

# PENGARUH DISPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN TAKALAR

Fitriah<sup>\*1</sup>, Nawir Rahman<sup>2</sup>, Erik Rachim<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>fitriahpitto150@mail.com, <sup>2</sup>nawirrahman@umpatempo.ac.id, <sup>3</sup>erikrachim97@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kedisiplinan kerja, beban kerja dan kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar serta untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana yang berpengaruh dominan diantara ketiga variabel tersebut kedisiplinan kerja, beban kerja dan kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar, Beban Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar serta Kesejahteraan Pegawai Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Hasil uji Secara Simultan menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja, Beban kerja dan Kesejahteraan berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Beban kerja Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

**Kata Kunci :** Disiplin kerja, Beban Kerja dan Kesejahteraan Pegawai.

## ABSTRAC

*This research aims to determine and analyze the influence of work discipline on employee performance at the Takalar Regency Transportation Service Office and to determine and analyze the influence of workload on employee performance at the Takalar Regency Transportation Service Office. To determine and analyze the influence of welfare on employee performance at the Department Office. Takalar Regency Transportation and to find out and analyze the simultaneous influence of work discipline, workload and welfare on Employee Performance at the Takalar Regency Transportation Service Office and to find out and analyze which variables have the dominant influence among these three variables, work discipline, workload and welfare on Performance Employee at the Takalar Regency Transportation Service Office.*

*Based on the research results, it shows that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Takalar Regency Transportation Service Office, Workload has a Positive and Significant Influence on Employee Performance at the Takalar Regency Transportation Service Office and Employee Welfare has a Positive and Significant Influence on Employee Performance at the Transportation Service Office Takalar Regency. Simultaneous test results show that Work Discipline, Workload and welfare have a positive and significant effect on employee performance at the Takalar Regency Transportation Service Office. The variable that has the dominant influence on employee performance is the workload variable at the Takalar Regency Transportation Service Office.*

**Keywords:** *Work discipline, workload and employee welfare.*

## **PENDAHULUAN**

Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar memiliki peran yang sangat strategis dalam mengelola sektor transportasi di wilayah tersebut. Efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai di kantor ini menjadi sangat penting untuk mendukung kelancaran transportasi, pengelolaan infrastruktur, dan pelayanan masyarakat yang berkaitan dengan bidang perhubungan.

Disiplin kerja merujuk pada kemampuan pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Kedisiplinan yang tinggi dapat membentuk budaya kerja yang efisien dan efektif. Kedisiplinan pegawai diukur melalui tingkat kehadiran, keterlambatan, dan tingkat pelanggaran aturan. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik dan hubungan antar pegawai yang lebih harmonis.

Beban kerja juga menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan. Dalam lingkungan kerja Dinas Perhubungan, pegawai seringkali dihadapkan pada tugas-tugas kompleks dan tanggung jawab besar yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Tingkat beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, perlu untuk memahami sejauh mana beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

Mengacu pada Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Beban kerja mengacu pada tugas-tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh pegawai dalam kaitannya dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat merugikan produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Studi menyebutkan bahwa manajemen beban kerja yang baik, termasuk alokasi yang tepat dan dukungan yang memadai, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

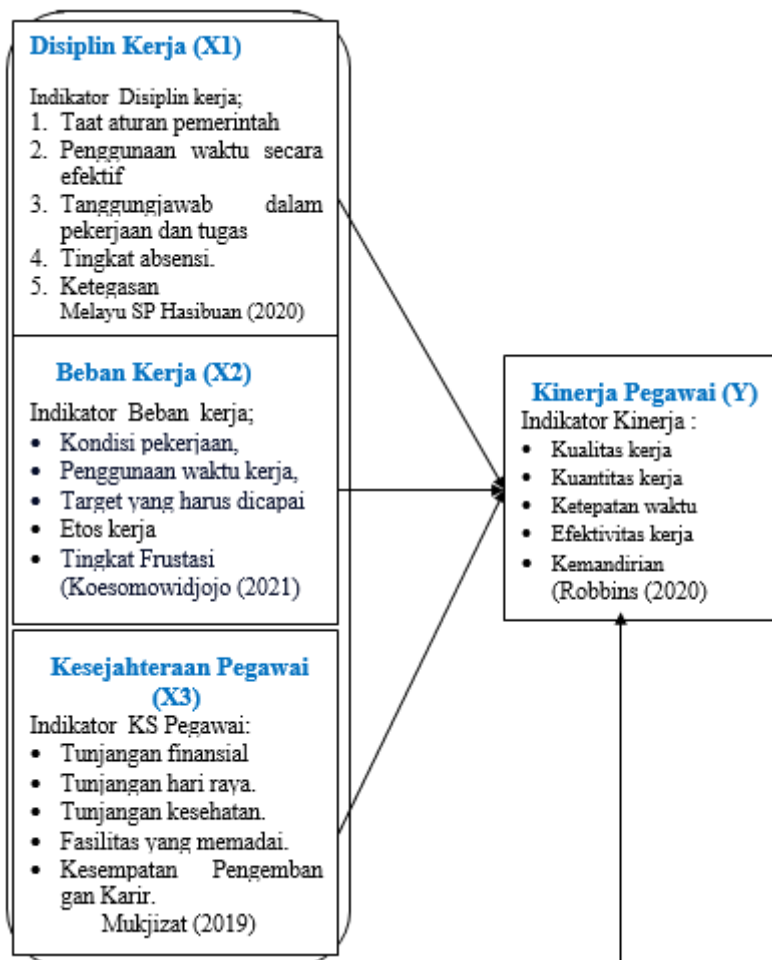
Kesejahteraan mencakup aspek fisik, mental, dan sosial. Pegawai yang merasa sejahtera cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, memahami dampak kesejahteraan pegawai terhadap kinerja di Kantor Dinas Perhubungan menjadi suatu keharusan. Kesejahteraan pegawai mencakup aspek fisik, mental, dan emosional pegawai. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang aman, dukungan sosial, imbalan yang adil, dan kesempatan pengembangan berkontribusi terhadap kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan pegawai berdampak positif terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja, dan retensi pegawai. Sebaliknya, pegawai yang merasa tidak sejahtera cenderung lebih rentan terhadap stres dan penurunan kinerja.

Fenomena yang terjadi Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar dimana tingginya tingkat absensi kerja, keterlambatan kerja, dan tingginya tingkat stres, kelelahan, atau bahkan penurunan motivasi yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja keseluruhan. Selain itu, minimnya program kesejahteraan pegawai sehingga

berpengaruh secara langsung pada kinerja pegawai, karena kesejahteraan yang baik seringkali terkait dengan tingkat motivasi dan dedikasi yang tinggi.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas maka penulis mengangkat Judul Penelitian: Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Diduga bahwa Disiplin kerja, Beban kerja dan Kesejahteraan Pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.
2. Diduga bahwa Disiplin kerja, Beban kerja dan Kesejahteraan Pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.
3. Diduga bahwa Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok

(Singarimbun, 2023). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perhubungan Pemerintah Takalar dengan pertimbangan bahwa tempat tersebut merupakan tempat bekerjasaya sehingga data dan informasi yang dibutuhkan dengan mudah saya diperoleh secara lengkap sesuai dengan variabel penelitian tersebut. Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan yaitu mulai bulan Desember sampai Januari 2024.

Menurut Sugiyono (2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 orang pegawai Bagian Umum Kabupaten Takalar. Sedangkan menurut Arikunto, (2022) adalah keseluruhan dari variabel yang menyangkut masalah yang diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogen, populasi homogen (keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat yang relatif dengan yang lainnya dan mempunyai ciri tidak terdapat perbedaan). Sampel penelitian sebanyak 38 orang pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

Menurut Sugiyono (2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sedangkan menurut Mursalam (2023) Sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili dari sejumlah sampel.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan “*Sampel Jenuh*”. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang dimana setiap elemen populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena mempertimbangkan jumlah populasi yang relatif kecil. Untuk ketepatan pengukuran (analisis) maka semua elemen populasi yang berjumlah 37 orang pegawai yang dijadikan sampel penelitian. Jadi berdasarkan teknik penentuan sampel maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 2021). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2019). Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak (2019), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan memiliki nilai positif, maka pernyataan tersebut dianggap Valid.

Untuk melihat validitas suatu pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada responden sebanyak 38 orang pegawai pada Kantor Perhubungan Kabupaten Takalar tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	r hitung	R tabel	Taraf Sig	Ket
Disiplin kerja (X1)	1	0,906	0,3202	0,000	Valid
	2	0,848	0,3202	0,000	Valid
	3	0,953	0,3202	0,000	Valid
	4	0,911	0,3202	0,000	Valid
	5	0,912	0,3202	0,000	Valid
Beban kerja (X2)	1	0,858	0,3202	0,000	Valid
	2	0,783	0,3202	0,000	Valid
	3	0,918	0,3202	0,000	Valid
	4	0,900	0,3202	0,000	Valid
	5	0,948	0,3202	0,000	Valid
Kesejahteraan (X3)	1	0,825	0,3202	0,000	Valid
	2	0,913	0,3202	0,000	Valid
	3	0,859	0,3202	0,000	Valid
	4	0,906	0,3202	0,000	Valid
	5	0,876	0,3202	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,896	0,3202	0,000	Valid
	2	0,802	0,3202	0,000	Valid
	3	0,911	0,3202	0,000	Valid
	4	0,877	0,3202	0,000	Valid
	5	0,914	0,3202	0,000	Valid

Sumber : Data diolah,2024.

Berdasarkan tabel 9. tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > R tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya bahwa item-item pertanyaan tersebut diatas dinyatakan Valid untuk dijadikan dasar dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2019) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai 0,0 mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap valid jika memberikan nilai “Cronbach Alpha”  $\geq 0.50$ . Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Crombach's Alpha > r – tabel		Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,944	0,60	Reliabel
Beban kerja (X2)	0,928	0,60	Reliabel
Kesejahteraan (X3)	0,922	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai ( Y )	0,927	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah,2024.

Berdasarkan tabel 2 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai “Crombach’s Alpha” ke 4 variabel tersebut berada pada tingkat “Crombach’s Alpha” moderat sehingga seluruh item-item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan Reliabel.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis data regresi diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh variabel Disiplin kerja (X1), Beban kerja (X2) dan Kesejahteraan (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Hasil pengolahan data hasil penelitian maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel Independet terhadap variabel dependent dapat pada tabel hasil output SPSS berikut :

**Tabel 3. Output Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.432	.928		.466	.644		
Disiplin Kerja (X1)	.482	.118	.506	4.083	.000	.105	9.537
Beban Kerja (X2)	.207	.101	.227	2.040	.049	.130	7.709
Kesejahteraan (X3)	.283	.102	.268	2.783	.009	.174	5.749

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer,diolah,2024.

Berdasarkan tabel 3 diatas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,432 (a) + 0,482 (X1) + 0,207 (X2) + 0,283 (X3) + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta (a) sebesar 0,432 dengan asumsi jika variabel Disiplin kerja, Beban kerja, dan Kesejahteraan Pegawai sama dengan 0, maka nilai Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,432 satu satuan.
- b. Nilai Koefisien Regresi (X1) sebesar 0,482 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X<sub>1</sub> sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,482 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

- c. Nilai Koefisien Regresi ( $X_2$ ) sebesar 0,207 maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,207 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- d. Nilai Koefisien Regresi ( $X_3$ ) sebesar 0,283 satuan menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel  $X_3$  sebesar 0,283 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,283 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

### Uji Parsial (uji t)

Uji T atau Uji Parsial ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independent (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y). Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent meliputi. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji parsial tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

**Tabel 4. Uji Parsial (Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.432	.928		.466	.644		
Disiplin Kerja (X1)	.482	.118	.506	4.083	.000	.105	9.537
Beban Kerja (X2)	.207	.101	.227	2.040	.049	.130	7.709
Kesejahteraan (X3)	.283	.102	.268	2.783	.009	.174	5.749

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 15 diatas dapat diinterpretasikan bahwa :

1. Disiplin kerja (X3) mempunyai hubungan searah, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung **4,083 > 2,030** (t tabel) dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Artinya, Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.
2. Beban kerja (X2) mempunyai hubungan searah, hal ini berarti jika Komitmen kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung **2.040 > 2,032** (t tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,049
3. Kesejahteraan Pegawai (X1) mempunyai hubungan positif atau searah, Artinya jika Kesejahteraan Pegawai meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar **2.783** dengan asumsi variabel lain tetap konstant. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung **2,632 > 2,030** dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent. Uji ini dapat dilihat pada nilai F test. Nilai F pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05, apabila nilai  $F < 0,05$  maka memenuhi ketentuan “*goodness of fit model*”, sedangkan apabila nilai signifikansi menggunakan uji F hitung dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

**Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303.485	3	101.162	195.493	.000 <sup>a</sup>
	Residual	17.594	34	.517		
	Total	321.079	37			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5 tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 195,493 > 2,880 (f tabel), hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, artinya secara simultan variabel Disiplin kerja (X1), Beban kerja (X2) dan Kesejahteraan pegawai (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

### Uji Variabel Dominan (Uji Beta )

Uji  $\beta$  merupakan salah pengujian untuk mengetahui variabel yang mana di antara variabel Independent yang meliputi variabel Disiplin kerja (X1), Beban kerja (X2) dan Kesejahteraan Pegawai (X3) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Hasil output pengolahan data dengan bantuan Program SPSS maka dapat dilihat variabel yang berpengaruh dominan dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 6. Uji Variabel Dominan (Uji Beta)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.432	.928		.466	.644		
Disiplin Kerja (X1)	.482	.118	.506	4.083	.000	.105	9.537
Beban Kerja (X2)	.207	.101	.227	2.040	.049	.130	7.709
Kesejahteraan (X3)	.283	.102	.268	2.783	.009	.174	5.749

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil tabel 6 diatas menunjukkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Disiplin kerja dengan koefisien nilai “ *Standardized Coefficient Beta* ” sebesar 0,506 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 > 0,05 taraf signifikansi ditetapkan.

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

Uji koefisien determinasi adalah merupakan salah satu alat untuk mengukur besarnya prosentase pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati nol maka semakin kecil pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent. Sebaliknya, semakin besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel Independent terhadap variabel dependent.



Untuk melihat nilai koefisien R Square dari hasil output SPSS dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini :

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.972 <sup>a</sup>	.945	.940	.71935	1.966

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan R Square sebesar 0,902 Artinya, besar pengaruh komitmen kerja, budaya kerja dan disiplin kerja Pegawai sebesar 94,5%. Sisanya, sebesar 5,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian meliputi motivasi kerja, budaya kerja dan gaya kepemimpinan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X1)

Berdasarkan hasil uji t variabel Disiplin Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung (**2,040 > 2.030**) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,049, Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Disiplin kerja merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sebaliknya, ketidakdisiplinan pegawai merupakan awal kinerja pegawai itu buruk dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang akan berdampak langsung terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini Sejalan dengan tanggapan responden yang menyatakan Setuju dan Sangat Setuju bahwa didiplin kerja sangat perlukan dalam berbagai kegiatan organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Teorinya Singodimedjo dalam Sutrisno (2020) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”serta teori Mangkunegara dalam (Suhardoyo,2017) mengemukakan bahwa “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi”.

Hasil penelitian diatas Sejalan dengan hasil penelitian Abdul Muthalib. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang serta hasil penelitian Akhpitranski Novi Yanti Pane (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Medan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukan secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi

kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X2)**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung ( $4,083 > 2.030$ ) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000. Artinya, Komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian Sejalan dengan hasil penelitian Sukmawati.2023. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Komitmen Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Pelayanan, Disiplin kerja dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan Komitmen Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Sementara, berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F), menunjukkan bahwa Kualitas Pelayanan kerja, Komitmen kerja dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Beban kerja dengan nilai “*Standardized Coefficients beta*” sebesar 0,553 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 serta penelitian Annisa Nurhandayani (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Sedangkan, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan Teori Koesmowidjojo (2019) beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja suberdaya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Beban kerja adalah banyak atau sedikitnya aktivitas yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Semakin banyak aktivitas yang dilakukan maka semakin besar beban kerja yang ditanggungnya, begitu juga sebaliknya.

### **Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai (X3)**

Berdasarkan hasil uji parsial atau Uji T, menunjukkan bahwa Kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Kesejahteraan yang diberikan akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Jika pegawai merasa puas terhadap kesejahteraan yang diterima, maka hal tersebut akan memberikan hubungan yang positif yang pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Artinya, Semakin baik kesejahteraan seseorang pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya. Hal ini dapat

didukung nilai  $t$  hitung ( $3,007 > 2,005$ )  $t$  tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,004. Artinya, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tita Komala (2020). Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.

Penelitian tersebut diatas Sejalan Teori Hasibuan (2021) yang menyatakan “Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat”. Program kesejahteraan yang berbentuk material biasanya yang berupa uang atau jaminan sosial seperti: Dana Pensiun, Asuransi dan macam- macam tunjangan (Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Transport dan lain-lain) sedangkan program kesejahteraan yang berbentuk non material biasanya bersifat pelayanan berupa fasilitas-fasilitas seperti: Program pendidikan, program perumahan, program rekreasi, fasilitas koperasi, fasilitas kesehatan, dan fasilitas tempat ibadah, tempat parkir serta transportasi.

### **Pengaruh Simultan Disiplin kerja Beban kerja dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa **Disiplin kerja, Beban kerja dan Kesejahteraan Pegawai** berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F$  hitung  $15.600 < 2,860$   $F$  tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya, Secara Simultan variabel Disiplin kerja, Beban, dan Kesejahteraan pegawai berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian Barlian, Nuraini, Hazairin Habe, M. Rafiq Adi Pradana (2022). Hasil Penelitian menunjukkan Secara Parsial Budaya kerja dan Komitmen kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Tanggamus. Hasil uji Simultan menunjukkan bahwa Budaya kerja dan Komitmen kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Tanggamus serta Sejalan dengan Teori yang dikemukakan oleh Purnama (2015), Yusuf dan Syarif (2018) serta Teori Komitmen kerja dari Kreitner dan Kinicki (2014). Purnama (2015) menyatakan bahwa Komitmen didefinisikan sebagai keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk mengikatkan diri dalam suatu organisasi secara suka rela dan berusaha keras untuk kepentingan organisasi.

### **Variabel Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji statistic, menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Disiplin kerja Pegawai. Hal ini mengingat Disiplin kerja adalah merupakan kondisi dinamis yang mempengaruhi keadaan fisik dan psikis seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan dilakukannya. Disiplin kerja merupakan aspek tingkah laku yang bisa dipakai dalam memberikan nilai dalam memberikan kecenderungan pegawai. Disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana pegawai memutuskan apakah bekerja dengan baik atau

tidak serta berpihak, dan bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi pegawai dalam suatu instansi tersebut atau tidak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Purnama (2015), Yusuf dan Syarif (2018) serta teori komitmen kerja yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014). Purnama (2015) menyatakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk mengikat diri dalam suatu organisasi secara sukarela dan berusaha keras untuk kepentingan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh dua peneliti yaitu Tauwi, Masyaili (2020) dan Maulidia Anggraeni<sup>1</sup>, Hesti Widianti<sup>2</sup>, Arifia Yasmin<sup>3</sup>. Hasil penelitian Tauwi, Masyaili (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan Kerja, Beban kerja dan Kesejahteraan pegawai Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar
2. Kedisiplinan Kerja, Beban kerja dan Kesejahteraan Secara Simultan berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Beban kerja Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurahman, Maman., dan Sambas, Ali, Muhidin. (2020). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Penerbit. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Ahmad, Tjahjono. (2023). *Perpajakan Indonesia*, Penerbit. PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Annisa, Nurhandayani. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang*.
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit. Rineka Cipta. Jakarta.
- Boediono. (2019). *Pelayanan Prima Perpajakan*, Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Candra, Kirana. (2020). *Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara*.

- Dian, Asriani., Muchran, BL., Irwan, Abdullah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
- Djalante, A., Firman, A., & Mustaman, M. (2022). Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 388-399.
- Fahmi, Irham. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali. (2019). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et, al, (2021). Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat. Jakarta. Erlangga.
- Insyiah, A. J., Badaruddin, B., & Asniwati, A. (2022). Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Upt Pendapatgaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Upt Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(6), 1076-1085.
- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.
- Latief, F., Dwinanda, G., Aqila, N., & Fajri, M. (2024). Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan?. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 262-271.
- Samad, A., Firman, A., & Arfan, H. H. (2022). Pengaruh Diklat, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Majene. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 1(1), 78-91.