
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SIBOLGA

Tasya Putri Koto¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
Sibolga¹²³

tputrikoto@gmail.com

Nelly Azwarbi Sinaga³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
Sibolga¹²³

nellysinaga1964@gmail.com

Nur 'Ainun Hasibuan²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
Sibolga¹²³

nurainunhsb.sibolga@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Pengawasan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 (tiga puluh enam) orang yang merupakan ASN dan PPPK pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dan merupakan sampel jenuh. Hasil penelitian diketahui bahwa koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan yang kuat antara Pengawasan dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,718 dan hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,619. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 55,3% ditentukan oleh variabel bebas Pengawasan dan Beban Kerja secara serempak dan sisanya sebesar 44,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Pengawasan (X_1) sebesar $3,919 > t$ tabel 2,03452 dan Beban Kerja (X_2) sebesar $2,225 > t$ tabel 2,03452 maka hipotesis menyatakan Pengawasan dan Beban Kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung 22,684 > F tabel 3,28 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Pengawasan dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

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

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan sebagai instansi pemerintah pusat, daerah, dan desa yang melaksanakan kegiatan pemerintahan. Fungsi utama instansi pemerintah adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat, mengatur dan mengawasi, serta menjalankan fungsi pembangunan dan pemberdayaan. Instansi pemerintah juga bertanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas administratif dilingkup eksekutif. Dengan demikian, kinerja perlu ditingkatkan dengan baik, agar fungsi pemerintahan tercapai dengan baik.

Begitu pentingnya arti kinerja, karena kelangsungan hidup organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh karena itu setiap organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Fakta yang ada di Kantor Camat Sibolga Kota yaitu memiliki kinerja yang kurang maksimal karena masih ada pegawai yang belum melaksanakan tugas dan tanggungjawab

sebagaimana yang telah ditentukan. Masalah yang terjadi pada Kantor Camat Sibolga Kota adalah masalah absensi pegawai yang terus meningkat, sehingga kinerja pegawai yang menurun.

Selain masalah beban kerja, masalah pengawasan yang terjadi juga menyebabkan kinerja menurun seperti masih sering ditemukan pegawai yang tidak berada di kantor saat jam kerja dan kurang efektif dan efisien dalam bekerja juga meningkatnya jumlah absensi pegawai, dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam pengerjaannya. Pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai agar lebih baik. Pengawasan yang baik akan menghasilkan kinerja tersendiri didalam diri pegawai.

Berkaitan dengan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga”.

LANDASAN TEORI

Menurut Handoko (2017:359) “Pengawasan adalah proses pengamatan pemimpin dari seluruh pekerjaan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan”. Sedangkan menurut Fahmi (2019:151) “Pengawasan adalah sebagai suatu cara yang dilakukan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga tercapainya visi dan misi dari organisasi”.

Dari yang dikemukakan para ahli di atas diketahui bahwa pengawasan menghendaki adanya tujuan dan rencana. Di mana dalam hal ini yang diawasi adalah rencana yang dilaksanakan, apakah telah sesuai atau ada penyimpangan-penyimpangan yang perlu diluruskan.

Menurut Kasmir (2019:40) “Beban kerja merupakan beban yang ditanggung oleh suatu jabatan menurut standar ketenagakerjaan yang telah ditetapkan”. Sementara Mahmudi (2015:142) “Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu”.

Dengan pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Busro (2018:302) indikator beban kerja meliputi beberapa hal sebagai berikut:

1) Kuantitas kerja yang ditargetkan

Kuantitas kerja yang ditargetkan adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu, yang memberikan gambaran tentang beban kerja yang harus ditangani

2) Kualitas kerja yang dituntut

Ini mengacu pada standar atau tingkat keakuratan yang diharapkan dari pekerjaan yang dihasilkan, yang dapat memengaruhi beban kerja jika standar kualitasnya tinggi atau rendah

3) Jumlah jam kerja

Indikator yang menunjukkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dan menunjukkan beban kerja yang intensif jika jam kerja melebihi batas normal.

Menurut Sujarweni (2015:107) “Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari pelaksanaan suatu kegiatan dengan tujuan untuk mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi”. Sedangkan Kasmir (2019:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan suatu proses kegiatan kerja yang menghasilkan kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

Manfaat penilaian kinerja menurut Fahmi (2019:204) antara lain:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 20, Kelurahan Pasar Baru, Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga, Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan April 2025 s/d Juni 2025.

Populasi dan Sampel

Untuk penelitian ini yang menjadi populasi penelitian berjumlah 36 (tiga puluh enam) orang terdiri dari 33 (tiga puluh tiga) orang Pegawai Negeri Sipil dan 3 (tiga) orang PPPK Kantor Kelurahan dan Kantor Kecamatan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga yang berjumlah 36 (tiga puluh enam) orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif.

Sumber Data

Menurut Arikunto (2016:129) yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah “Subyek dari mana data dapat diperoleh”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:193). Artinya sumber data penelitian diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku catatan, bukti yang telah ada atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dalam penelitian ini, untuk itu data yang dibutuhkan diambil dari dokumentasi pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:
 1. Observasi

Adalah dengan mengadakan penelitian langsung kepada objek yang dibahas guna memperoleh data.

2. Wawancara

Suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Pengawasan, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai yang menjadi faktor penelitian.

3. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik Analisis Data

Rumusan Masalah pada penelitian akan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan tahap-tahap sebagai berikut yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas Data, Uji Multikolinieritas, Analisis Koefisien Korelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Koefisien Determinasi, Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Secara Parsial (Uji *t*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

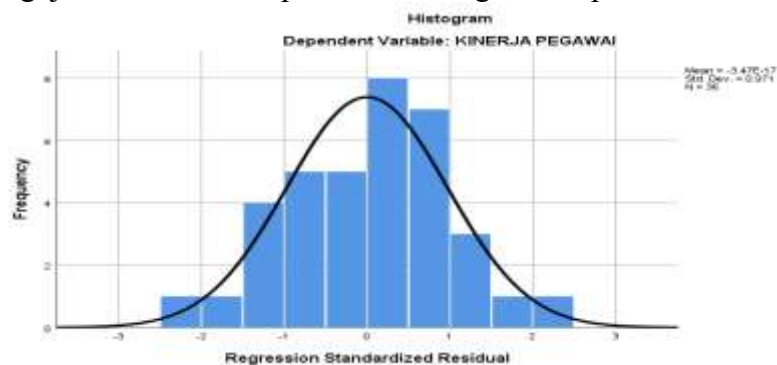
Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng.

1. Analisis grafik

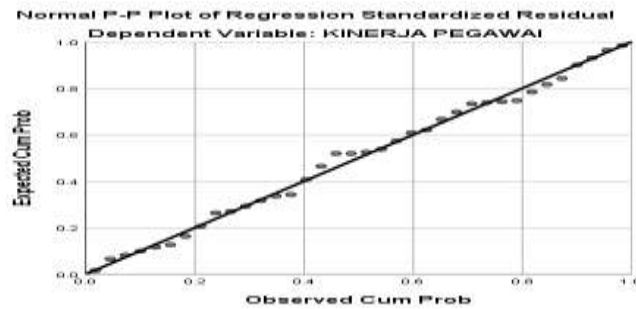
Hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagaimana pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1. Grafik Histogram Variabel Pengawasan, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada Gambar 1.2 terlihat variabel berdistribusi normal.



Gambar 1.2 Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada Gambar 1.2 *P-P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

2. Analisis Statistik

Salah satu uji statistik untuk menguji normalitas adalah uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S).

Tabel 1.1
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
Variabel Pengawasan, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.50949146
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.075
	Positive	.052
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

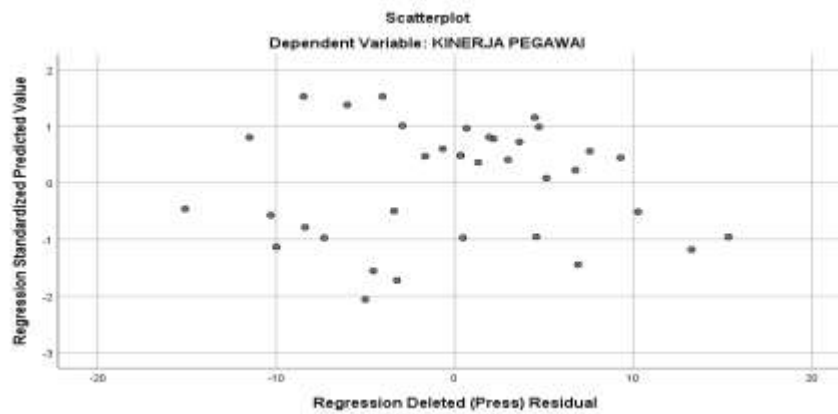
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa Asymp.

b. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.



Gambar 1.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Gambar 1.2 terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu Variance Inflation Faktor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena VIF sama dengan $1/\text{tolerance}$.

Syarat pengambilan keputusan dengan nilai tolerance dan VIF adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi Multikolinearitas
- b. Jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 artinya terjadi multikolinearitas.

Tabel 1.1
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.104	7.690		1.184	.245		
Pengawasan	.567	.145	.541	3.919	.000	.669	1.495
Beban Kerja	.319	.144	.307	2.225	.033	.669	1.495

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel (Pengawasan dan Beban Kerja) adalah 0,669 dan 0,669. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah 1,495 dan 1,495. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai

tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Pengawasan (variabel X1) dan Beban Kerja (variabel X2) dengan Kinerja Pegawai (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut di atas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS V26, dengan hasil sebagaimana pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Output Koefisien Korelasi
Correlations

		Pengawasa n	Beban Kerja	Kinerja Pegawai
Pengawasa n	Pearson Correlation	1	.575**	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	36	36	36
Beban Kerja	Pearson Correlation	.575**	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	36	36	36
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.718**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sedang dan positif antara Pengawasan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,718 dan hubungan Beban Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,619.

Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengawasan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Output Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.761 ^a	.579	.553	6.70385	1.902

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,553 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 55,3% ditentukan oleh variabel bebas Pengawasan (Variabel X1) dan Beban Kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 44,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Tabel 1.4
Output Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	9.104	7.690		1.184	.245		
Pengawasan	.567	.145	.541	3.919	.000	.669	1.495
Beban Kerja	.319	.144	.307	2.225	.033	.669	1.495

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,104 + 0,567 X_1 + 0,319 X_2$, hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta regresi sebesar 9,104 menunjukkan bahwa pada Pengawasan, Beban Kerja, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga sebesar 9,104.
2. Pengawasan (Variabel X1) koefisien regresinya sebesar 0,567, mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Pengawasan (Variabel X1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga.
3. Beban Kerja (Variabel X2) koefisien regresinya sebesar 0,319, mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Beban Kerja (Variabel X2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga.

Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan dan Beban Kerja secara individu atau parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5
Hasil Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	9.104	7.690		1.184	.245		
Pengawasan	.567	.145	.541	3.919	.000	.669	1.495
Beban Kerja	.319	.144	.307	2.225	.033	.669	1.495

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 1.5, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Pengawasan dan Beban Kerja secara individu atau parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Pengawasan

- Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan $df = 36-2-1$ diketahui t tabel = 2,03452 dan t hitung = 3,919. Karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel Pengawasan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga.
- Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

2. Variabel Beban Kerja

- Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan $df = 33$ ($36-2-1$) diketahui t tabel = 2,03452 dan t hitung = 2,225. Karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga.
- Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,033 lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga.

b. Uji F (Uji Anova)

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Pengawasan dan Beban Kerja secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.25.

Tabel 1.6
Hasil Uji F (Uji Anova)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2038.928	2	1019.464	22.684	.000 ^b
	Residual	1483.072	33	44.942		
	Total	3522.000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pengawasan

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, maka dapat dijelaskan Pengaruh Pengawasan dan Beban Kerja secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut:

- Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 33$ (diperoleh dari hasil df , $(n-k-1) = (36-2-1) = 33$ diketahui F tabel = 3,28 dan F hitung = 22,684. Karena F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima sehingga Pengawasan dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga.

- b. Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pengawasan dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel ($3,919 > 2,03452$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel ($2,225 > 2,03452$) dengan tingkat signifikan 0,033 atau lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Pengaruh Pengawasan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (Variabel X1) dan Beban Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,28 dan F hitung = 22,684. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Pengawasan dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa dibuktikan dengan hasil uji t hitung = $3,668 > t$ tabel 2,036 dan nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa dibuktikan dengan hasil uji t hitung = $0,583 < t$ tabel 2,036 dan nilai signifikan yaitu $0,564 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima H_2 .

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid.

2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,60, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel*.
3. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dan nilai Pengawasan (X_1), interpretasi nilai tertinggi sebesar 4,03, termasuk kategori baik. Sedangkan nilai terendah sebesar 3,67 termasuk kategori baik. Dalam hal ini, pimpinan harus menggunakan kalimat dan intonasi yang jelas, agar pegawai memahami maksud perintah dari pimpinan.
4. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dan nilai Beban Kerja (X_2), interpretasi nilai tertinggi sebesar 4,17, termasuk kategori baik. Sedangkan nilai terendah sebesar 3,44 termasuk kategori baik. Dalam hal ini, pegawai harus meningkatkan pelayanan yang baik terhadap masyarakat dengan menghindari sikap menunda-nunda pekerjaan serta berusaha menyelesaikan setiap urusan masyarakat tepat waktu dan mendengarkan keluhan dan kebutuhan masyarakat dengan penuh perhatian tanpa membeda-bedakan.
5. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dan nilai Kinerja (Y), interpretasi nilai tertinggi sebesar 4,25, termasuk kategori sangat baik. Sedangkan nilai terendah sebesar 3,89 termasuk kategori baik. Dalam hal ini, pegawai harus memperbaiki kinerja dengan baik lagi, dengan cara menerapkan memanfaatkan waktu dengan baik, bekerja dengan teliti agar tingkat kesalahan tidak terjadi.
6. Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Pengawasan (X_1) dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,718 dan hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,619 maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Pengawasan dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,718 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,619 dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan positif masing-masing antara Pengawasan (X_1) Beban Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga.
7. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,553 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 55,3% ditentukan oleh variabel bebas Pengawasan (Variabel X_1) dan Beban Kerja (Variabel X_2) secara serempak dan sisanya sebesar 44,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
8. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Pengawasan (Variabel X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2,03452 dan t hitung = 3,919. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Pengawasan (Variabel X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
9. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Beban Kerja (Variabel X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2,03452 dan t hitung = 2,225. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan $0,033 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Beban Kerja (Variabel X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan Ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
10. Dari hasil pengujian hipotesis (F) penelitian ini yang membuktikan bahwa Pengawasan (Variabel X_1) dan Beban Kerja (Variabel X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian Pengawasan yang baik dan dengan Beban Kerja pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,28 dan F hitung = 22,684. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Pengawasan dan Beban Kerja berpengaruh signifikan

secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Ada Pengaruh Pengawasan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Kota, Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelvian. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Pengawasan Kerja*. Jawa Timur: Penerbit Qiara Media
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2017. *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media
- Fahmi, Irham. 2019. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Furchan, Arief. 2016. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani T. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Jakarta: Prenada Media
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irawati, Rusda, et al. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia*. Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Depok: Rajawali Pers
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Kuncoro, Mudrajad. 2016. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Manullang, Marihot. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Puspawati. 2020. *Pengaruh Pengawasan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju*. PPS STIE Nobel Indonesia: Program Studi Magister Manajemen
- Qastalano, Rezha Isyraqi. 2019. *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ*. Surabaya: Departemen Manajemen Teknologi Bidang Keahlian Manajemen Industri Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi Institut Teknologi Sepuluh Nopember
- Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE

- Sunarti. 2024. *Pengaruh Pengawasan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Supranto, J. 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwatno. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tarwaka. 2017. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.