar 4.4

Kurva Distribusi t Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja (X3)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Data Diolah, 2025

- f. Kesimpulan
Berdasarkan tabel 4.12 dan gambar 4.4 menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar -2,232 > dari ttabel sebesar 1,994, serta nilai signifikan $0,29 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.

4.1.5 Hasil Analisis Koefisien Beta

Uji Koefisien Beta bertujuan untuk mengidentifikasi variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dilihat pada nilai Standardized Coefisients Beta terbesar atau dengan kata lain variabel bebas yang memiliki nilai beta lebih besar merupakan variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Berikut tabel 4.13 Hasil Uji Standardized Koefisien Beta.

Berdasarkan tabel x nilai Standardized Coefficients Beta terbesar adalah variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,428 karena variabel kompetensi memiliki nilai beta yang paling besar dibandingkan variabel bebas lainnya.

4.2 Pembahasan dan Hasil Analisis Data

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai thitung sebesar -2,216 dan dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,994. Karena thitung berada di luar daerah penerimaan H_0 , yaitu lebih kecil dari -1,994, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,037 juga lebih kecil dari 0,05, yang menandakan bahwa

hubungan ini signifikan secara statistik. Koefisien regresi sebesar -0,327 menunjukkan arah hubungan yang negatif, artinya setiap peningkatan beban kerja akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika beban kerja dapat dikurangi atau dikelola dengan baik, maka kinerja pegawai meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja karena memiliki peran penting terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai thitung sebesar 2,692 dan dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,994. Karena thitung berada di luar daerah penerimaan H_0 , yaitu lebih besar dari 1,994, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,009 juga lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Koefisien regresi sebesar 0,428 menunjukkan arah hubungan yang positif, artinya setiap peningkatan kompetensi pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, karena memiliki peran langsung dalam menunjang efektivitas dan efisiensi kerja. ndustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardi (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai thitung sebesar 2,692 dan Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai thitung sebesar -2,232 dengan ttabel sebesar 1,994. Karena nilai thitung $>$ 1,994, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,029 juga lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Koefisien regresi sebesar -0,192 menunjukkan arah hubungan yang negatif, artinya setiap penurunan disiplin kerja akan diikuti oleh penurunan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin rendah kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang secara langsung memengaruhi tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Islam et al., (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung

Untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan bisa dilihat pada nilai Standardized Coefisient Beta terbesar atau dengan kata lain variabel bebas yang memiliki nilai beta yang lebih besar merupakan variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat, yaitu variable kompetensi (X2) yang memiliki nilai Standardized Coefisient Beta sebesar 0,288 sehingga variabel kompetensi (X2) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin rendah beban kerja, maka kinerja semakin meningkat kinerja pegawai pada dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat kompetensi, maka semakin meningkat kinerja pegawai pada dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.
3. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Artinya, penurunan disiplin kerja cenderung diikuti oleh penurunan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin rendah tingkat disiplin yang dimiliki pegawai, maka semakin rendah pula kinerja yang mereka capai.
4. Kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka dalam penelitian ini dapat disarankan beberapa hal berikut.

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung perlu melakukan penyesuaian beban kerja secara proporsional. Hal ini dapat dilakukan dengan memetakan ulang distribusi tugas berdasarkan analisis kompetensi dan kapasitas masing-masing pegawai.
2. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung diharapkan dapat memberikan pembinaan dan pelatihan secara berkala kepada pegawai guna membentuk sikap kerja yang positif, seperti kejujuran, loyalitas, tanggung jawab, dan semangat kerja tinggi. Penanaman nilai-nilai kedisiplinan dan

etika kerja juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan profesional.

3. Penerapan sanksi hukuman di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung perlu dilakukan secara adil, tegas, dan konsisten terhadap setiap pelanggaran yang dilakukan pegawai. Hal ini bertujuan untuk memberikan efek jera serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya mematuhi aturan dan tanggung jawab sebagai aparatur pemerintah.
4. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung diharapkan terus menumbuhkan rasa tanggung jawab pada setiap pegawai melalui pemberian kepercayaan dan pendelegasian tugas yang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(September), 224–234.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia (Konsep dan Realita)*. In Media.
- Hardi. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten sidenreng rappang. *Praja*, 6, 6–11.
- Hendrawan, A. (2018). Pengembangan Kompetensi UMKM dengan Pembelajaran Organisasi. *INOBISS*, 1(September), 489–496.
- Hutabarat, J. (2017). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Media Nusa Creative.
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 9–18.
- Islam, Z. Z., Amang, B., & Tjan, J. S. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital , Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. *Seiko*, 8(2), 132–141.
- Julyanti, N. L. K., & Sari, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Tijili Benoa. *JARMA*, 4(2), 197–205.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marthalia, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Pertamina Jaya. *Manajerial*, 14, 1–6.
- Martini. (2025). Pengaruh Komunikasi Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Sanur Resort & Spa. *JUMANIS*, 1(1), 13–27.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. UMY Press.
- Rafli, A. M., & Andayani, K. V. (2025). *Analisis Peranan Kompetensi SDM Dalam*

- Meningkatkan Kinerja UMKM Anbe Food Container di Parung Serab Kecamatan Ciledug.* 2(1), 218–228.
- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi.* 6, 132–143.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.
- Siregar, L. D., Mavilinda, H. F., & Farla, W. (2022). *Peningkatan kompetensi manajemen sdm umkm berbasis ekonomi kreatif pada umkm songket desa muara penimbung ilir.* 6(5), 4065–4071.