



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

**Tiara Atika Putri**

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**Achmad Efendi**

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**Damingun**

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda,  
Kalimantan Timur 75124

Korespondensi penulis: [tiaraatika7016@gmail.com](mailto:tiaraatika7016@gmail.com)

***Abstract.** This study aims to determine the extent to which work discipline and workload influence employee performance at the Regional Inspectorate of East Kalimantan Province. The research employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The results indicate that both work discipline and workload have a positive and significant impact on employee performance, both partially and simultaneously. Work discipline contributes to the creation of a productive work environment, while a proportional workload enhances focus and work effectiveness. The research model explains 66.4% of the variation in employee performance. These findings highlight the importance of systematic human resource management.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang produktif, sedangkan beban kerja yang proporsional meningkatkan fokus dan efektivitas kerja. Model penelitian ini mampu menjelaskan 66,4% variasi kinerja pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis.

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

## **1. LATAR BELAKANG**

Pertumbuhan organisasi pemerintahan menjadi lebih dinamis, dengan banyak perubahan struktural dan fungsional yang menjadi rencana atau strategi yang ditargetkan sebagai bentuk dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam lembaga pemerintah, kinerja pegawai merupakan faktor vital yang memengaruhi keberhasilan dalam kebijakan dan program kerja. Kinerja pegawai menurut Soelistya *et al.*, (2021:91), adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan pekerja, maupun perilaku nyata yang mereka tunjukkan sejalan dengan tugas yang telah didelegasikan kepada mereka. Beberapa hal yang dapat mengoptimalkan kinerja yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas dan tanggung jawab.

Dalam penerapannya, kerja sama tim yang baik memerlukan disiplin kerja yang konsisten agar setiap pegawai dapat menjalankan perannya dengan optimal dan mencapai tujuan organisasi secara efisien. Disiplin kerja menjadi bagian dari sikap dan upaya pegawai untuk mematuhi aturan dan norma yang mengatur dalam ruang lingkup lingkungan kerja. Kedisiplinan kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, prosedur, etika kerja dan merupakan elemen penting dalam efektivitas organisasi (Nawir, 2024). Menurut penelitian tersebut, perusahaan yang mematuhi pedoman disiplin yang ketat diikuti dengan tetap mempertimbangkan keseimbangan beban kerja biasanya menunjukkan tingkat produksi yang lebih tinggi daripada yang mengabaikan salah satu faktor tersebut. Akibatnya, jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus ditentukan oleh bakat dan kemampuan mereka.

Aspek paling signifikan dari sumber daya manusia yang berdampak pada kinerja dan kesejahteraan pekerja adalah beban kerja. Selain itu, kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh beban kerja, di mana tugas-tugas harus disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan pegawai agar tidak menjadi beban (Rahmawati & Wicaksono, 2025). Tugas-tugas tersebut tidak dianggap sebagai beban jika seorang pegawai dapat memenuhinya dan beradaptasi dengannya.

Sepertihalnya Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang memerlukan penerapan strategi yang efektif dalam mengelola disiplin kerja dan beban kerja. Inspektorat daerah juga merupakan lembaga pengawas internal, memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa setiap perangkat daerah menjalankan tugasnya sesuai dengan

prinsip transparansi, akuntabilitas dan efektivitas. Untuk mengukur pencapaian tujuan dan efektivitas kinerja instansi pemerintahan daerah dalam pelaksanaan kebijakan publik, Instansi Pemerintahan Daerah tidak bisa hanya berfokus pada pencapaian tujuan, melainkan efektivitas pelaksanaan kebijakan dalam menjalankan sistem operasional yang didukung dengan keberadaan pegawai sebagai roda penggerak organisasi pemerintahan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, pegawai di Inspektorat Daerah Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur ditemukan bahwa keterbatasan sumber daya manusia serta kurangnya disiplin kerja menyebabkan keterlambatan dalam pengumpulan data pegawai. Hal ini terjadi karena minimnya pengetahuan mengenai digitalisasi, yang berdampak pada keterlambatan dalam pengisian e-Kinerja. Melalui e-Kinerja, setiap pegawai diwajibkan untuk mengisi capaian kerja harian dalam setiap bulan, sehingga memungkinkan penilaian yang lebih akurat dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam mengukur, memantau, mengevaluasi kinerja pegawai, serta dapat memengaruhi pemberian tunjangan kinerja pegawai. Permasalahan terkait beban kerja yang sering muncul adalah distribusi tugas yang kurang merata, sehingga sebagian pegawai memiliki beban kerja yang berlebihan sementara yang lain bekerja dengan santai tanpa mengambil tugas tambahan sehingga terjadi ketidaksesuaian waktu yang dihabiskan dalam bekerja. Dalam hal ini, kurangnya pengetahuan tentang bagaimana kedua aspek tersebut saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Adapun pernyataan yang diperkuat oleh Rida dan Karlina (2025) menyatakan beban kerja dan disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hal ini hanya melihat hubungan langsung tanpa mempertimbangkan faktor lain sebagai variabel.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Fokus utamanya adalah memahami bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi pola kerja pegawai, yang menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi organisasi, serta kontribusinya dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **a. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan pemahaman dan kesiapan seseorang dalam mematuhi semua aturan dan norma yang berlaku di lingkungan organisasi. Menurut Hasibuan dan Nugrohoseno (2022), disiplin kerja diartikan sebagai proses pembelajaran guna meningkatkan manajemen dan pengendalian diri, serta pengembangan karakter yang didasarkan pada keteraturan dan efisiensi. Pemahaman tersebut sejalan dengan teori Kurniawati dan Raharja (2025), dalam konteks ini, disiplin kerja mengacu pada mengikuti aturan tertulis dan tidak tertulis yang ada di dalam organisasi. Disiplin kerja mengambil peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja didasarkan pada ketaatan pegawai terhadap jam kerja, ketepatan dalam melaksanakan tugas dan bentuk kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan. Terdapat sejumlah prinsip-prinsip dari disiplin kerja yang dikemukakan oleh Nawir *et al.*, (2024) yaitu: 1) Kehadiran dan ketepatan waktu, 2) Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, 3) Produktivitas kerja, 4) Kualitas kerja, 5) Serta perilaku dan sikap karyawan

### **b. Beban Kerja**

Beban kerja mengacu pada total tugas yang wajib diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Dalam lingkup jabatan atau unit organisasi, beban kerja merepresentasikan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. (Rahmawati & Wicaksono, 2025). Menurut penelitian terdapat sejumlah aspek dari beban kerja, yaitu: 1) Kondisi pekerjaan, 2) Penggunaan waktu kerja, 3) Target yang harus dicapai.

### **c. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh setiap individu untuk memenuhi tugas dan kewajibannya dengan tetap mematuhi standar yang ditetapkan. Kinerja pegawai menurut Soelistya *et al.*, (2021:91), adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan pekerja, maupun perilaku nyata yang mereka tunjukkan sejalan dengan tugas yang telah didelegasikan kepada mereka. Adapun menurut Soelistya *et al.*, (2021:91) aspek yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu: 1) Kuantitas, 2) Kualitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Kreativitas, 5) Tanggung jawab.

## **3. METODE PENELITIAN**

Dalam proses pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan tehnik statistik untuk memahami hubungan antara variabel yang diteliti sebagai proses analisis data berdasarkan dengan angka dan numerik. Penelitian dilakukan pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, yang beralamat di Jl. Kadrie Oening No.96, Air Hitam, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, 74123.

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 86 dari 110 pegawai dengan menggunakan rumus slovin pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur mencakup PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan pegawai kontrak. Pemilihan sampel ini dilakukan guna mempertimbangkan keterwakilan dari keseluruhan populasi pegawai agar hasil penelitian dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan probability sampling.

Pengumpulan data menggunakan sumber data utama untuk penelitian ini adalah wawancara, observasi, jawaban kuesioner dan dokumen yang dikumpulkan langsung dari responden yang sudah ditentukan.

Dalam proses analisis data, SPSS digunakan sebagai alat bantu, khususnya untuk menguji regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis utama, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai bagian dari uji coba instrumen. Selanjutnya, dilakukan analisis deskriptif serta uji asumsi klasik. Untuk menguji hipotesis yang telah dituliskan, peneliti melakukan uji parsial serta mengukur koefisien determinasi.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **a. Hasil**

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dengan 86 responden sebagai sampel. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel dilakukan dengan pendekatan probability sampling.

##### **1. Uji Validitas**

**Tabel 3. 1** Validitas Variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Disiplin Kerja (X1)</b>			
X1.1	0,444	0,212	Valid
X1.2	0,562	0,212	Valid
X1.3	0,413	0,212	Valid
X1.4	0,594	0,212	Valid
X1.5	0,491	0,212	Valid
X1.6	0,710	0,212	Valid
X1.7	0,607	0,212	Valid
X1.8	0,564	0,212	Valid
<b>Beban Kerja (X2)</b>			
X2.1	0,548	0,212	Valid
X2.2	0,453	0,212	Valid
X2.3	0,385	0,212	Valid
X2.4	0,619	0,212	Valid
X2.5	0,712	0,212	Valid
X2.6	0,519	0,212	Valid
X2.7	0,597	0,212	Valid
X2.8	0,547	0,212	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
Y1	0,579	0,212	Valid
Y2	0,650	0,212	Valid
Y3	0,366	0,212	Valid
Y4	0,562	0,212	Valid
Y5	0,665	0,212	Valid
Y6	0,599	0,212	Valid
Y7	0,526	0,212	Valid
Y8	0,619	0,212	Valid
Y9	0,377	0,212	Valid
Y10	0,611	0,212	Valid

Sumber : Output SPSS (Data diolah)

Hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) yaitu dinyatakan valid. Hal ini karena nilai korelasi  $R_{hitung}$  untuk setiap item lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  yaitu sebesar 0,212. Berdasarkan hasil uji validitas, keseluruhan item dalam kuesioner menunjukkan nilai rhitung yang tinggi dibandingkan rtabel, menandakan bahwa item-item tersebut valid. Jumlah sampel sebanyak 86 responden dianggap telah mewakili populasi secara memadai dalam konteks penelitian kuantitatif ini. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan yang mengukur disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan telah memenuhi persyaratan validitas yang relevan.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 3. 2** Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Item	Cronbach's Alpha	0,6	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	8	0,786	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	8	0,738	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,813	0,6	Reliabel

Sumber : Output SPSS (Data diolah)

Menurut data yang diperoleh dari hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa semua variabel menunjukkan tingkat konsistensi internal yang kuat. Nilai Cronbach's Alpha untuk X1 adalah 0,786, untuk variabel X2 adalah 0,738 dan 0,813 untuk variabel Y. Karena ambang batas reliabilitas yang baik adalah di atas 0,60. Oleh karena itu, seluruh item dalam instrumen penelitian ini dapat dinyatakan mempunyai tingkat keandalan yang tinggi dan sesuai untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

## 3. Uji Normalitas

**Tabel 3. 3** Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test			P Value	Keterangan
Unstandardized Residual				
N Normal Parameters <sup>a,b</sup> Most Extreme Differences	Mean	86	p>0,05	Data berdistribusi normal
	Std. Deviation	.0000000		
	Absolute	2.95267567		
	Positive	.094		
	Negative	.094		
Test Statistic		-.077		
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.094		
		.059		

Sumber : Output SPSS (Data diolah)

Menurut hasil uji normalitas, data dalam analisis terdistribusi normal karena nilai Asymp Sig. (2-tailed) adalah 0,059 yang lebih besar dari batas 0,05.

## 4. Uji Multikolonieritas

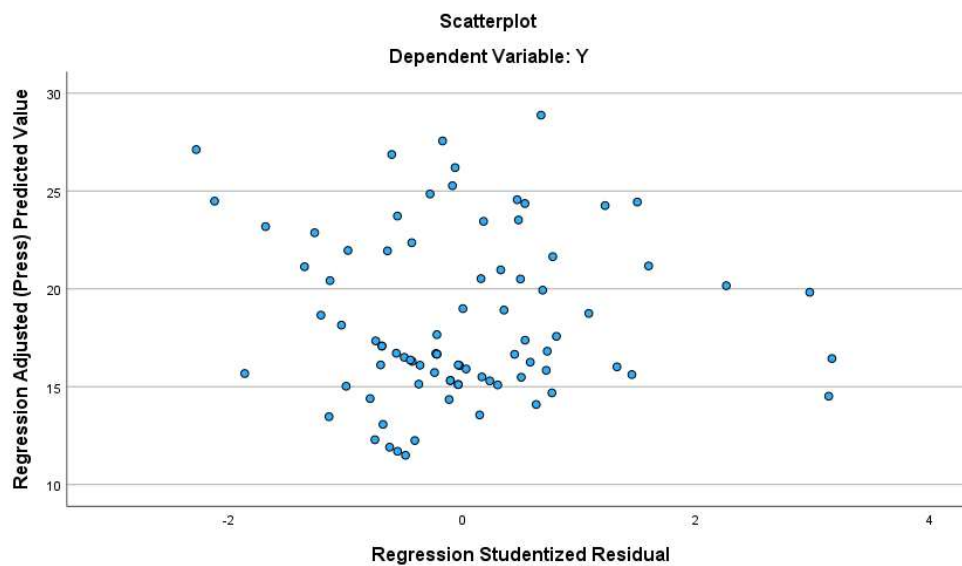
**Tabel 3. 4** Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.662	1.211		3.025	.003		
	X1	.200	.100	.179	1.999	.049	.506	1.978
	X2	.770	.102	.679	7.581	.001	.506	1.978

Sumber : Output SPSS (Data diolah)

Diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar 0,506 yang berarti lebih tinggi dari ambang batas 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,978 berada dibawah batas maksimal 10. Dengan demikian, hasil analisis ini menyatakan tidak terdapat indikasi multikolonieritas diantara variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

### 5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS (Data diolah)

**Gambar 3. 1** Uji Scatterplot



Temuan uji heteroskedastisitas, yang ditampilkan sebagai grafik scatterplot, menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam penelitian ini karena nilai residu tersebar secara acak dan tidak mengikuti pola tertentu.

## 6. Regresi linier berganda

**Tabel 3. 5** Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.662	1.211		3.025	.003
	X1	.200	.100	.179	1.999	.049
	X2	.770	.102	.679	7.581	.001

*Sumber:* Output SPSS (data diolah)

Berdasarkan Tabel 3.8 diperoleh model persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 3,662 + 0,200 X_1 + 0,770 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat diuraikan sebagai berikut: Nilai konstanta (a) dalam kasus ini sebesar 3,662 yang menjadi nilai dasar kinerja pegawai, ketika semua variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) bernilai 0, Dapat diartikan, kinerja akan tetap sebesar 3,662. Nilai untuk Koefisien Disiplin Kerja (X1) yaitu 0,200 berarti setiap kenaikan 1 tingkat pada variabel disiplin kerja maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,200. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Kemudian, Nilai pada koefisien Beban Kerja (X2) yaitu 0,770 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat pada variabel beban kerja maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,770. Hal ini membuktikan bahwa koefisien pada disiplin kerja dan beban kerja memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja.

## 7. Uji t (Parsial)

**Tabel 3. 6** Uji t

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig
Disiplin Kerja (X1)	1.999	1.988	.049
Beban Kerja (X2)	7.581	1.988	.001

*Sumber :* Output SPSS (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 3.9, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 1,999 yang melebihi ttabel, dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Ini mengindikasikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil uji terhadap variabel beban kerja memperoleh nilai thitung sebesar 7,581, yang juga melampaui ttabel dan memiliki tingkat signifikansi yang sama, yaitu 0,001. Dengan kata lain, beban kerja memiliki peran yang penting dan berpengaruh positif signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

### 8. Uji f (Simultan)

Tabel 3. 7 Uji f

ANOVA <sup>a</sup>							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	$f_{hitung}$	$f_{tabel}$	Sig.
1	Regression	1462,166	2	731,083	81,883	3,106	.001
	Residual	741,055	83	8,928			
	Total	2203,221	85				

Sumber : Output SPSS (Data diolah)

Menurut hasil analisis pada tabel 3.7, diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 81,883 dan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,106 yang menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  yang sudah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, yang berarti disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

### 9. Uji $r^2$ (Determinasi)

Tabel 3. 8 Uji Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
1	0,815 <sup>a</sup>	0,664	0,656	2,988	Persentase pengaruh 66,4%

Sumber : Output SPSS (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui bahwa beban kerja dan disiplin kerja berperan sebesar 66,4% dalam memengaruhi kinerja pegawai. Sementara

itu, sebesar 33,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

## **b. Pembahasan**

Dalam penelitian ini, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), berdasarkan hasil output SPSS, nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja sebesar 0,200 dan untuk Beban Kerja adalah 0,770 keduanya bernilai positif. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada Disiplin Kerja dan Beban Kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, model regresi  $Y = 3,662 + 0,200X1 + 0,770X2$  menggambarkan adanya kontribusi positif dari kedua variabel terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Kemudian pada uji hipotesis secara parsial (uji t), Disiplin Kerja (X1) menghasilkan nilai thitung sebesar 1,999 lebih besar dari ttabel sebesar 1,988 serta nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Begitu pula dengan Beban Kerja (X2), yang menghasilkan nilai thitung sebesar 7,581 juga jauh melampaui nilai ttabel dan disertai signifikansi 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 menunjukkan bahwa beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan ditunjukkan oleh indikator kualitas kerja dengan nilai tertinggi 0,710 dalam variabel disiplin kerja. Hal ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor yaitu, Keterlambatan dalam pengisian e-kinerja sangat berkaitan dengan penurunan kualitas kerja, karena hal tersebut mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, produktivitas kerja, serta perilaku dan sikap pegawai, yang menjadi aspek pendukung dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Selain itu, pengisian e-kinerja yang terstruktur, dapat membantu atasan dalam memantau kinerja pegawai secara objektif dan transparan dan membuat pegawai terdorong untuk menjaga performa kerja secara konsisten. Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Wau et al (2021), bahwa terdapat hasil yang signifikan dimana disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, pada penelitian Abdullah et al (2023), variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan

Gina Pratama Makassar, dengan peran indikator yang membentuk pola pegawai seperti mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, mengikuti prosedur kerja, tidak melalaikan tugas yang diberikan atasan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Pada variabel beban kerja, indikator penggunaan waktu menjadi nilai tertinggi 0,712 dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, semakin baik pegawai dalam mengelola waktu kerja mereka, semakin besar kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal. Dalam penelitian ini, berdasarkan fakta dilapangan dapat dinyatakan kapasitas sumber daya manusia saat ini tidak sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang mengisi jabatan fungsional tertentu sehingga menyebabkan satu orang mengerjakan pekerjaan diluar tugasnya sehingga berdampak pada pengoptimalan waktu kerja yang digunakan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas, kompetensi dan waktu yang tersedia akan meminimalkan risiko ketimpangan dalam pembagian tugas dan kelelahan, serta mendorong pegawai inspektorat daerah untuk bekerja dengan lebih fokus dan penuh motivasi. Sejalan dengan pernyataan oleh Neksan *et al* (2021), Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winoto dan Perkasa (2024) menunjukkan temuan yang berbeda, yaitu selama pegawai memiliki kemampuan dan keahlian, beban kerja tidak cukup besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika beban kerja yang diberikan seimbang, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik secara efisien. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat atau tidak terdistribusi secara merata justru dapat menurunkan produktivitas dan menimbulkan perasaan tertekan pada diri pegawai (Saputra dan Marlius, 2024). Oleh sebab itu, pembagian beban kerja yang proporsional menjadi strategi utama untuk meningkatkan kinerja secara efektif.

## **5. PENUTUP**

### **a. Kesimpulan**

Penelitian yang dilakukan di Inspektorat Provinsi Kalimantan Timur mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun ketika dikombinasikan dengan faktor-

faktor lain.. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan performa individu. Ketika kedisiplinan dan beban kerja dapat dikelola dengan baik, maka lingkungan kerja yang produktif menghasilkan capaian kerja yang maksimal. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur perilaku kerja serta pendistribusian tugas secara adil dan proporsional.

Selain itu, penelitian ini juga mengkaji dampak beban kerja terhadap kinerja pegawai untuk mengukur kesesuaian antara jumlah tugas dengan kapasitas dan kompetensi yang dimiliki. Temuan menunjukkan bahwa beban kerja yang proporsional turut berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja, karena pembagian tugas yang tepat mampu mendukung fokus dan efisiensi kerja.

Disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kombinasi kedua variabel tersebut menciptakan suasana kerja yang mendukung pegawai untuk memberikan hasil terbaik. Pendekatan analisis yang digunakan dalam studi ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja, memperkuat peran penting keduanya dalam upaya peningkatan efektivitas kerja di sektor pemerintahan.

#### **b. Saran**

Sehubungan dengan kesimpulan pada hasil penelitian, penulis mengajukan sejumlah saran:

1. Bagi pihak instansi, diharapkan dapat terus mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai melalui sosialisasi aturan kerja, pelatihan, serta pemberian sanksi dan penghargaan secara adil. Selain itu, penting bagi manajemen untuk mengelola beban kerja secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan berlebih maupun rasa jenuh.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan melibatkan lebih dari satu instansi atau organisasi, sehingga hasilnya dapat lebih general dan komprehensif. Penambahan variabel lain yang relevan juga perlu dipertimbangkan agar analisis terhadap kinerja pegawai menjadi lebih menyeluruh.
3. Bagi akademisi dan praktisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam menyusun strategi peningkatan kinerja pegawai, khususnya di sektor pemerintahan, dengan memperhatikan aspek perilaku kerja dan manajemen beban tugas secara terpadu.

## REFERENSI

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Hasibuan, A. M., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Owner*, 6(2), 1688–1702. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.808>
- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia. 5(1), 136–146. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i4.516>
- Muhammad, N., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(3), 301–320.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Rahmawati, A., & Wicaksono, W. (2025). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Permodalan Nasional Madani Cabang Bogor. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 358–370. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jaem.v2i1.4106>
- Rida, A. F., & Karlina, D. (2025). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan khas betawi babeh sadeli di kota tangerang. 3(1), 2228–2240. <http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1562>
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Menejemen Dan Akuntansi*, 1(2), 1181–1194. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2> p-ISSN:
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan*. Nizamia Learning Center.
- Wau, J., Waoma, S., & Ferdinand, T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>