

Analysis Of The Influence Of Work Discipline, Supervision And Workload On Employee Performance At The Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan

Eka Kurniati ¹, Eli Delvi Yanti ², Muhammad Yalzamul Insan ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹ kurniatieka42@gmail.com, ² delvivanti@pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [08 Januari 2026]
Revised [09 Februari 2026]
Accepted [10 Februari 2026]

KEYWORDS

Work Discipline,
Supervision, Workload.

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengawasan, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah sample sebanyak 42 pegawai yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung 2,840 > ttabel 1,682 dan sig. 0,000 < 0,05. Pengawasan juga berpengaruh signifikan dan menjadi variabel dominan dengan nilai thitung 6,438 > 1,682 dan sig. 0,000 < 0,05. Beban kerja berpengaruh signifikan dengan nilai thitung 3,648 > 1,682 dan sig. 0,000 < 0,05. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung 353,133 > Ftabel 3,03 dan sig. 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R² sebesar 0,949 menunjukkan bahwa 94,9% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh disiplin kerja, pengawasan, dan beban kerja, sedangkan 5,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, supervision, and workload on employee performance at the Medan City Regional Financial and Asset Management Agency. This study uses an associative quantitative approach with a sample of 42 employees selected through a saturated sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire, while data analysis used SPSS version 25 through validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination tests. The results showed that work discipline had a significant effect on employee performance with a t-value of 2.840 > t-table 1.682 and sig. 0.000 < 0.05. Supervision also had a significant effect and became the dominant variable with a t-value of 6.438 > 1.682 and sig. 0.000 < 0.05. Workload had a significant effect with a t-value of 3.648 > 1.682 and sig. 0.000 < 0.05. Simultaneously, these three variables significantly influenced employee performance, with an F-value of 353.133 > F-table 3.03 and a significance level of 0.000 < 0.05. The Adjusted R² value of 0.949 indicates that 94.9% of the variation in employee performance is explained by work discipline, supervision, and workload, while 5.1% is influenced by factors outside this study.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen fundamental yang menentukan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah, terutama dalam konteks tata kelola keuangan publik yang menuntut akuntabilitas, ketepatan waktu, dan kualitas layanan. (Serdamayanti, 2017). Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Medan memegang peran strategis dalam memastikan bahwa proses penganggaran, penatausahaan, dan pelaporan keuangan daerah berjalan sesuai prinsip transparansi dan good governance. Namun demikian, dinamika perubahan regulasi, meningkatnya kompleksitas pekerjaan, serta tuntutan pelayanan publik yang kian tinggi menimbulkan tantangan bagi organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai laporan internal dan fenomena empiris menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga sangat ditentukan oleh perilaku disiplin kerja, efektivitas pengawasan, serta tingkat beban kerja yang ditanggung pegawai dalam penyelesaian tugas-tugas operasional sehari-hari.

Disiplin kerja merupakan aspek fundamental yang mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, standar kerja, jam kerja, serta tanggung jawab yang diemban (Afandi, 2018). Di lingkungan instansi

pemerintahan, terutama di BPKAD Kota Medan, disiplin kerja menjadi parameter penting yang berdampak langsung terhadap ketepatan waktu penyelesaian laporan keuangan, validitas data, dan efektivitas pelayanan administrasi. Namun, masih ditemukan berbagai fenomena seperti ketidaktepatan waktu penyelesaian dokumen, keterlambatan pegawai dalam menghadiri rapat atau kegiatan penting, hingga kurang optimalnya kepatuhan terhadap prosedur standar operasional. Kondisi ini menandakan adanya potensi masalah disiplin kerja yang jika tidak ditangani dapat memengaruhi capaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain disiplin, pengawasan memiliki peran signifikan dalam memastikan bahwa pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana, prosedur, dan standar yang ditetapkan. Dalam konteks instansi pemerintah, fungsi pengawasan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup pembinaan, pemberian umpan balik, dan monitoring berkelanjutan untuk mencegah terjadinya kesalahan serta meningkatkan kualitas output kerja (Siagian & Ningrum, 2023). Pada BPKAD Kota Medan, tantangan pengawasan semakin kompleks karena adanya beban administrasi keuangan yang bersifat teknis dan memerlukan ketelitian tinggi. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam implementasi pengawasan, misalnya kurangnya supervisi langsung terhadap tugas tertentu, minimnya evaluasi berkala, atau komunikasi pengawasan yang tidak konsisten. Kelemahan dalam pengawasan dapat berdampak pada rendahnya efektivitas kerja pegawai dan potensi masalah dalam akuntabilitas keuangan daerah.

Faktor lainnya adalah beban kerja, yang dalam beberapa kasus menjadi faktor pemicu kelelahan kerja, penurunan motivasi, hingga menurunnya kualitas kinerja pegawai (Yanti, 2022b). Perubahan sistem pengelolaan keuangan berbasis digital, peningkatan volume pekerjaan di akhir tahun anggaran, serta tuntutan pelaporan real-time seringkali membuat pegawai BPKAD menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi (Priyono, 2010). Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan dan kapasitas pegawai berpotensi menghambat produktivitas dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pengelolaan data keuangan. Fenomena overload kerja ini menjadi perhatian penting karena berdampak langsung terhadap kualitas output, ketepatan penyelesaian laporan, serta stabilitas kinerja pegawai secara individual maupun organisasi (Busro, 2018).

Berdasarkan fenomena bahwa disiplin kerja, pengawasan, dan beban kerja merupakan faktor kunci yang memiliki keterkaitan erat dengan kinerja pegawai di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan. Namun, penelitian mengenai hubungan ketiga faktor ini masih relatif terbatas, terutama pada instansi keuangan daerah yang memiliki karakteristik pekerjaan teknis, kompleks, dan berisiko tinggi terhadap kualitas tata kelola keuangan. Penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di pengelolaan keuangan daerah. Selain memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, hasil penelitian ini juga diharapkan memberikan rekomendasi praktis bagi pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai, terutama melalui penguatan disiplin kerja, optimalisasi fungsi pengawasan, serta penataan beban kerja yang lebih proporsional dan berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan mampu mengisi kesenjangan riset serta menjadi acuan dalam upaya meningkatkan kualitas layanan publik dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kasmir (2018) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hasibuan (2019) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Yanti, 2022) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerjapekerja atau karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Insan et al., 2025). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Menurut (Sutrisno, 2021) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan



menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Ishar et al., 2024).

Pengawasan

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Ibrahim (2015) pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Sedangkan Menurut Moekizat dalam Satriadi (2015) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan Tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Menurut (Siagian & Ningrum, 2023) mengemukakan pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Beban Kerja

Menurut Nabawi (2020) beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. “beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (work overload) tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (work underload). Menurut Utomo (2019) orang yang kurang beban kerja cenderung merasa kurang dimanfaatkan, lalu tertekan dan mudah jatuh kedalam konflik dengan orang lain, sedangkan orang yang kelebihan beban kerja cenderung merasa terbebani, tertekan, mudah lelah dan mudah tersulut konflik dengan orang lain (Khaeruman et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif/kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang saat ini berjumlah 42 pegawai, yang seluruhnya diambil sampelnya dengan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi yang ada yaitu berjumlah 42 responden (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik kuesioner yaitu dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada pegawai. Metode analisis data yang dilakukan melalui aplikasi SPSS Versi 25.0 dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Disiplin Kerja (X1)		Pengawasan (X2)		Beban Kerja (X3)		Kinerja Pegawai (Y)		rtabel
Butir	rhitung	Butir	rhitung	Butir	rhitung	Butir	rhitung	
X1.1	.707	X2.1	.857	X3.1	.642	Y. 1	.882	0,30
X1.2	.810	X2.2	.773	X3.2	.797	Y. 2	.769	0,30
X1.3	.922	X2.3	.807	X3.3	.825	Y. 3	.912	0,30
X1.4	.680	X2.4	.782	X3.4	.765	Y. 4	.607	0,30
X1.5	.868	X2.5	.697	X3.5	.654	Y. 5	.647	0,30
X1.6	.904	X2.6	.907	X3.6	.701	Y. 6	.764	0,30
X1.7	.882	X2.7	.857	X3.7	.797	Y. 7	.769	0,30
X1.8	.810	X2.8	.773	X3.8	.825	Y. 8	.873	0,30
X1.9	.922	X2.8	.901	X3.8	.881	Y. 8	.867	0,30

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025.

Berdasarkan tabel 1. di atas, nilai rhitung dari butir pernyataan pada setiap variable yang diteliti > 0,30. Dengan demikian, disimpulkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid (sah).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

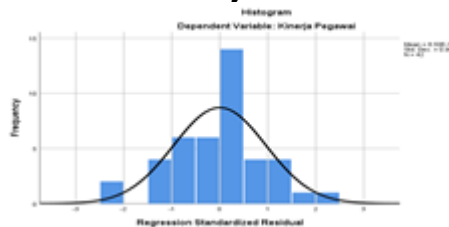
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja (X1)	0,944	9
Pengawasan (X2)	0,928	9
Beban Kerja (X3)	0,923	9
Kinerja Pegawai (Y)	0,938	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025.

Berdasarkan tabel 2. di atas, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh setiap variabel > 0,60. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel atau handal.

Uji Normalitas

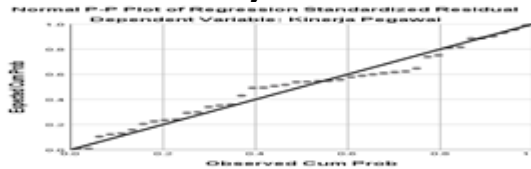
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan penjelasan Gambar 1. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal, ditandai dengan histogram yang menunjukkan garis berbentuk lonceng tanpa kemiringan ke kiri maupun ke kanan. Uji normalitas dapat dilihat pada Gambar sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas PP Plot



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan penjelasan pada Gambar 2, hasil uji normalitas data menggunakan PP Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa titik-titik data untuk semua variabel tersebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Berdasarkan gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	Normal Parameters ^{a,b}
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	
	Negative	
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 3. di atas, Hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$).

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

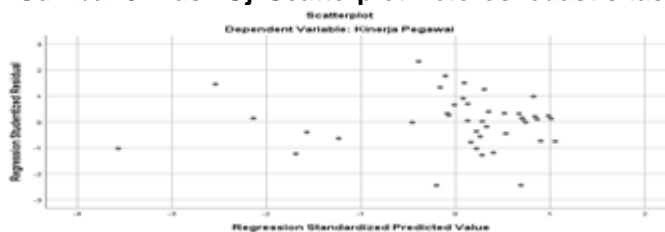
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)	3.630	1.455
Disiplin Kerja	.385	.101
Pengawasan	.557	.133
Beban Kerja	.275	.116

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4. di atas, nilai tolerance yang diperoleh setiap variabel $> 0,10$ dengan nilai VIF yang diperoleh < 10 . Dengan demikian, disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pada Gambar 3, scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan tersebar secara acak dan tidak membentuk pola atau tren garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data berada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.630	1.455	
	Disiplin Kerja	.385	.101	.187
	Pengawasan	.557	.133	.827
	Beban Kerja	.275	.116	.171

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 5. di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 3,630 + 0,385X_1 + 0,557X_2 + 0,275X_3 + e$

Dari persamaan tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3,630.
2. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,385.

3. Jika terjadi peningkatan pengawasan sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,557.
4. Jika terjadi peningkatan beban kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,275.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.630	1.455		1.933	.051
	Disiplin Kerja	.385	.101	.187	2.840	.003
	Pengawasan	.557	.133	.827	6.438	.000
	Beban Kerja	.275	.116	.171	3.648	.001

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2025

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil $t_{hitung} 2,840 > t_{tabel} 1,682$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan hasil $t_{hitung} 6,438 > t_{tabel} 1,682$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil $t_{hitung} 3,648 > t_{tabel} 1,682$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1826.235	3	608.745	353.133	.000 ^b
	Residual	91.384	38	2.405		
	Total	1917.619	41			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2025

Berdasarkan Tabel 7, hasil menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $353,133 > 3,03$, dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, yaitu $0,001 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian disiplin kerja, pengawasan, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis sebelumnya adalah terima H_a atau hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.949	1.55076
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025.

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,949 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 94,9% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, pengawasan dan beban kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 94,9\% = 5,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 2,840 > t_{tabel} 1,682$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, ketertiban dalam melaksanakan tugas, dan konsistensi mengikuti prosedur, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan perilaku kerja yang teratur, efisien, dan bertanggung jawab sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan ketepatan penyelesaian tugas. Penelitian ini mempertegas bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang berkontribusi nyata dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan dan paling dominan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 6,438 > t_{tabel} 1,682$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pengawasan yang dilakukan melalui monitoring kerja, pemberian arahan, evaluasi rutin, dan umpan balik yang jelas, maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan. Pengawasan yang baik membantu pegawai memahami standar kerja, meminimalkan kesalahan, serta memastikan tugas dilaksanakan sesuai prosedur. Dalam lingkungan kerja BPKAD yang menuntut ketelitian dan akurasi administrasi keuangan, pengawasan menjadi faktor kunci yang mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas output. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan merupakan elemen penting yang secara signifikan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 3,648 > t_{tabel} 1,682$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terukur dan sesuai kapasitas pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, dan memicu kesalahan kerja. BPKAD yang memiliki ritme kerja tinggi dan membutuhkan ketelitian dalam pengelolaan keuangan, pembagian beban kerja yang proporsional sangat penting agar pegawai mampu bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengawasan, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai F_{hitung} sebesar $353,133 > t_{tabel} 3,03$, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai pada BPKAD Kota Medan. Dengan peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil gabungan dari disiplin yang baik, pengawasan yang efektif, dan beban kerja yang dikelola secara proporsional. Oleh karena itu, hipotesis penelitian diterima, yakni terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari disiplin kerja, pengawasan, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 2,840 > t_{tabel} 1,682$, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin baik kinerja yang dicapai.
2. Pengawasan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan melalui nilai $t_{hitung} 6,438 > t_{tabel} 1,682$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif memberikan kontribusi terbesar dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 3,648 > t_{tabel} 1,682$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Beban kerja yang proporsional meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja berlebihan dapat menurunkan kualitas kinerja.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengawasan, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan oleh nilai $F_{hitung} 353,133 > t_{tabel} 3,03$, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai pada BPKAD Kota Medan

Saran

Disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui penerapan aturan yang konsisten, penguatan kepatuhan terhadap jam kerja, serta sosialisasi SOP agar pelaksanaan tugas lebih tertib dan efektif. Selain itu, pengawasan perlu diperkuat dengan monitoring rutin, evaluasi berkala, serta pemberian arahan yang jelas karena pengawasan terbukti menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya, pembagian beban kerja perlu diatur secara proporsional sesuai kapasitas masing-masing pegawai, terutama pada periode puncak pekerjaan, agar produktivitas tetap terjaga dan risiko kesalahan dapat diminimalkan. Dengan meningkatkan disiplin, memperkuat pengawasan, dan menata beban kerja secara lebih efektif, BPKAD diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 49–50).
- Insan, M. Y., Batubara, S. S., & Fitriani, E. S. (2025). *Peran Disiplin dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan*. 8(September), 109–118.
- Ishar, M., Latief, F., & Bahasoan, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Makassar. *Malomo: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 196–208.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Miranti, Y., Insan, M. Y., & Wakhyuni, E. (2025). *The Influence of Motivation , Compensation , and Work Discipline on Employee Performance at PT . Sedayu Cahaya Perkasa*. 121–132.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *IPenerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Serdamayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Siagian, T. S., & Ningrum, D. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Usaha Mikro Kecil Menengah. *Academia.Edu*, 29. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_dan_Usaha/iT2qEAAAQB-AJ?hl=id&gbpv=1&dq=kelebihan+dan+kekurangan+umkm&pg=PA32&printsec=frontcover
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Sugiyono (ed.); 1st ed.). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sutrisno, E. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (p. 244).
- Yanti, E. D. (2022a). (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik. *JCRS (Journal of Community Research and Service)*, 6(1), 2022. <https://doi.org/10.14710/jcrs.x.x.xxx-xxx>
- Yanti, E. D. (2022b). *Implementation of the Principles of Good Corporate Governance in an Effort to Improve the Performance of PT PLN (Persero)*. 6(2), 204–209.