

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KABUPATEN SUKABUMI**

**SKRIPSI**

**INTAN PUTRI NUGRAHA**

**20200080204**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
JULI 2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KABUPATEN SUKABUMI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar  
Sarjana Manajemen*

**INTAN PUTRI NUGRAHA**

**20200080204**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
JULI 2024**

## PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN  
DAN PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KABUPATEN  
SUKABUMI

NAMA : INTAN PUTRI NUGRAHA

NIM : 20200080204

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti- bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 28 Juli 2024



INTAN PUTRI NUGRAHA

Penulis



## PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN  
DAN PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KABUPATEN  
SUKABUMI

NAMA : INTAN PUTRI NUGRAHA

NIM : 20200080204

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 28 Juli 2024. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

Sukabumi, 28 Juli 2024

Dosen Pembimbing I



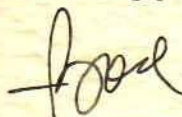
Maulita Lutfiani, M.M  
NIDN. 0406118804

Dosen Pembimbing II



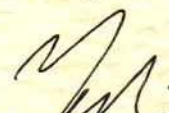
Kharisma, MBA  
NIDN. 0412118403

Ketua Penguji



Dr. Ir Dana Budiman, M.Si  
NIDN. 8945420021

Ketua Program Studi



Ana Yuliani Jasuni, M.M  
NIDN. 0414079101

PLH. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H  
NIDN. 0414058705

## **PERNYATAAN PENULIS**

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN  
DAN PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KABUPATEN  
SUKABUMI

NAMA : INTAN PUTRI NUGRAHA

NIM : 20200080204

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti- bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.



**INTAN PUTRI NUGRAHA**

Penulis

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN  
DAN PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KABUPATEN  
SUKABUMI

NAMA : INTAN PUTRI NUGRAHA

NIM : 20200080204

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 28 Juli 2024. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

Sukabumi, 28 Juli 2024

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Maulita Lutfiani, M.M  
NIDN. 0406118804

Ketua Penguji



Kharisma, MBA  
NIDN. 0412118403

Ketua Program Studi

Dr. Ir Dana Budiman, M.Si  
NIDN. 8945420021

Ana Yuliani Jasuni, M.M  
NIDN. 0414079101

PLH Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H  
NIDN. 0414058705

## ABSTRAK

INTAN PUTRI NUGRAHA. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Sukabumi. Dibimbing oleh Maulita Lutfiani, M.M dan Kharisma, MBA.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi. (2) mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi. (3) mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Disdukcapil Kabupaten Sukabumi sebanyak 88 orang yang dijadikan sampel yang disebut *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik wawancara dan angket (kuesioner) dengan analisis data menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi dengan nilai  $t$  hitung  $23.126 > t$  tabel  $1.663$ . (2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi dengan nilai  $t$  hitung  $2.226 > t$  tabel  $1.663$ . (3) Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi berdasarkan nilai  $f$  hitung  $278.441 > F$  tabel  $3,95$ . Berdasarkan uji  $t$  dapat dilihat bahwa variabel yang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai yaitu variabel disiplin kerja ( $X_1$ ).

**kata kunci:** disiplin kerja, beban kerja, kinerja pegawai



## ABSTRACT

*INTAN PUTRI NUGRAHA. The Effect of Work Discipline and Workload on Employee Performance at the Population and Civil Registration Office (DISDUKCAPIL) of Sukabumi Regency. Supervised by Maulita Lutfiani, M.M and Kharisma, MBA.*

*This study aims to (1) find out how work discipline affects employee performance in the Population and Civil Registration Office of Sukabumi Regency. (2) find out how the workload affects the performance of employees at the Population and Civil Registration Office of Sukabumi Regency. (3) to find out how work discipline and workload affect employee performance at the Population and Civil Registration Office of Sukabumi Regency. The method used in this study is quantitative research. The population of this study is all employees of the Sukabumi Regency Disdukcapil as many as 88 people who are used as a sample called saturation sampling. The data collection technique uses interview and questionnaire techniques with data analysis using SPSS 26. The results of the study show that (1) Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at the Population and Civil Registration Office of Sukabumi Regency with a  $t$ -value of  $23,126 > t$  table  $1,663$ . (2) Workload has a positive and significant effect on the performance of employees at the Population and Civil Registration Office of Sukabumi Regency with a calculated  $t$  value of  $2,226 > t$  table  $1,663$ . (3) Work discipline and workload have a positive and significant effect simultaneously on the performance of employees at the Population and Civil Registration Office of Sukabumi Regency based on the value of  $f$  calculation  $278,441 > F$  table  $3.95$ . Based on the  $t$ -test, it can be seen that the variable that has the greatest influence on employee performance is the work discipline variable ( $X_1$ ).*

**Keywords:** *work discipline, workload, employee performance*



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Sukabumi". Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan penghargaan, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas segala bimbingan dan doa yang diberikan kepada saya sehingga skripsi ini terselesaikan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan keselamatan, kesehatan, dan kemudahan.
2. Orang tua tercinta, Bapak Pendi Nurhadi dan Ibu Pupu Susilawati, Kakak Muhamad Norman dan adik tersayang Chelsea Elmira Putri, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan moral serta materi yang tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan lancar. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan panjang umur serta melindungi mereka, dan bisa menyertai saya sehingga saya dapat membahagiakan mereka. Aamiin
3. Kepada diri saya sendiri yang tetap sabar dan percaya diri, melakukan ini semua walaupun jalannya tidak mudah untuk ditempuh hingga titik ini.
4. Ibu Ana Yuliana Jasuni, M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
5. Ibu Maulita Lutfiani, M.M. selaku Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra Sukabumi yang senantiasa meluangkan waktunya kepada saya dengan memberikan pengarahan, saran dan bimbingan selama saya menempuh skripsi ini.
6. Bapak Kharisma, MBA selaku Dosen Pembimbing II Universitas Nusa Putra Sukabumi saya yang selalu memberikan saran dan bimbingan untuk kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan bimbingan selama masa perkuliahan.
8. Seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini.
9. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Putra, Khususnya teman-teman kelas MN20E yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan bantuan selama masa perkuliahan.
10. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang membangun demi perbaikan skripsi ini di masa depan. Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, pembaca, dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan.



Sukabumi, 28 Juli 2024

Intan Putri Nugraha

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR  
UNTU KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Intan Putri Nugraha

NIM : 20200080204

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
(DISDUKCAPIL) KABUPATEN SUKABUMI

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Dengan pernyataan ini saya buat sebenarnya:

Dibuat di: Sukabumi

Pada Tanggal: 28 Juli 2024

Yang Menvatakan

  
Intan Putri Nugraha

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN PENULIS .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
10.1. Latar Belakang .....	1
10.2. Rumusan Masalah .....	6
10.3. Batasan Masalah.....	6
10.4. Tujuan Penelitian.....	7
10.5. Manfaat Penelitian.....	7
10.6. Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.2 Disiplin Kerja .....	13
2.1.3. Beban Kerja.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu .....	19
2.3 Kerangka Pemikiran.....	24
2.4 Hipotesis Penelitian.....	26



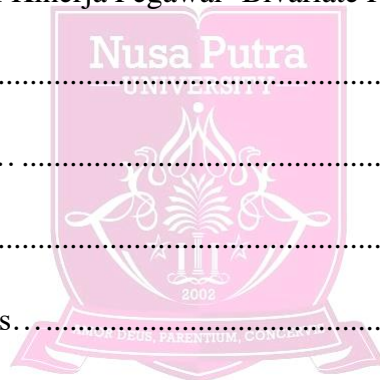
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
3.2 Jenis Penelitian .....	27
3.3 Populasi dan Sampel .....	27
3.3 Sumber Data .....	28
3.3.1 Data primer .....	28
3.3.2 Data sekunder .....	28
3.4 Pengumpulan Data .....	28
3.4.1 Wawancara .....	29
3.4.2 Angket (Kuesioner) .....	29
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	29
3.6 Metode Analisis Data .....	31
3.6.1 Skala Pengukuran Data .....	31
3.6.2 Uji Kualitas Data .....	32
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	33
3.6.4 Uji Regresi Linear Berganda .....	34
3.6.5 Uji Hipotesis .....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Gambaran Umum .....	37
4.1.1 Profil Perusahaan .....	37
4.1.2 Visi dan Misi .....	38
4.1.3 Struktur Organisasi .....	38
4.2 Hasil Penelitian .....	38
4.2.1 Karakteristik Responden .....	38
4.2.2 Karakteristik Variabel .....	40

4.2.3 Uji Kualitas Data.....	41
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	45
4.2.5 Uji Regresi Linear Berganda.....	47
4.2.6 Uji Hipotesis.....	49
4.3 Pembahasan.....	51
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>55</b>
5.1 KESIMPULAN .....	55
5.2 SARAN .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>62</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Sasaran. ....	02
Tabel 1.2 Persentase Kehadiran Pegawai... ..	04
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu... ..	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel... ..	30
Tabel 3.2 skor pilihan jawaban responden.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	39
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel .....	40
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja- Bivariate Pearson...41	
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai- Bivariate Pearson .....	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas... ..	45
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas.....	46
Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas.....	47
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda .....	48
Tabel 4.10 Uji T.....	49
Tabel 4.11 Uji F.....	50
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi .....	51



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.3 Nilai Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) pada Disdukcapil Kabupaten Sukabumi Tahun 2019-202.....	05
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Disdukcapil Kabupaten Sukabumi.....	38





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam perkembangan teknologi yang semakin cepat dan lingkungan yang berubah pada setiap aspek kehidupan, sumber daya manusia memainkan peran penting didalamnya. Sumber daya manusia adalah orang yang mengelola atau terlibat dalam organisasi, dengan melakukan kerjasama baik secara internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan organisasi (Marniati, Prof. Adjunct 2020). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam tercapainya sasaran keberhasilan dan suatu alat penggerak dalam mewujudkan maksud dan tujuan dari suatu organisasi. Menurut Ningsih, et al mengemukakan bahwa Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam tercapainya sasaran atau keberhasilan dan penggerak suatu organisasi dalam menjalankan misi dan visi perusahaan. Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan atau organisasi dalam mencapai maksud dan tujuan secara efektif dan efisien.

Kinerja organisasi adalah gambaran yang telah dicapai untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan dalam menjalankan program ataupun kebijakan yang harus dilaksanakan dan digunakan sebagai indikator penilaian kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam bentuk kontribusi dan evaluasi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (Dewi, 2019). Kualitas pegawai suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam setiap tugas yang diberikan. Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor pendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1.1 Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Sasaran Tahun 2018 s.d 2023 pada  
Disdukcapil Sipil Kabupaten Sukabumi

Indikator Kinerja	Capaian Tahun					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Persentase Kepemilikan Dokumen Pendaftaran Penduduk	-	-	-	-	103,94	100,17%
Cakupan Kepemilikan KTP	102,99	103,09	100,87	99,27	131,23	98,80%
Cakupan Kepemilikan KK	100,00	101,02	100,00	99,83	99,04	100,00%
Cakupan Kepemilikan KIA					73,63	77,09%
Cakupan Kepemilikan Akta Kelahiran	119,04	106,94	110,08	106,22	96,95	100,00%
Cakupan Penerbitan Akta Kematian	102,48	100,00	39,06	78,80	100,00	100,00%
Persentase PD/Instansi/Badan Hukum Indonesia yang Bekerjasama Pemanfaatan Data Kependudukan	-	-	-	-	15,00	39,02%
Persentase PD/Lembaga yang Memanfaatkan Profil Kependudukan	-	-	-	-	62,50	117,65%

Sumber: Laporan Kinerja Disdukcapil Kab. Sukabumi

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa perbandingan capaian kinerja tahun 2023 dengan tahun-tahun sebelumnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi mengalami fluktuasi. Hal ini disebabkan oleh masih banyak masyarakat yang kurang aktif dalam pengurusan dokumen kependudukan seperti dilihat pada tahun 2022 kepemilikan KTP mengalami penurunan pada tahun 2023 dari 131.23% menjadi 98.80%. Sehingga target yang harus dicapai belum terealisasi secara optimal sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut kasmir (dalam Ginting, 2023) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya disiplin kerja dan beban kerja. untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berkaitan dengan internal maupun eksternal. Salah satu upaya untuk mencapai keberhasilan organisasi tersebut adalah dengan memperhatikan disiplin kerja dan beban kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja adalah suatu proses yang mendorong seseorang untuk mengikuti dan mematuhi peraturan pada suatu organisasi. Semakin disiplin seorang pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, jika kedisiplinan pegawai lemah, organisasi akan kesulitan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebaik mungkin, sehingga sangat penting bagi pegawai untuk mengetahui peraturan organisasi secara keseluruhan, seperti ketidakhadiran yang selalu diperbaiki. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Sinambela dalam penelitian (Widarta, 2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun terus menerus serta bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar hukum yang sudah ditetapkan. Menurut Suwanto (2020) mengemukakan disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Selain itu, kecakapan disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak. Hal ini pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin kerja yang dapat membuat pegawai mampu bergairah untuk bekerja, atau malah sebaliknya

Selain disiplin kerja, beban kerja juga harus diperhatikan. Beban kerja merupakan Kumpulan tugas yang harus diselesaikan dalam organisasi pengerjaan jangka waktu tertentu. Menurut Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian suatu instansi itu sendiri. Menurut Irawati dalam penelitian (Widarta, 2022) Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek negatif pada karyawannya, yang dapat menyebabkan kelelahan tubuh selain kelelahan mental

dan akan menimbulkan reaksi emosional dan lekas marah. sementara itu, beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat menimbulkan rasa bosan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang melaksanakan urusan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2021. Tugasnya yaitu membantu di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di Disdukcapil Kabupaten Sukabumi. Kinerja pegawai yang tinggi dalam melaksanakan pelayanan adminduk menjadi suatu keinginan pada Disdukcapil Kabupaten Sukabumi agar produktifitas organisasi meningkat. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya meningkatkan disiplin kerja, meninjau kembali beban kerja dan meningkatkan kinerja pegawai dengan mengembangkan berbagai inisiatif lainnya.

Disiplin kerja sangat penting karena berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Sukabumi masih banyak yang tidak disiplin dalam bekerja atau tidak mematuhi peraturan terutama pada jam kerja, seperti keterlambatan datang ke tempat kerja dan ketidakhadiran yang masih cukup tinggi. Tingkat kinerja pegawai mengalami fluktualisasi dikarenakan pegawai menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkat persentase kehadiran pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Sukabumi sebagai berikut.

Tabel 1.2 Persentase Kehadiran Pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Sukabumi Tahun 2021-2023

No	Tahun	Kehadiran	Ketidakhadiran	Keterlambatan	Dinas	Sakit	Izin	Cuti
<b>ASN</b>								
1	2021	75.14 %	9.97 %	20.12 %	11.20 %	2.25 %	1.15 %	0.29 %
2	2022	75.31 %	2.56 %	20.45 %	18.17 %	1.78 %	1.32 %	0.86 %
3	2023	75.31 %	2.56 %	20.45 %	18.17 %	1.78 %	1.32 %	0.86 %
<b>Non ASN</b>								
1	2023	59.26%	11.00%	3.27%	21.20%	2.41%	2.86%	-

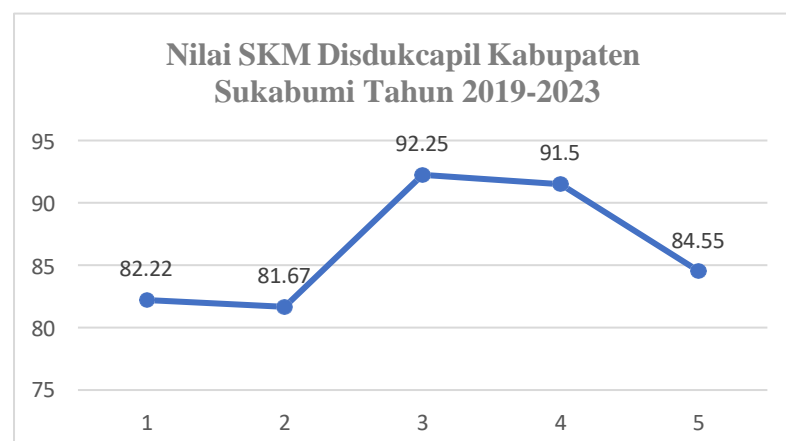
Sumber: Subbagian Umum Dan Kepegawaian



Berdasarkan tabel 2.1 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai mengalami perubahan atau fluktualisasi. Hal ini menunjukkan suatu permasalahan yang ditandai dengan naik turunnya tingkat kehadiran per tahun pada Disdukcapil Kabupaten Sukabumi. Dilihat dari keterlambatan kerja pegawai pada 3 tahun terakhir mengalami kenaikan yang cukup tinggi sebesar 20.45%, artinya masih banyak pegawai yang tidak datang tepat waktu, menggunakan waktu jam istirahat berlebihan dan ketidakhadiran pegawai pada saat jam kerja. Pegawai yang tidak hadir pada saat hari kerja harus menerima sanksi atas ketidakhadirannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan seperti pegawai yang tanpa keterangan (TK) akan mendapatkan potongan tunjangan.

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai, dimana beban kerja yang tidak sesuai akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai itu sendiri dan tentunya akan berpengaruh pada hasil yang ingin dicapai oleh instansi (Destriani, 2023). Pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Sukabumi mengalami beban kerja yang tinggi yang disebabkan kurangnya sumber daya manusia (pegawai). Sehingga kinerja pegawai menjadi tidak optimal dan pegawai mengalami stress kerja. Pada bidang pelayanan administrasi kependudukan misalnya, target yang harus dicapai menjadi membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikannya. Sehingga kepuasan masyarakat akan pelayanan administrasi kependudukan menjadi tidak puas.

Gambar 1.3 Nilai Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) pada Disdukcapil Kabupaten Sukabumi Tahun 2019-2023



Sumber: Subbagian Umum Dan Kepegawaian

Dapat dilihat dari Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) pada pelayanan administrasi kependudukan di Disdukcapil Kabupaten Sukabumi dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi. Pelaksanaan pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi, secara umum mencerminkan tingkat kualitas yang Baik dengan nilai SKM 84,55 pada Tahun 2023. Meskipun demikian, nilai SKM Disdukcapil Kabupaten Sukabumi menunjukkan adanya penurunan dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023, hal ini dikarenakan belum optimalnya, dilihat dari unsur pelayanan ada beberapa kondisi yang tidak memuaskan masyarakat seperti waktu penyelesaian pelayanan masih dirasakan lambat oleh masyarakat dan lainnya. Sehingga, hal tersebut diperlukan perbaikan yang lebih lanjut, agar kepuasan masyarakat meningkat dengan memperhatikan unsur pelayanan yang termasuk tiga unsur terendah dan menjadi prioritas perbaikan yaitu sarana dan prasarana, waktu penyelesaian pelayanan, serta prosedur layanan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Sukabumi”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan yang muncul pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi?
3. Apakah disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi?

## **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus pada permasalahan yang sedang diteliti, peneliti memberikan batasan masalah yang menjadi objek penelitian hanya Pegawai yang ada di Kantor Disdukcapil Kabupaten Sukabumi dengan memfokuskan apakah disiplin

kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan dapat diketahui bahwa penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi
2. Mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi
3. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia yang dapat menjadi salah satu sumber bacaan bagi pihak yang memerlukan referensi.
2. Secara praktis, manfaat dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dan mengaplikasikan ilmu dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja. Sedangkan untuk organisasi dapat bermanfaat untuk melakukan evaluasi dalam meningkatkan disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga tujuan instansi dapat tercapai secara efektif dan efisien.
3. Manfaat dimasa yang akan datang dapat menjadi tambahan yang dapat memperluas pemikiran khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dan

menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui serta memahami mengenai disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Untuk mendapat gambaran secara umum dan mempermudah peneliti maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini merupakan landasan teori yang berisikan pembahasan penelitian yakni teori-teori yang berhubungan dengan kinerja pegawai, disiplin kerja, beban kerja dan penelitian terdahulu, kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

#### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

#### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang sejarah instansi, visi dan misi instansi dan struktur organisasi instansi serta memaparkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penelitian.

#### **BAB V: PENUTUP**

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil yang didapat dalam uraian penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil statistik uji t pada variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan diperoleh nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $23.126 > t \text{ tabel } 1.663$ , sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya hipotesis pertama yang berbunyi “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi” dapat diterima.
2. Hasil statistik uji t pada variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif dan diperoleh nilai  $\text{sig } 0,029 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $2.226 > t \text{ tabel } 1.663$ , sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya hipotesis kedua yang berbunyi “Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi” dapat diterima.
3. Dalam hasil analisis uji f diketahui bahwa hasilnya berpengaruh positif dengan nilai  $\text{Sig } 0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $278.441 > F \text{ tabel } 3,95$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi” dapat diterima.
4. Berdasarkan uji t dapat dilihat bahwa variabel yang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan variabel yang lemah adalah variabel beban kerja (X2).

## 5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka ada beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

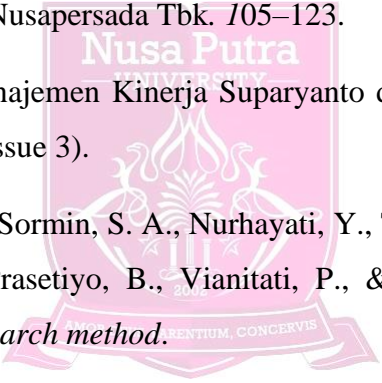
1. Bagi Instansi (Disdukcapil Kabupaten Sukabumi)
  - a. Penulis berharap melakukan *manpower planning* dengan meningkatkan disiplin kerja seperti memperkuat sistem pengawasan dan evaluasi kinerja; memberikan penghargaan dan sanksi yang adil dan konsisten; melakukan pelatihan dan pengembangan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Dan mengoptimalkan beban kerja seperti melakukan analisis beban kerja secara berkala untuk memastikan setiap pegawai memiliki beban kerja yang seimbang, sehingga kinerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Sukabumi dilakukan secara optimal dan tujuan instansi pun tercapai dengan baik.
  - a. Ada juga masukan dari beberapa pegawai untuk meningkatkan kinerja instansi yaitu diadakan bimtek, melakukan pengawasan yang ketat terhadap disiplin kerja dan memberikan beban kerja yang sesuai dengan jobdesk.

### 2. Bagi Praktisi

Penelitian selanjutnya diharapkan bagi para peneliti dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel baru seperti variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan lainnya



## DAFTAR PUSTAKA

- Aggraini, M., & Martha, L. (2022). The Effect of Work Discipline, Position Mutation and Work Environment on Employee Performance at the Secretariat Padang Pariaman Regency. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 2(2), 404–418. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i2.66>
- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. *Universitas Negeri Jakarta*, 75.
- Aisyah, S. R., & Adinugroho, I. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 19(4), 956–964.
- Siagin, Mauli & Meliani. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. 105–123.
- Astuti, R. Y. (2020). Buku Manajemen Kinerja Suparyanto dan Rosad. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Quantitative approach research method*.  NUSAPUTRA UNIVERSITY. 2021. RENTUM. CONCERNIS
- Dhini Rama Dhanian. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Dinas Perdagangan Tenaga Kerja Koperasi UKM Kabupaten Karanganyar. (2021). *Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat SKM*. 1–11.
- Ghozali, I. (2020). Processing Data penelitian Menggunakan SPSS. *E-Book*, 1, 154.
- Ginting, J. B., & Siagian, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ghim Li Indonesia Di Kota Batam. *Jesya*, 6(2), 1752–1760. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1101>

- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2019). Analisis Beban Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)* [Www.Ijlemr.Com](http://www.ijlemr.com) //, 03(10), 15–22. [www.ijlemr.com](http://www.ijlemr.com)
- Jatilaksono, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(2), 123–134.
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaullah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127–139. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>
- Destriani, I. N. A. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada blud puskesmas rawat inap langgam kabupaten pelalawan skripsi.*
- Kepemimpinan, P. G., Kerja, D., Beban, D. A. N., Terhadap, K., Karyawan, K., & Sari, B. P. R. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bpr sari werdhi sedana.* 123.
- Khasifah, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287.
- Kalvin, K., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 206–219. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2035646>
- Kristin, A. D. E., & Manullang, B. R. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln ( Persero ) Area Medan Skripsi Disusun Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.*

- Margareth, H. (2023). Laporan Kinerja Disdukcapil Kabupaten Sukabumi.
- Marniati, Prof. Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2.
- Matindas, R., Fransil Suoth, L., & Ester Nelwan, J. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk. *Jurnal KESMAS*, 7(5), 2–5.
- Monica Sindi Arista. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sisi Jatibening Di Gresik. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 718–735. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i10.578>
- Monika, S. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Ningsih, S. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Mega Finance Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 459–471.
- Nora Susanti, E., Jaya, F., Widiyah Nasrul, H., Ismanto, W., & Riau Kepulauan, U. (2022). Effect of Work Discipline, Workload, and Career Development on Employee Performance. *Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 248–258.
- Pramukty, R., & Dewi Puspaningtyas Faeni. (2022). The Influence of Workload and Work Discipline on Employee Performance in Companies in Bekasi City. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(3), 258–269. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i3.200>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Rahim, D. A. (2023). Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Total Quality Management (TQM) sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank BCA Kantor Cabang Bogor). *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v6i1.6833>

- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Volume 20 Issue 1 ( 2023 ) Pages 77-86  
KINERJA : Jurnal C : 1907-3011 ( Print ) 2528-1127 ( Online ) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work environment and job satisfaction on emp. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN*, 20(1), 77–86.
- Raymond, Dian, L. S., Anggia, D. P., Mohamad Gita, I., & Jontro, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 129–133.
- Safitri, L., Azis Firdaus, M., & Ibn Khaldun Bogor, U. (2022). The Influence Of Work Discipline And Workload On Employee Performance At The Human Resources Development Center Of The Ministry Of Agraria And Spatial Planning/National Land Agency. *Journal of International Trade*, 1(1), 10–17. <http://ejournal2.uika-bogor.ac.id/index.php/JIT/about>
- Sembodo, Y. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan). *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/25300>
- Sinambela, L. P. (2010). *Kinerja Pegawai*.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Suryandari. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. <http://lib.unnes.ac.id/17468/1/7101409069.pdf>
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Timbuleng, C., & Lumantow, L. Y. (2023). The Influence of Work Life Balance, Workload and Work Discipline on Employee Performance at Cooperative Services and Small Medium Business Regional Province of North Sulawesi. 758 *Jurnal EMBA*, 11(4), 758–770.

- Widarta, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sragen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, Vol.1, No.(3), 80–92.
- Witara, K., & Setiyawan, B. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prima Mitra Piranti Sidoarjo. *Media Mahardhika*, 21(3), 378–391. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v21i3.622>
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>





