



Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima

Fira Safira

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Amirulmukminin

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Alamat: Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Korespondensi penulis: va6658081@gmail.com

Abstract. *The objectives of this research are (1) To determine whether there is an influence of Work Discipline on Employee Performance at the Bima City Industrial and Trade Cooperative Service office, (2) To determine whether or not there is an influence of Workload on Employee Performance at the Bima City Industrial and Trade Cooperative Service office. (3) To determine whether there is an influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance at the Bima City Industry and Trade Cooperative Service office. The population in this study were all employees at the Office of Cooperative Industry and Trade of the City of Bima, totaling 60 people. The sample was determined by purposive sampling technique with 40 respondents. Data collection methods used are observation, questionnaires (questionnaire), and literature study. The data analysis techniques used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, analysis of correlation coefficient and coefficient of determination, T test, and f test, using the SPSS v20 program. Based on the results of data processing using the T test and F test methods, it is known that the Work Discipline and Work Load variables simultaneously have a significant effect on employee performance at the Bima City Cooperative Industry and Trade Office. Partially, the results of this research show that the Work Discipline variable has a significant positive effect on employee performance at the Bima City Cooperative Industry and Trade Office. Meanwhile, workload has a significant negative effect on employee performance at the Bima City Cooperative Industry and Trade office.*

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

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima, (2) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. (3) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima sebanyak 60 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *puspositive sampling* dengan responden sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner (angket), dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, analisi koefisien korelasi dan koefisien determinasi, uji T, dan uji f, dengan menggunakan program SPSS v20. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan metode uji T, dan uji F, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. Secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. Sementara itu, Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima.

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

LATAR BELAKANG

Pengertian manajemen sumber daya manusia atau SDM adalah merencanakan, mengelola, mengarahkan, serta mengatur berbagai proses terkait pegawai, mulai dari pengembangan, pemberian kompensasi, pengadaan, integrasi, hingga pemeliharaan pegawai. Berorientasi pada visi dan misi organisasi untuk mencapai misi dan misinya maka sumber daya manusia pada suatu organisasi harus memiliki karakteristik seperti motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keahlian. Lalu ada beberapa peranan yang perlu dimiliki oleh sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dunia kerja misalnya dapat melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan akan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja yang berkualitas, mengelola keuangan dan lain-lain.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Riny chandra (2017) beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya. (Bima Pramana Wiguna, Salfadri, and Delvianti 2022)

Kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerjanya. Kinerja dalam organisasi yang dapat diartikan sebagai jawaban dari tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Maier (2015) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Secara umum Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan yaitu suatu wadah perantara antara pemerintah dan masyarakat yang memberikan fasilitas agar masyarakat lebih kreatif untuk membuat produk sehingga dapat diberikan bantuan oleh pemerintah melalui koperindag. Berkaitan dengan hal itu, Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima juga mempunyai masalah seperti adanya pegawai yang kurang

disiplin mentaati peraturan yang ada, dan memicu juga terjadinya beban pekerjaan. Sehingga menimbulkan beban kerja baru yang ada pada kantor tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada dinas koperindag menemukan beberapa masalah seperti beban kerja yang terlalu berlebihan. banyaknya pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang singkat disiplin kerja menurun dan kinerja belum sepenuhnya optimal.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka identifikasi masalahnya adalah :

1. Banyaknya pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang singkat akan mengakibatkan disiplin kerja menurun.
2. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik.
3. Kinerja belum sepenuhnya optimal

Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan Kota Bima?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan Kota Bima ?
3. Apakah beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan Kota Bima?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan Kota Bima?
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan Kota Bima?

3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan Kota Bima?

KAJIAN TEORITIS

Disiplin kerja(X₁)

Menurut (Hafid 2018). Disiplin kerja di artikan sebagai kondisi atau penghormatan terhadap adanya aturan dan keputusan perseroan oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin merupakan mengikat dan terintegrasi, yang mewajibkan karyawan untuk menuruti peraturan dan prosedur kerja yang sudah di resmikan, sehingga mencapai tujuan organisasi.

Indikator Disiplin kerja dalam penelitian (Bima Pramana Wiguna, Salfadri, and Delvianti 2022) meliputi :

1. Tanggung jawab terhadap tugas Seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya.
2. Ketepatan dalam melaksanakan tugas Pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan, dan hasil kerja pegawai sesuai dengan instruksi pimpinan.
3. Ketaatan pada peraturan organisasi Pegawai memegang teguh peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan tidak menyeleweng atau menentang dari peraturan yang telah ditetapkan.
4. Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan Seorang pegawai harus bisa menghormati dan menghargai peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya.

Beban kerja (X₂)

Menurut (Mahawati, Yuniwati 2021). Beban kerja merupakan kapasitas pekerjaan yang dibebatkan pada masing-masing karyawan secara fisik maupun mental yang merupakan kewajiban yang harus dikerjakan mereka. Menurut koesomowidjojo (2017) Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan unit organisasi dalam waktu yang di tentukan.

Menurut (Ahmad, Tewel, and Taroreh 2019) ada beberapa indikator beban kerja diantaranya yaitu:

1. Kondisi pekerjaan yaitu bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik
2. Penggunaan waktu kerja, yaitu waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.
3. Target yang harus dicapai Target kerja yang ditetapkan oleh (Hafid 2016) perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan

Kinerja (Y)

Menurut (M. Ma'ruf Abdullah 2014) bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Hotiana and Febriansyah 2018).

Adapun indikator kinerja pegawai Menurut wiguna Dkk (2022) meliputi.

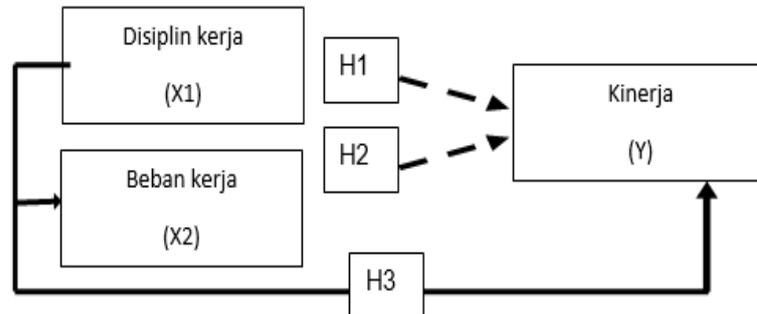
maup Indikator Kinerja Pegawai dalam penelitian Wiguna dkk (2022) meliputi :

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya .

5. Kemandirian Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.(Bima Pramana Wiguna, Salfadri, and Delvianti 2022)

Hipotesis Penelitian

Sebelum menyusun hipotesis penelitian, perlu memperhatikan kerangka pikir penelitian sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

- - - ➔ = Pengaruh parsial
 ———➔ = Pengaruh simultan

Dari gambar kerangka pikir di atas adapun hipotesis penelitian adalah sebagai berikut

- H1:** Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
- H2:** Beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
- H3:** Iklim disiplin kerja, beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh ataupun hubungan

antara dua variabel atau lebih maka dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja secara persial.

Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah alat yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data – data yang di perlukan dalam suatu penelitian. Berdasarkan tekhnik pengumpulan data, maka instrument penelitian pada penelitian ini adalah kuesioner, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang tertulis yang berkaitan dengan indikator dari variabel yang menggunakan skala likert dengan memberi bobot sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada kantor Dinas Koperindag Kota Bima sebanyak sejumlah 60 pegawai terdiri dari 40 ASN dan honorer sebanyak 20. Tehnik sampling yang digunakan yaitu *sampling purposive*. ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian. sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti, sampel dalam penelitian ini 40 pegawai (ASN).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan kota Bima yang beralamat di Rabangodu Utara, Kec. Raba, Kota Bima.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dalam pengamatan secara langsung dilapangan atau lokasi yang menjadi tempat penelitian.

2. Angket / Kuesioner

Angket/kuesioner adalah sekumpulan daftar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data-data informasi yang dibutuhkan.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan pengumpulan data penelitian misalnya buku, jurnal, ataupun penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian menggunakan SPSS versi 26. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi, kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid. (Putri, Tumbel, and Djemly 2021)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan/pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa syarat untuk menyatakan bahwa butir instrumen dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 ($\text{Cronbach's Alfa} \geq 0,6$) dan apabila nilainya berbeda dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Putri, Tumbel, and Djemly 2021).

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengambilan keputusan normalitas yaitu dengan melihat tabel kolmogrov Smirnov. Jika nilai sig. Lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya jika kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Putri, Tumbel, and Djemly 2021)

2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Yang bertujuan untuk memeriksa model regresi

apakah terdapat disparitas selisih dari residual satu persepsi dengan survei lainnya. Peneliti menggunakan grafik guna menunjukkan pola titik-titik

pada scatterplot regression, jika gambar menyebar dalam bentuk tidak jelas dan berada pada sumbu Y di bawah angka 0, maka itu tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. (Putri, Tumbel, and Djemly 2021).

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) Menurut Ghozali (2018) uji korelasi dilakukan dengan metode Durbin Watson (DW). Dasar penelitian ada atau tidaknya kasus auto korelasi didasari oleh kaidah sebagai berikut. (Putri, Tumbel, and Djemly 2021).

kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *durbit watson* dengan membandingkan nilai *durbit Watson* hitung (d) dengan nilai *durbit watson* tabel, yaitu batas atas (d_u) dan batas bawah (d_L). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a) Jika $0 < d < d_L$, maka terjadi autokorelasi positif.
- b) Jika $d_L < d < d_u$, maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
- c) Jika $d - d_L < d < 4$, maka terjadi autokorelasi negatif.
- d) Jika $4 - d_u < d < 4 - d_L$, maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
- e) Jika $d_u < d < 4 - d_u$, maka tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif.

4. Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X₁ dan X₂ = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂, ..., X_n = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

5. Analisis Koefisien korelasi

Digunakan untuk menguji hipotesis tentang dua variabel atau lebih secara bersama-sama dalam satu variabel dependent.

Tabel 1 koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,779	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono,2013).

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variasi. perubahan dalam satu variabel (dependen) ditentukan oleh perubahan dalam variabel lain (independen).

7. Uji T (Parsial)

Uji t (uji parsial) menurut Sugiyono (2016) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji t dapat dihitung dengan menggunakan SPSS versi 26. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi menurut Ghazali (2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

8. Uji F(Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh iklim organisasi dan komunikasi terhadap motivasikerja karyawan secara bersama-sama terhadap variable terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen secara Simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Setelah dilakukan uji validitas menggunakan SPSS Versi 26, adapun hasil ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r tabel	Status
Disiplin Kerja (X1)	1	0,699	>	0.300	Valid
	2	0,726	>	0.300	Valid
	3	0,650	>	0.300	Valid
	4	0,696	>	0.300	Valid
	5	0,659	>	0.300	Valid
	6	0,549	>	0.300	Valid
	7	0,690	>	0.300	Valid
	8	0,595	>	0.300	Valid
Beban Kerja (X2)	1	0,785	>	0.300	Valid
	2	0,660	>	0.300	Valid
	3	0,798	>	0.300	Valid
	4	0,814	>	0.300	Valid
	5	0,662	>	0.300	Valid
	6	0,728	>	0.300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,512	>	0.300	Valid
	2	0,529	>	0.300	Valid
	3	0,640	>	0.300	Valid
	4	0,692	>	0.300	Valid
	5	0,550	>	0.300	Valid

6	0,369	>	0.300	Valid
7	0,598	>	0.300	Valid
8	0,611	>	0.300	Valid
9	0,745	>	0.300	Valid
10	0,657	>	0.300	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel ekuitas merek, citra merek dan keputusan pembelian dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

2. Uji Reabilitas

Setelah dilakukan uji validitas menggunakan SPSS Versi 26, adapun hasil ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics				
Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja	8	0.813	0.600	Reliabilitas
Beban Kerja	6	0.834	0.600	Reliabilitas
Kinerja Pegawai	10	0.791	0.600	Reliabilitas

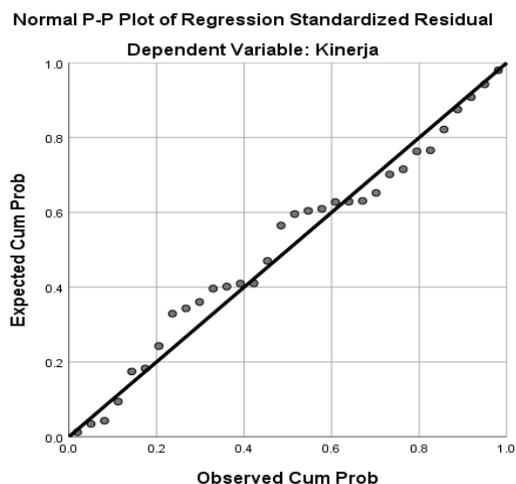
Sumber Data: Data Primer Diolah, 2022

Pada tabel 2 diatas yaitu hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai *cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Adapun hasil analisis Normalitas data penelitian menggunakan SPSS Versi 26 adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber Data: Data primer diolah Spss v20 2022

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Adapun hasil analisis multikolinearitas data penelitian menggunakan SPSS Versi 26 adalah sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Disiplin Kerja	.955 1.047
	Beban Kerja	.955 1.047

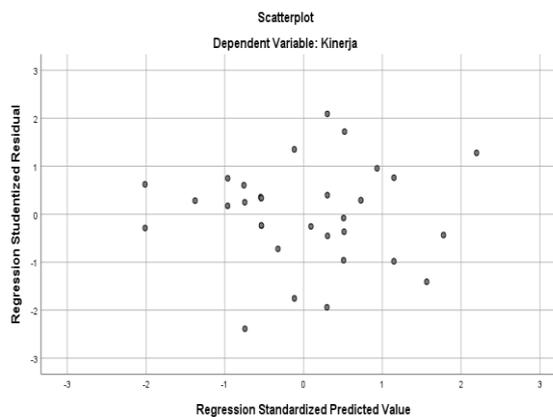
Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Data primer diolah Spss v20 2022

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* untuk variable disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) adalah $0,955 > 0,10$ sementara, nilai VIF untuk variable disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) adalah $1,047 < 10,00$. maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil analisis Heteroskedastisitas data penelitian menggunakan SPSS Versi 26 adalah sebagai berikut



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber Data: Data primer diolah Spss v20 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola tertentu dan titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji autokorelasi

Adapun hasil analisis autokorelasi data penelitian menggunakan SPSS Versi 26 adalah sebagai berikut

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.472	.436	3.609	2.344

Sumber Data: Data primer diolah Spss v20 2022

Dari tabel 6 diatas, diperoleh nilai durbin watson sebesar 2,344. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $dU < DW < 4-dU$, maka $1,6505 < 2,344 < 2,3495$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Adapun hasil analisis linear berganda data penelitian menggunakan SPSS Versi 26 adalah sebagai berikut

4. Uji egresi linear berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.498	6.391		4.146	.000
	Disiplin Kerja	.693	.182	.524	3.797	.001
	Beban Kerja	-.697	.169	-.569	-4.120	.000

Sumber Data: Data primer diolah Spss v20 2022

Dari table diatas maka dapat dirumuskan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 26.498 + 0.693X_1 - 0.697X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta pada persamaan tersebut sebesar 26.498. ini artinya apabila Disiplin Kerja dan Beban Kerja bernilai 0 atau konstan, maka nilai dari kinerja karyawan pada dinas koperasi,perindustrian dan perdagangan Kota Bima adalah sebesar 26.498.
- Pengaruh Disiplin Kerja (x_1) terhadap kinerja karyawan (y) pada dinas koperasi,perindustrian dan perdagangan Kota Bima diketahui memiliki nilai

koefisien regresi sebesar 0.693. Artinya untuk setiap peningkatan variable Disiplin Kerja sebanyak 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.693 dengan asumsi variable lainnya dianggap konstan.

- c) Pengaruh Beban Kerja (x2) terhadap kinerja karyawan (y) pada dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan Kota Bima diketahui memiliki nilai koefisien regresi negative yaitu sebesar -0.697. Artinya untuk setiap peningkatan variable kompensasi sebanyak 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar -0.697 dengan asumsi variable lainnya dianggap konstan.

5. Uji t

Adapun hasil analisis uji t data penelitian menggunakan SPSS Versi 26 adalah sebagai berikut

Tabel 7. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		Std.				
Model		B	Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26.498	6.391		4.146	.000
	Disiplin Kerja	.693	.182	.524	3.797	.001
	Beban Kerja	-.697	.169	-.569	-4.120	.000

Sumber Data: Data primer diolah Spss v20 2022

H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan secara parsial terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa disiplin kerja kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf standart signifikansi 0,05 dan nilai t hitung 3.797 > nilai t tabel 2.039. Maka H1 diterima artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima.

H2: Beban Kerja Berpengaruh Signifikan secara parsial terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa beban kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf standart signifikansi 0,05 dan nilai t hitung $-4.120 >$ nilai t tabel -2.039 . Maka H2 diterima artinya bahwa Terdapat beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima.

6. Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
		Sum of				
Model		Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.922	2	168.961	12.970	.000 ^b
	Residual	377.797	29	13.027		
	Total	715.719	31			

Sumber Data: Data primer diolah Spss v20 2022

H3: Kinerja pegawai Berpengaruh Signifikan secara parsial terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima

Berdasarkan tabel diatas maka hasil uji F sebesar 12.970 dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari taraf standart signifikansi 0.05. dengan menentukan nilai Ftabel $df_1 = k$ (jumlah variable) = 2, $df_2 = n - k - 1$ ($32 - 2 - 1$) = 29 ,sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.33. Berdasarkan perhitungan dan data hasil Uji F menggunakan SPSS maka diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12.970 > 3.33$) dan signifikansi ($0.000 < 0.05$) sehingga H₃ diterima atau disiplin kerja dan beban kerja Secara Silmutan Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja pegawai Pada dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan Kota Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja Berpengaruh positif Dan Signifikan Terhadap kinerja pegawai Pada dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan Kota Bima yang artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dirasakan pegawai maka akan menyebabkan kinerja pegawai semakin tinggi. (2) Beban Berpengaruh negatif Dan Signifikan Terhadap kinerja pegawai Pada dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan Kota Bima, yang artinya semakin rendah tingkat beban yang dirasakan karyawan maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan Kota Bima semakin tinggi. (3) Disiplin kerja Dan beban Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja pegawai Pada Pada dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan Kota Bima.

Dari hasil penelitian diatas, maka adapun saran yang dapat diberikan oleh penelitian adalah sebagai berikut. (1) Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima terus meningkatkan disiplin pegawai, karena berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. (2) Seperti halnya disiplin kerja, beban kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai namun hubungan tidak searah, artinya semakin kecil bebannya maka semakin baik pula kinerja pegawai. Artinya pihak Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima seharusnya tidak memberikan beban kerja berlebihan kepada pegawai. (3) Disarankan juga kepada penelitia selanjutnya, untuk dapat memperkaya penelotian dengan menambah variabel lain dalam penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, Yuliya ., Bernhard . Tewel, and Rita N Taroreh. 2019. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7 (3): 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>.
- Bima Pramana Wiguna, Salfadri, and Delvianti. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan.” *Ejurnal-Unespadang* 4 (2): 241–54.
- Hafid. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.” *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* 2 (April): 5–24.
- Hafid, Haeruddin. 2018. “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar.” *Jurnal Manajemen* 13

(2): 2–21.

- Hotiana, Nila, and Febriansyah. 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri).” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas UNIAT* 3 (1): 27–39.
- M. Ma’ruf Abdullah. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Edited by Budi Rahmat Hakim. 1st ed. Yogyakarta: Aswaja Pressindo. www.aswajapressindo.co.id.
- Mahawati, Yuniwati, Dkk. 2021. “2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full _ Compressed . Pdf.” *Analisis Beban Kerja Dan Produktifitas Kerja, 2021–22*.
- Putri, Fifana Kusuma, Altje L. Tumbel, and Woran Djemly. 2021. “Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada PT. Matahari Department Store Di Mantos 2.” *Jurnal EMBA* 9 (1): 1428–38. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33202>.