



## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan XX

**Maimunah**

202010325085@mhs.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Rycha Kuwara Sari**

rycha@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Ferawaty Puspitorini**

ferawaty.puspitorini@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: 202010325085@mhs.ubharajaya.ac.id

**Abstrak:** *This research aims to determine or test (1) the influence of work discipline on the performance of employees at the XX District office (2) the influence of workload on the performance of employees at the XX District office (3) the influence of work discipline and workload on the performance of employees at the XX District office. This type of research is quantitative research. The population in this study were employees at the XX District office. The data analysis method uses multiple linear regression, validity and reliability testing, heteroscedasticity testing, and hypothesis testing. The data was processed using IBM SPSS version 23 software. The results showed that (1) work discipline had a positive effect on employee performance at the XX District office (2) workload had a positive effect on employee performance at the XX District office (3) work discipline and workload had a simultaneous effect on employee performance at the XX District office.*

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

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui atau menguji (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX (2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX (3) pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dikantor Kecamatan XX. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis. Data diolah menggunakan software IBM SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX (2) beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX (3) disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX.

**Kata Kunci:** *Disiplin kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai*

### PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk sebagai wadah untuk mencapai tujuan bersama, organisasi berjalan sesuai rencana dan harapan bila didalamnya terdapat manajemen sumber daya manusia sebagai pendorong dalam pencapaian tujuan. Suatu instansi pemerintah kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja dalam organisasi, menurut (Sedarmayanti, 2019) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Disiplin kerja tidak boleh dikesampingkan oleh organisasi atau instansi karena akan berdampak pada kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi atau instansi, disiplin biasanya

berbanding lurus terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi, bila tingkat disiplin pegawai suatu instansi atau instansi baik maka kinerjanya itu juga akan baik. (Kristin dan Manullang, 2020).

Dengan menurunnya disiplin pegawai, hal itu bisa diidentifikasi sebagai penyebab menurunnya kinerja pegawai masalah kedisiplinan antar anggota organisasi baik atasan (Superordinat) atau bawahan akan memberikan standar kinerja organisasi (Inzani dan Baharudin, 2023). Tingginya tingkat keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kegiatan kantor. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja pegawai yang rendah sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, sehingga membuat tidak produktifnya kerja pegawai dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh instansi. Setiap pegawai kantor Kecamatan XX yang mempunyai kinerja baik akan mendapatkan penghargaan dengan menggunakan pengukuran kinerja melalui absensi, jika absensi pegawai memiliki kekurangan maka hal ini akan mendapatkan hukuman. Hukuman tersebut berupa potongan 50 persen kehadiran dan 50 persen dari kinerja pegawai itu sendiri, jika ada pegawai yang setiap hari datang terlambat maka akan di akumulasikan selama satu bulan, apabila selama satu bulan pegawai yang terlambat lebih dari 120 menit maka akan mendapatkan hukuman berupa potongan absensi selama satu hari tanpa keterangan. Untuk hukuman bagi pegawai yang jarang masuk akan mendapatkan teguran, dan yang terberat akan mengalami penurunan pangkat dan pencopotan jabatan.

Selain masalah disiplin kerja, masalah beban kerja pegawai juga masih banyak terlihat seperti pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, pegawai juga masih kurang dalam pencapaian standar yang diterapkan organisasi atau instansi mengakibatkan kinerja mereka menurun, apabila kinerja menurun maka tujuan organisasi atau instansi tidak akan tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX adalah beban kerja, beban kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, berikut ini terkait permasalahannya yang terjadi dikantor Kecamatan XX yaitu: 1) Tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi disertai banyaknya pekerjaan yang diberikan. 2) Masih terdapat pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan masih ada pegawai yang tidak dapat mencapai standar yang ditetapkan instansi. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai menjadi kurang efektif dalam bekerja dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang dapat penulis angkat dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX? (2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX? (3) Apakah disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX. (2) Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX. (3) Untuk mengetahui disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Ginting (2019) kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai, kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi

persyaratan sebuah pekerjaan, Menurut Murnia et al (2022) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Indikator-indikator Kinerja ialah: kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan.

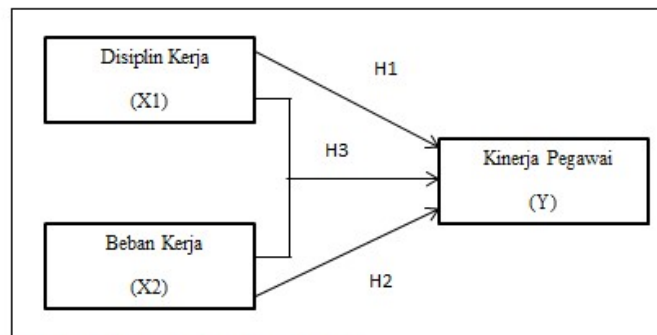
### **Disiplin Kerja**

Menurut Kristin & Manullang, (2020) disiplin kerja merupakan suatu pedoman yang harus ditetapkan dalam sebuah organisasi atau instansi guna mencapai kinerja yang baik. Menurut Kaloko (2021) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Indikator-indikator disiplin kerja ialah: ketepatan waktu, kesedaran bekerja, tanggung jawab, ketaatan pada peraturan kerja, lingkungan kerja.

### **Beban Kerja**

Cookson & Stirk (2019) mengemukakan beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Ariyanti (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator-indikator disiplin kerja ialah: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan,

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**



Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX.

H2: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX.

H3: Diduga disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh melalui kuesioner yang dibuat melalui angket dengan kriteria seluruh pegawai kantor Kecamatan XX yang berjumlah 35 pegawai. Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 23 digunakan untuk menguji hipotesis serta merumuskan solusi dari pernyataan permasalahan. Penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja dan beban kerja pegawai dikantor Kecamatan XX. Terdapat 3 variabel didalam penelitian ini yaitu 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, variabel bebas yang pertama yaitu disiplin kerja sebagai X1 dan variabel bebas yang kedua yaitu beban kerja sebagai X2. Satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebagai Y.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk menentukan signifikansi statistik, dibandingkan nilai  $r$ -hitung >  $r$ -tabel, nilai  $r$  tabel diambil dengan menggunakan rumus  $df = n - 2$ , data yang dimiliki yaitu dengan 35 responden dengan total 24 butir pernyataan yang akan diuji maka diketahui  $r$  tabel:  $df = 35 - 2 = 33$ , Diperoleh hasil  $r$  tabel sebesar 0,333. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai korelasi ( $r$ -hitung) dari semua dimensi mencapai angka lebih besar dari 0,333 ( $r$ -tabel) sehingga seluruh pernyataan dari variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai valid serta layak digunakan.

#### Uji Reabilitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, jika Cronbach Alpha > 0,60 maka instrument dinyatakan reliabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.928	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.951	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.938	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*, karena dapat dilihat dari hasil *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih tinggi dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang telah ditentukan yaitu 0,60.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual dan model regresi berdistribusi normal atau tidak, menurut (Ghozali, 2021) Jika nilai Asym. Sig untuk uji K-S lebih besar dari 0,05, maka uji tersebut dinilai berdistribusi normal. Tingkat signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 dinilai tidak berdistribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji One Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04038488
Most Extreme Differences	Absolute	.172
	Positive	.172
	Negative	-.109
Test Statistic		.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi sebesar 0,010 lebih besar dari 0,05 maka telah dinyatakan bahwa model data regresi tersebut berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2021) Uji *multikolinearitas* yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

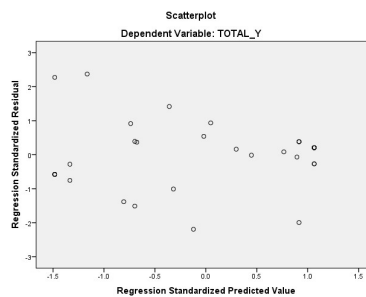
Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Disiplin Kerja (X1)	0.431	2.321	Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i>
Beban Kerja (X2)	0.431	2.321	Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i>

Dari tabel diatas menyatakan bahwa nilai *tolerance* pada variabel disiplin kerja dan beban kerja adalah 0.431 dimana nilai *tolerance* pada tabel lebih besar dari 0,10 dan diketahui juga bahwa nilai VIF pada variabel disiplin kerja dan beban kerja adalah 2.321 dimana nilai VIF kurang dari 10,00 Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini tidak ada korelasi pada uji multikolinieritas.

### Uji Heteroskedasitas

Menurut (Widana dan Muliani, 2020) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menemukan apakah persilangan varians dari satu observasi residual ke observasi residual lainnya terjadi dalam model regresi.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasitas**



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

### Analisis Data

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen yaitu disiplin kerja dan beban kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.824	4.248		1.842	.075		
TOTAL_X1	.371	.169	.375	2.200	.035	.431	2.321
TOTAL_X2	.422	.160	.450	2.640	.013	.431	2.321

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7.824 + 0.371 (X_1) + 0.422 (X_2)$$

Dari persamaan regresi linear diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 7.824 dan arah positif artinya apabila disiplin kerja dan beban kerja bernilai nol (0), maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 7.824.
2. Nilai koefisiensi regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.371 yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan 1 nilai disiplin kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.371 pada masing-masing pegawai.
3. Nilai koefisiensi regresi variabel beban kerja sebesar 0.422 yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan 1 nilai beban kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.422 pada masing-masing pegawai.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2021) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji t, yaitu membandingkan antara t hitung dengan t tabel, pengujian ini juga dapat dilakukan dengan melakukan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat  $\alpha$  (0,05).

**Tabel 5. Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.824	4.248		1.842	.075
TOTAL_X1	.371	.169	.375	2.200	.035
TOTAL_X2	.422	.160	.450	2.640	.013

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

dengan tingkat signifikan yang digunakan 0.05 (uji dua arah) ditentukan dengan rumus  $df = n - 2$ , dimana  $df$  adalah *degree of freedom*,  $n$  adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden. Maka,  $df = 35 - 2 = 33$ , sehingga nilai t tabel yang digunakan adalah 2.034. Berdasarkan hasil tabel diatas dapat ditahui bahwa untuk t hitung setiap variabel adalah sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung sebesar 2.200, sedangkan nilai t tabel sebesar 2.034. Maka dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.200 > 2.034$ , dengan ini  $H_a$  diterima, artinya secara statistik terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja
- b. Nilai t hitung sebesar 2.640, sedangkan nilai t tabel sebesar 2.034, maka dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.640 > 2.034$  dengan ini  $H_a$  diterima, artinya secara statistik terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

#### Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2021) uji f bertujuan guna melihat pengaruh variabel independen yang ada di dalam model secara bersama - sama (simultan) terhadap variabel dependen.

**Tabel 6. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.195	2	105.598	23.873	.000 <sup>b</sup>
	Residual	141.548	32	4.423		
	Total	352.743	34			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 23.873 > 3.29 (f -tabel) dengan sig 0.000 < 0.05 (a) atau nilai signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Sugiyono, 2019) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel dependen, nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu nilai  $R^2$  yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.574	2.103

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 14.15 hasil tersebut menunjukkan R square sebesar 0.574 atau sebesar 59.9%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 59.9% sedangkan 41.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja

#### Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji T dan uji parsial variabel disiplin kerja diperoleh t hitung sebesar 2.200 dan t tabel sebesar 2.034 dimana t hitung 2.200 > t tabel 2.034 dengan nilai signifikan 0.035 < 0.05 maka H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Utomo & Darsono, 2022) yang berjudul "Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang," menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji T atau uji parsial variabel beban kerja pada tabel diperoleh t hitung sebesar 2.640 dan t tabel sebesar 2.034, dimana t hitung 2.640 > t tabel 2.034 dengan nilai signifikan sebesar 0.013 < 0.05 maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa parsial H2 diterima yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Rochman dan Ichsan, 2021)

yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi,” yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai  $f$  hitung sebesar 23.873 lebih besar dari  $f$  tabel sebesar 3.29 sehingga  $f$  hitung lebih besar dari  $f$  tabel  $23.873 > 3.29$ , dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  dengan demikian  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi W.dkk, 2024) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Tengah *The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance at the Central*,” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan dari hasil penelitian membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX.
3. Berdasarkan dari hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan variabel disiplin kerja dan variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX.

### **Saran**

1. Bagi Instansi  
Untuk meningkatkan kinerja pegawai dikantor Kecamatan XX, pemimpin perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhinya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menerapkan kedisiplinan dan lebih memantau peningkatan kinerja setiap pegawai sehingga jika disiplin dan beban pegawai baik maka akan tercipta kinerja yang baik pula. Untuk pegawai yang tingkat disiplinnya tinggi serta yang memiliki kinerja yang baik pegawai berhak mendapatkan penghargaan seperti: kenaikan gaji, promosi jabatan dan sebagainya, dengan hal ini pegawai dapat memberikan pengaruh positif untuk instansi.
2. Bagi Pegawai  
Pegawai hendaknya meningkatkan tingkat kedisiplinan pribadi dengan datang tepat waktu dan patuh pada peraturan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab yang diberikan, agar pekerjaan mereka dapat selesai dengan tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan oleh instansi, sehingga tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang belum selesai tersebut. Dengan begitu akan memberikan dampak positif bagi instansi.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Bagi peneliti mendatang sebaiknya memperluas dalam pengukuran variabel penelitian serta dapat mengkaji lebih dalam mengenai variabel lain yang dapat berpengaruh sehingga dapat diketahui faktor lain seperti motivasi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan diperlukan penelitian ulang untuk meningkatkan kinerja pegawai setelah memperbaiki disiplin kerja maupun beban kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S. (2022) “Pengaruh Electronic Word of Mouth (E-Wom) Terhadap Keputusan Pembelian,” *Journal Ekonomi Dan Manajemen*, hal. 1–23.
- Ariyanti, D. (2021) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Ud.Wirasena Inti Nusa Bagian Produksi,” *Repository Stie Pgri Dewantara Jombang*, hal. 5–24.
- Artameviah, R. (2022) “Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1.,” *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), hal. 6–25.
- Budirianti, B.L.R., Agusdin, A. dan Surati, S. (2020) “*The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees*,” *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), hal. 174. Tersedia pada: <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2174>.
- Cookson, M.D. dan Stirk, P.M.R. (2019) “Tinjauan pustaka Beban kerja,” (2010), hal. 12–42.
- Ghozali, I. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, H.A. (2019) “Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe,” *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), hal. 1689–1699.
- Ginting, J.B. dan Siagian, M. (2023) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ghim Li Indonesia Di Kota Batam,” *Jesya*, 6(2), hal. 1752–1760. Tersedia pada: <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1101>.
- Handayani, H.N.F., Aima, M.H. dan Wiratih, H.W.R. (2022) “*Effect of Workload and Work Environment on Work Motivation and Its Implications on Employee Performance at PT Ciptajaya Sejahtera Abadi*,” *Dinasti International Journal Of Management Science*, 3(4), hal. 502–515.
- Handayani, M. (2023) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan dan Penelitian Kabupaten Sikka,” 1(2).