

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN PEKAYON JAYA

Natasa Nurwidiawati^{1*}, Choiroel Woestho², Christophorus Indra Wahyu Putra³,
Cahyadi Husadha⁴, Tutiek Yoganingsih⁵
^{1*.2.3.4.5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
natasawidi28@gmail.com^{1*}

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Keywords: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 17, July, 2024

Revised : 24, July, 2024

Accepted: 31, July, 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai secara parsial atau simultan pada Kelurahan Pekayon Jaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi berganda dan analisis koefisien determinasi. Pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistics* versi 25. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kelurahan pekayon jaya dengan responden berjumlah 50 orang. Secara parsial variabel Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan secara parsial variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil uji simultan yang didapatkan dari penelitian ini pada variabel Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

PENDAHULUAN

Efektivitas dan kelangsungan suatu bisnis secara signifikan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Karena itu, karyawan yang merupakan sumber daya manusia, dianggap sebagai aset terpenting perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa standar layanan perusahaan sangat dipengaruhi oleh tindakan para pekerjanya (Savitri et al., 2023).

Kinerja sumber daya manusia, bersama dengan tingkat kualitas optimal yang dihasilkannya, selalu menentukan keberhasilan suatu organisasi (Yuwono et al., 2023). Menurut pernyataan ini, karyawan bukan hanya aset bagi perusahaan melainkan bagian penting dari operasi harian perusahaan agar berjalan lancar dan mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan menghadapi tekanan bahwa karyawan mereka melakukan pekerjaan mereka dengan efektif dan kondusif di era modern yang memerlukan kecepatan dan persaingan. Dengan tuntutan dan perubahan yang semakin meningkat, perusahaan harus tahu apa yang mempengaruhi kinerja pekerjanya. Jika potensi karyawan tidak dioptimalkan sepenuhnya, kinerja sumber daya manusia akan menjadi perhatian utama bagi organisasi. Setiap organisasi berusaha untuk mengoptimalkan potensi karyawan mereka untuk mencapai kinerja terbaik mereka (Maini & Tanno, 2021).

Kinerja yang optimal sangat diharapkan dalam lingkup Kelurahan Pekayon Jaya agar bisa memberikan pelayanan dan pemberdayaan bagi masyarakat. Staf kelurahan diharapkan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara produktif dan tepat waktu. Beberapa faktor memengaruhi kinerja karyawan, dan beban kerja adalah salah satunya. Beban kerja merujuk pada evaluasi terhadap berbagai tugas dan aktivitas yang memerlukan usaha mental dan fisik untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu., baik yang sudah atau belum dikerjakan (Hermawan, 2022).

Beban kerja menjadi salah satu fenomena yang terjadi di Kelurahan Pekayon Jaya, pegawai merasa terbebani karena mereka harus melakukan tugas di luar deskripsi pekerjaan tanpa kompensasi tambahan, seringkali mereka juga bekerja di luar jam kerja. Ini menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang efektif dan efisien.

Disiplin kerja juga menjadi hal yang penting untuk efektivitas kinerja. Namun, terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat. Hal ini menunjukkan kurangnya disiplin dapat menjadi alasan kinerja yang kurang optimal.

Tabel Rekapitulasi Kehadiran Aparatur Pemerintah Kota Bekasi PNS dan Tenaga Kerja Kontrak (TKK)

No.	Tingkat Kehadiran (100%)	Tahun (orang)		
		2021	2022	2023
1	100	34	30	20
2	<99	18	20	29
3	<75	-	1	2
Total		52	51	51

Sumber: Data internal Kelurahan Pekayon Jaya, 2023

Dari tabel diatas bisa dilihat terdapat penurunan tingkat kehadiran absen dari tahun ke tahun. Ketidakhadiran dalam pekerjaan, baik dengan alasan yang jelas maupun tanpa penjelasan, akan merusak proses pelaksanaan tugas yang menjadi beban karyawan. Ini bisa berujung pada kinerja karyawan yang tidak optimal. Menurut Sutrisono (2013) dan Ondi *et al.* (2023) kedisiplinan karyawan merupakan kelakuan, watak dan aksi yang selaras dengan peraturan organisasi, termasuk yang tercatat maupun tidak tercatat.

Dikarenakan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan studi dengan topik “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pekayon Jaya.”

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat Rivai (Lian, 2017) kinerja adalah aspek krusial bagi produktivitas sebab melalui kinerja perorangan dan sumber daya lain dalam organisasi berkolaborasi untuk meraih hasil yang memenuhi standar kualitas yang ditentukan. Menurut Mangkunegara (2016) dan Lufitasari *et al.* (2020) kinerja karyawan adalah capaian yang diperoleh karyawan selama menjalankan pekerjaan yang diamanahkan kepada mereka. Berbeda dengan pandangan menurut Afandi (2018); Farhan & Indriyaningrum (2023) kinerja adalah puncak dari semua pekerjaan yang dikerjakan oleh orang ataupun tim yang terdapat pada suatu organisasi berimbang dengan hak dan kewajibannya, dengan maksud agar dapat tercapainya tujuan organisasi secara legal, taat pada hukum, dan selaras dengan norma serta etika yang ada.

Menurut Sugiyono (2018) dan Antika et al. (2021) terdapat beragam indikator yang bisa diaplikasikan dalam menilai performa karyawan: 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan Waktu, 4. Efektivitas.

Beban Kerja

Beban kerja ialah rangkaian atau jumlah tugas yang perlu diselesaikan oleh sebuah divisi atau karyawan dalam periode waktu yang ditetapkan (Hartono & Kusuma, 2020). Sedangkan menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, Beban kerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang perlu dilakukan oleh sebuah posisi atau entitas di dalam lingkungan kerja. yang diukur dengan mengalikan jumlah pekerjaan dengan waktu standar yang telah ditentukan. Menurut Mardiana & Asj'ari (2022) beban kerja adalah hasil interaksi antara kebutuhan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja tempat pekerja beraktivitas, kemampuan pribadi, sikap, dan pandangan mereka.

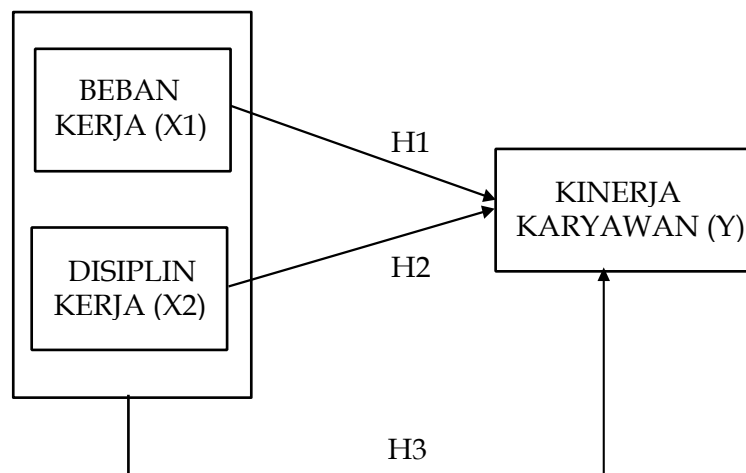
Indikator yang terdapat dalam beban kerja menurut Putra (2012) dan Sudiyanto (2020) adalah: 1. Target yang harus dicapai, 2. Kondisi pekerjaan, 3. Standar pekerjaan.

Disiplin Kerja

Sinambela (2018) dan Antika et al. (2021) menyatakan, kebijakan dan prosedur tempat kerja harus dipatuhi untuk menjaga disiplin kerja. Disiplin berkaitan dengan kelakuan, watak, dan aksi yang mematuhi norma-norma resmi maupun tidak resmi di dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja adalah kapasitas seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang teratur, rajin, dan patuh pada aturan tanpa mengabaikan ketentuan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2017). Sedangkan menurut Rofi (2012); Jufrizen & Hadi (2021) disiplin adalah upaya pengendalian diri dan kerja dalam pelaksanaan yang terstruktur yang mencerminkan tingkat keseriusan tim sebuah organisasi, aksi disipliner diterapkan oleh organisasi sebagai hukuman bagi mereka yang melanggar peraturan atau standar yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut Rivai (2005); Rahayu & Dahlia (2023) indikator disiplin kerja terbagi menjadi 5, yaitu: 1. Kehadiran, 2. Ketaatan terhadap peraturan kerja, 3. Ketaatan pada standar kerja, 4. Tingkat kewaspadaan tinggi, 5. Bekerja dengan etika.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Musa & Surijadi, 2020); (Nurjanah et al., 2024) telah melaksanakan penelitian mengenai keterkaitan antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Temuan dari studi

tersebut menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara beban kerja serta kinerja karyawan. Hipotesis dari studi sebelumnya ialah:

H1: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Rahayu & Dahlia, 2023); (Wulandari et al., 2023) telah melakukan penelitian keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang baik dan substansial antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hipotesis dari penelitian sebelumnya adalah:

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Hartono & Kusuma, 2020); (Haddad et al., 2023) telah meneliti keterkaitan antara kinerja karyawan, disiplin kerja, dan beban kerja. Dari hasil penelitian terindikasi bahwa terdapat keterkaitan yang positif dan bermakna antara ketiganya. Dari penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian adalah:

H3: Diduga terdapat pengaruh simultan beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI

Metode Penelitian Kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Creswell (Kusumastuti et al., 2020) metode kuantitatif merupakan strategi yang digunakan untuk memverifikasi teori-teori spesifik dengan mengeksplorasi relasi antar variabel yang ada. Pendekatan ini diterapkan untuk meneliti sekelompok populasi atau sampel yang spesifik. Informasi data diperoleh dengan memanfaatkan alat penelitian seperti kuesioner, dan hipotesis diuji melalui analisis kuantitatif atau statistik. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif untuk menilai dampak beban kerja serta disiplin kerja pada kinerja karyawan di Kelurahan Pekayon Jaya.

Penelitian dilakukan di Kelurahan Pekayon Jaya dengan jumlah karyawan atau populasi berjumlah 50 orang karyawan Kelurahan Pekayon Jaya. Karena mencakup semua atribut subjek atau objek penelitian dan sampling jenuh non-probabilitas digunakan sebagai strategi pengumpulan sampel pada studi ini. Sehingga, semua pegawai Kelurahan Pekayon Jaya dengan total 50 orang menjadi subjek dalam studi.

HASIL

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Pertanyaan ke	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,572	0,2787	Valid
2	0,544	0,2787	Valid
3	0,631	0,2787	Valid
4	0,627	0,2787	Valid
5	0,495	0,2787	Valid
6	0,529	0,2787	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2024

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai r yang dihitung untuk variabel beban kerja lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu 0,2787, hingga bisa dinyatakan bahwa 6 butir pertanyaan mengenai variabel beban kerja di penelitian ini dinyatakan memiliki validitas.

Tabel Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan ke	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,738	0,2787	Valid
2	0,703	0,2787	Valid
3	0,690	0,2787	Valid
4	0,853	0,2787	Valid
5	0,864	0,2787	Valid
6	0,663	0,2787	Valid
7	0,864	0,2787	Valid
8	0,838	0,2787	Valid
9	0,799	0,2787	Valid
10	0,831	0,2787	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2024

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai r yang dihitung untuk variabel disiplin kerja lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,2787, hingga bisa dinyatakan bahwa 10 butir pertanyaan mengenai variabel disiplin kerja di penelitian ini dinyatakan memiliki validitas.

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan ke	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,815	0,2787	Valid
2	0,833	0,2787	Valid
3	0,831	0,2787	Valid
4	0,870	0,2787	Valid
5	0,836	0,2787	Valid
6	0,820	0,2787	Valid
7	0,704	0,2787	Valid
8	0,840	0,2787	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2024

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai r yang dihitung untuk variabel kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,2787, hingga dapat disimpulkan bahwa 8 poin pertanyaan mengenai variabel kinerja karyawan pada penelitian ini dinyatakan memiliki validitas.

2. Uji Realibilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
1	Beban Kerja	0,541	0,60	Tidak Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,928	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,922	0,60	Reliabel

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2024

Berdasarkan data dari tabel 4.5, nilai Alpha Cronbach untuk variabel beban kerja tercatat sebesar 0,541, untuk disiplin kerja adalah 0,928, dan untuk kinerja karyawan adalah 0,922. Ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada variabel beban kerja tidak memenuhi kriteria reliabilitas karena nilai Alpha Cronbach kurang dari 0,60, sedangkan butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan diakui reliabel dikarenakan nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Tabel Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Uji Normalitas	Distribusi data Normal
Uji Multikolinearitas	Tidak adanya kendala Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	Model Regresi bebas dari Heteroskedastisitas

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinearitas dan terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.726	3.155		.230	.819
	TOTAL_X1	.047	.133	.027	.358	.722
	TOTAL_X2	.746	.065	.867	11.389	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2024

- a) Pengaruh variabel beban kerja pada kinerja karyawan
Nilai probabilitas untuk variabel beban kerja adalah 0,722, yang mana lebih tinggi dari 0,05 dengan koefisien beta sebesar 0,047, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Ini mengindikasikan bahwasannya tidak ada dampak yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Pengaruh variabel disiplin kerja pada kinerja karyawan
Nilai probabilitas untuk variabel disiplin kerja adalah 0,000, yang mana lebih rendah dari 0,05 dengan koefisien beta sebesar 0,746, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Ini mengindikasikan bahwa keberadaan disiplin kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	765.428	2	382.714	79.502	.000 ^b
	Residual	226.252	47	4.814		
	Total	991.680	49			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2024

Tabel Hasil Uji F menampilkan bahwa taraf signifikansi untuk uji F adalah 0,000, yang artinya lebih rendah dari 0,05. Ini mengkonfirmasi bahwa H3 diterima, yang menandakan kinerja karyawan dalam waktu yang bersamaan dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan disiplin kerja.

Analisis Regresi Berganda

Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.726	3.155		.230	.819		
	TOTAL_X1	.047	.133	.027	.358	.722	.837	1.194
	TOTAL_X2	.746	.065	.867	11.389	.000	.837	1.194

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,726 + 0,746X_2$$

Dari persamaan regresi berganda diatas, dapat dipaparkan sebagai berikut.

1. Konstanta = 0,726

Dalam model regresi ini, terdapat nilai konstanta sebesar 0,726, yang mengindikasikan bahwa apabila variabel beban kerja dan disiplin kerja bernilai 0, maka kinerja pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya akan memiliki nilai sebesar 0,726.

2. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

Nilai koefisien sebesar 0,746 untuk faktor disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa peningkatan satu poin pada skor disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,746 pada skor kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.762	2.194

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2024

Dari hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai R Squared adalah 0,772 atau sekitar 77,2%, yang mengindikasikan bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan sebanyak 77,2% dari variabel kinerja pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya. Sisanya, yaitu 22,8%, terpengaruh oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang nyata antara beban kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Pekayon Jaya. Hal yang menjadi

penyebab tidak berpengaruhnya variabel beban kerja adalah akibat indikator target yang harus dicapai serta juga standar pekerjaan. Karyawan merasa target yang mereka capai dalam melakukan pekerjaannya tidak terlalu tinggi, karyawan juga merasa pekerjaan yang rumit tidak membuat mereka kesulitan untuk membagi waktu untuk menyelesaikannya. Temuan dari penelitian ini cocok dengan riset yang telah dijalankan sebelumnya oleh Pradnyana dan Widyastini (2023) yang menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Mengikuti analisis statistik yang dilakukan menunjukkan bahwasannya terdapat korelasi positif dan bermakna antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengaruh ini memiliki arti, bahwa kinerja karyawan pada Kelurahan Pekayon Jaya dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal yang menjadi penyebab dipengaruhinya variabel disiplin kerja adalah dengan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, memungkinkan karyawan melakukan tugas dengan penuh kesadaran untuk mengikuti aturan yang berlaku di kantor, menjaga tingkah laku dan bersikap ramah dapat memaksimalkan kemampuan mereka demi mencapai sasaran perusahaan. Temuan dari penelitian ini konsisten dengan riset yang telah dijalankan sebelumnya oleh Wulandari *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Mengikuti analisis statistik yang dilakukan, studi ini menunjukkan bahwasannya variabel beban kerja tidak terpengaruh oleh kinerja karyawan. Di sisi lain, variabel disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beban kerja dan disiplin kerja ketika dipertimbangkan secara bersamaan, terbukti mempunyai dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menerapkan disiplin kerja, karyawan dapat mengelola beban kerja dengan baik, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan mengikuti standar yang berlaku dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Temuan dari penelitian ini konsisten dengan riset yang telah dijalankan sebelumnya oleh Widodo dan Kurniawati (2022) yang menemukan bahwa kinerja karyawan tidak mempengaruhi beban kerja, namun disiplin kerja memberikan kontribusi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ketika beban kerja dan disiplin kerja dianalisis bersama, keduanya memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil pemrosesan data menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 25, dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya sebagai berikut.

1. Dari uji T (parsial) untuk variabel beban kerja, ditemukan taraf signifikansi sebesar 0,722, yang lebih tinggi dari 0,05. Ini menandakan bahwa beban kerja tidak memiliki efek terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya.
2. Dari uji T (parsial) untuk variabel disiplin kerja menunjukkan taraf signifikansi bernilai 0,000, lebih rendah dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwasannya disiplin kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya.
3. Dari uji F (simultan) menghasilkan taraf signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil rendah 0,05. Hal ini menandakan bahwa beban kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya.

SARAN

1. Diharapkan agar pegawai Kelurahan Pekayon Jaya mematuhi disiplin kerja, termasuk memperhatikan agar datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kelurahan Pekayon Jaya dianjurkan untuk meningkatkan disiplin karyawannya dengan memperkuat penerapan dan penegasan tanggung jawab individu, mengingat disiplin kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja kerja karyawan.
2. Penelitian ini terbatas pada variabel tertentu yang berdampak pada kinerja karyawan. Untuk penelitian mendatang, diharapkan ada eksplorasi lebih lanjut terhadap variabel lain yang mempunyai dampak pada kinerja karyawan dan belum diselidiki dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Ptpn X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Ptpn X Sugar Factory Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (Jmo)*, 12(2), 99–108.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Visionida Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9, 72–83. <https://ojs.unida.ac.id/jvs>,
- Haddad, H. A. H. Al, Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (Mude)*, 2(1), 15–28. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Sembilan Pilar Utama). *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8, 205–214.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jimt Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379–387. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i4>
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7, 35–54.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cv Budi Utama.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai* (D. Wardiah & D. Nuzulia (Eds.)). Noerfikri Offset. <https://www.researchgate.net/publication/347007120>
- Lufitasari, E., Mochklas, M., & Soelistya, D. (2020). Employee Performance Pt. Millenium Pharmacon International Tbk: Quality Of Human Resources (Hr) And Information Systems Of Millenium Pharmacon International (Simpil). *Business And Accounting Research (Ijebar) Peer Reviewed-International Journal*, 4(3), 256–264. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/ijebar>
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal Bonanza: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>
- Mardiana, N., & Asj'ari, F. (2022). Pengaruh Workload Dan Job Insecurity Terhadap Work Fatigue. *J-Macc, Journal Of Management And Accounting*, 5, 68–78.
- Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1(2), 101–114.
- Nurjanah, Z. A., Khan, M. A., Bukhari, E., Rianto, M. R., & Woestho, C. (2024). Pengaruh

- Beban Kerja, Disiplin Kerja, Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Bekasi Utara. *Indonesian Journal Of Economics And Strategic Management (Ijesm)*, 2(1), 797–810.
- Pradnyana, N. S., & Widyastini, N. M. A. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469–479. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.654>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Savitri, F. M., Sahab, M., Lila, S. V., Tuju, K. H., & Zulfikar, I. A. (2023). Urgensi Pengimplementasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mengoptimalkan Kualitas Pelayanan Biro Umrah Ar Rahmah Tour Kendal. *Jumper Jurnal Manajemen Dan Pemasaran*, 1(2), 2985–492. <https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper>
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Banyuwasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17, 93–115.
- Widodo, A., & Kurniawati, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*, 2(2), 78. <https://doi.org/10.32493/jmw.v2i2.22863>
- Wulandari, N. Y. C., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Economina*, 2(11), 3302–3314. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.973>
- Yuwono, F. S. P., Bimantoro, C. D., Humairani, A., & Nikmah, Z. (2023). Pengelolaan Sdm Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2).