

**PENGARUH DISIPLIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN SUKABUMI**

**SKRIPSI**

**SELVY YULANTI WULANDARI**

**20200080225**



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

**2024**

**PENGARUH DISIPLIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN SUKABUMI**

**SKRIPSI**

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

**SELVY YULANTI WULANDARI**

**20200080225**



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

## **PERNYATAAN PENULIS**

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUKABUMI

NAMA : SELVY YULIANTI WULANDARI

NIM 20200080225

“Dengan ini saya menyatakan dan bertanggung jawab 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, Juli 2024

SELVY YULIANTI WULANDARI

Penulis

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUKABUMI

NAMA : SELVY YULIANTI WULANDARI

NIM 20200080225

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan didepan dewan penguji pada sidang skripsi tanggal 27 Juli 2024 Menurut pandangan kam skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar sarjana manajemen

Sukabumi, 27 Juli 2024

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,

Marina, M.M.,M.pd  
NIDN. 0404039601

Ketua Penguji



Kalfajrin Kurniaji, MM., MBA  
NIDN.0429128506

Ketua Program Studi Manajemen

Riyan Mirdan Faris, M. Si  
NIDN.0419069402

Ana Yuliana Jasuni,M.M  
NIDN. 0414079101

PLH. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum, dan Pendidikan

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

## **HALAMAN PERSEMPAHAN**

### **MOTTO**

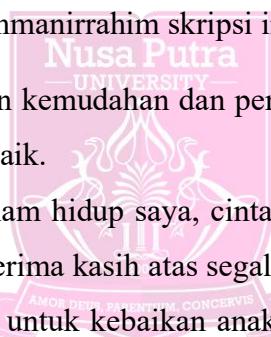
“ Allah tidak membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebijakan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang perbuatnya”. ( Q.S Albaqarah:286)

Alhamdulillahirabbil'aalamiin

**“ Lebih Baik Gagal Setelah Mencoba Dari Pada Gagal Sebelum Mencoba”**

**“Setetes Keringat Orang Tuaku Seribu Langkahku Untuk Maju”**

Sujud syukur kupersembahkan kepada-MU ya Allah, terima kasih atas rahmat, nikmat dan kurinia-MU yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam menempuh pendidikan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk mencapai masa depanku, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Tidak ada lembar yang paling indah dalam skripsi ini kecuali lembar persembahan. Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk :

- 
1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
  2. Dua orang yang paling berjasa dalam hidup saya, cinta pertama serta panutanku dan pintu surgaku, papah dan mamah terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan, selalu mendoakan untuk kebaikan anak-anaknya, selalu memberikan kasih sayang,cinta,dukungan, dan motivasi yang selalu mengiringi setiap langkah penulis serta dukungan moril maupun materil yang diberikan. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang mendukung anaknya untuk mencapai cita-cita. Terimakasih mamah papah telah membuktikan kepada dunia bahwa anaknya bisa menjadi sarjana. Sungguh gelar sarjana ini penulis pesembahkan untuk mamah dan papah.
  3. Kepada cinta kasih kedua saudara saya yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada adik terakhir ini.
  4. Kepada seseorang yang bersama penulis dan tidak bisa penulis sebut namanya, terima kasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, terima kasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal, meluangkan waktu, menemani, mendengarkan

5. keluh kesah dan terus memberikan semangat untuk meraih apa yang menjadi impian penulis.
6. Kepada teman – teman seperjuangan terkhusus kelas MN20E yang telah berjuang bersama sampai akhir
7. Terakhir, untuk diri saya sendiri Selvy Yulianti Wulandari terimakasih sudah menepikan ego dan memilih bangkit kembali untuk menyelesaikan semua ini, kamu selalu berharga, tidak peduli seberapa sakitnya kamu jatuh dengan banyak cercaan yang kamu hadapi dan putus asa untuk tetap bertahan, agar mencapai segala mimpimu. Terimakasih sudah mau bertahan untuk melanjutkan roda kehidupan yang berbatu.

Sukabumi, Juli 2024

Selvy Yulianti Wulandari



## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of discipline and workload on the performance of employees of the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Sukabumi Regency. The background of this research is based on the importance of understanding the factors that affect employee performance. This study uses a quantitative method with the determination of sampling using a saturated sample using all BKPSDM employees. The population in this study is 64 employees of the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Sukabumi Regency. The data used in this study is primary data, by distributing a questionnaire with the measurement scale used is the Likert scale. The statistical method used is Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) version 29. The results of the hypothesis test, with a t-value of the Discipline variable ( $X_1$ ) of 2.882 and a t-table of 1.997, and a significance value of  $0.006 > 0.05$ . The value of T calculated the Workload variable ( $X_2$ ) t to 7.989 and t table = 1.997 and the significance value of  $0.001 < 0.005$ , the significance number of  $0.001 < 0.005$ , while F calculated = 85.526 > F table = 3.140. Thus, the author draws the conclusion that Discipline and Workload affect the performance of Employees of the Sukabumi Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM).*

**Keywords:** *Work discipline, workload, and performance*



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengalisis pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Sukabumi. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya memahami faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penentuan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang menggunakan seluruh pegawai BKPSDM. Populasi dalam penelitian ini adalah 64 pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Sukabumi. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, dengan cara menyebarluaskan kuesioner dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Metode statistik yang digunakan adalah *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) versi 29. Hasil pengujian hipotesis, dengan nilai t hitung variabel Disiplin (X1) sebesar 2.882 dan t tabel sebesar 1.997, dan nilai signifikansi sebesar  $0,006 > 0,05$ . Nilai T hitung variabel Beban Kerja (X2) t hing 7.989 dan t tabel = 1,997 serta nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,005$ , angka signifikansi sebesar  $0,001 < 0,005$ , sedangkan F hitung = 85,526  $>$  F tabel = 3,140. Dengan demikian penulis menarik kesimpulan bahwa Disiplin Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab Sukabumi.

Kata Kunci : *Disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja*



## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SELVY YULIANTI WULANDARI

NIM 20200080225

Program Studi : Manajemen

Jenis karya : Skripsi

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

PENGARUH DISIPLIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUKABUMI. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif 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 cipta saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat Di :Sukabumi

Pada Tanggal : 27 Juli 2024

Yang Menyatakan

SELVY YULIANTI WULANDARI

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, karunia, dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kab.Sukabumi”. dengan baik dan maksimal. Penyusunan skripsi ini dilakukan dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian tingkat sarjana Strata 1 (S1), pada Program Studi Manajemen. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ni tidak terlepas dari doa, dukungan, bantuan, bimbingan, dan semangat yang diberikan dari berbagai pihak berupa moril maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Kurniawan,S.T., M.Si., MM selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi
3. Bapak Anggy Praditha Junfithrana S.Pd., M.T selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi
4. Ibu Ana Yuliana Jasuni, M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi
5. Ibu Marina, M.M., M.Pd selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia memberikan arahan, bimbingan serta bantuan yang ibu berikan agar skripsi ini terselesaikan dengan baik
6. Bapak Kalfajrin Kurniaji, MM., MBA Dosen Pembimbing I yang telah bersedia memberikan arahan dan bimbingan agar skripsi ini terselesaikan dengan baik
7. Dosen Pengujii Bapak Ryan Mirdan Faris selaku Dosen Pengujii
8. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan ilmu pengetahuan, mendidik, dan membimbing peneliti selama perkuliahan. Rasa hormat dan bangga peneliti bisa diajarkan dan dibimbing oleh Bapak dan Ibu Dosen, semoga Bapak Dan Ibu Dosen selalu dilimpahkan kesehatan, kemudahan dan dalam lindungan-Nya.
9. Para pegawai BKPSDM yang telah memberikan kemudahan, semangat, dan dukungan kepada peneliti dari awal hingga akhir.
10. Dua orang yang paling berjasa dalam hidup, mamah papah yang telah memberikan kasih sayang, ridho, dan cinta kasih yang telah diberikan selama ini. Terima kasih atas nasihat yang selalu diberikan serta kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis.

11. Seluruh keluarga peneliti yang selalu memberikan doa dan dukungan.
12. Untuk sahabat dan teman-teman seperjuangan MN20E yang saling mendung satu sama lain untuk mendapatkan gelar sarjana Manajemen
13. Untuk seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, terimakasih telah menjadi bagoan perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Selalu memberikan semangat untung pantang menyerah, mendengar keluh kesah. Semoga Allah selalu memberikan keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
14. Kepada seluruh pihak yang membantu memberikan masukan, dukungan, doa baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas ketulusan hati dan kebaikan yang telah diberikan.

Penulis berharap skripsi ini dapat membawa dampak positif bagi para pembaca serta skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dalam hal ini peneliti tidak menutup diri untuk menerima kritik dan saran yang sekiranya menjadi pembelajaran bagi peneliti untuk berkembang menjadi yang lebih baik lagi.



Sukabumi, Juli 2024

Selvy Yulianti Wulandari

## DAFTAR ISI

<b>COVER.....</b>	
<b>PERNYATAAN PENULIS.....</b>	i
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	iii
<b>ABSTRACT .....</b>	v
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	ix
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	x
<b>DAFTAR ISI .....</b>	xii
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	xiii
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	xivii
<b>LAMPIRAN.....</b>	xivv
<b>BAB I.....</b>	1
<b>PENDAHULUAN.....</b>	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	6
1.3    Batasan Masalah.....	6
1.4    Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4.1        Tujuan Penelitian .....	6
1.4.2        Manfaat Penelitian.....	6
1.5    Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II .....</b>	8
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	8
2.1    Landasan teori .....	8
2.1.1        Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2        Beban Kerja.....	10

2.1.3	Disiplin Kerja .....	12
2.2	Penelitian Sebelumnya.....	14
2.3	Model Penelitian.....	18
2.4	Pengembangan Hipotesis.....	19
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>35</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian</b> .....	<b>35</b>	
4.1.1	Gambaran Umum Responden.....	35
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	36
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	37
4.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	37
4.1.2	Deskriptif Variabel Penelitian .....	38
4.1.3	Pengujian Instrument Data.....	42
4.1.4	Uji Asumsi Klasik .....	45
4.1.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
4.1.6	Pengujian Hipotesis .....	49
4.1.7	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	51
<b>4.2 Pembahasan</b> .....	<b>52</b>	
<b>BAB V</b>	<b>54</b>	
<b>PENUTUP</b> .....	<b>54</b>	
5.1	Kesimpulan Dan Implikasi Manajerial .....	54
5.2	Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>56</b>	
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>60</b>	

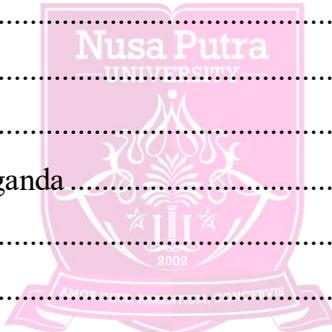
## **DAFTAR GAMBAR**

GRAFIK 1 Kinerja Pegawai (BKPSDM )Bulan September 2023 - Februari 2024.....	3
Gambar 2. Kerangka Pemikiran .....	19
Gambar 4. 12 Uji Normalitas Data.....	46
Gambar 4. 13 Uji Heteroskedastisitas .....	35



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai BKPSDM Periode Bulan September 2023 Sampai Dengan Februari 2024 .....	4
Tabel 2 1 Penelitian Sebelumnya .....	14
Tabel 3.3 Skala Likert .....	25
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden .....	35
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	36
Tabel 4. 3 Pendidikan Responden .....	37
Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden.....	37
Tabel 4. 5 angket untuk disiplin kerja (X1).....	38
Tabel 4. 6 angket untuk beban kerja (X2) .....	40
Tabel 4. 7angket untuk Kinerja (Y).....	41
Tabel 4. 8 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	43
Tabel 4. 9 Uji Validitas Beban Kerja (X2) .....	44
Tabel 4. 10 Uji Validitas Kinerja (Y) .....	44
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Data .....	45
Tabel 4. 12 uji heteroskedastisitas .....	47
Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas.....	48
Tabel 4. 14 Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
Tabel 4. 15 Pengujian Hipotesis T-tes .....	49
Tabel 4. 16 Pengujian Hipotesis F-tes.....	50
Tabel 4. 17 Koefisien Determinasi.....	51



## **LAMPIRAN**

Gambar 2 Lembar Kuesioner .....	60
Gambar 3 SPSS Uji Validitas.....	64
Gambar 4 Hasil SPSS Uji Reabilitas.....	66
Gambar 5 Uji Distribusi normal.....	67
Gambar 6 Uji Heteroskedastisitas .....	67
Gambar 7 Uji Muktikolinearitas.....	68
Gambar 8 Uji Regresi Linear Berganda .....	68
Gambar 9 Uji T .....	68
Gambar 10 Uji F .....	68
Gambar 11 Uji Determinasi .....	69
Jawaban Responden Disiplin 1 .....	69
Jawaban Responden 2 .....	70
Jawaban Responden 3 .....	72



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Globalisasi membuat bisnis bersaing ketat untuk menarik lebih banyak pembeli serta mempertahankan posisi ditengah persaingan bisnis yang ketat, perusahaan harus efektif dan efisien. Perusahaan berusaha untuk meningkatkan keterampilan karyawannya dengan berbagai cara agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Tidak semua pegawai memiliki keterampilan, dan semangat kerja yang sama, namun, bagian penting dari keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh adanya pegawai yang kompeten serta bersemangat tinggi.

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk proses bisnis dalam globalisasi saat ini. Manajemen sumber daya manusia termasuk bagian terpenting didalam organisasi. Untuk mempertahankan kesuksesan, perusahaan harus membutuhkan pekerja yang berbakat dan berpengalaman, sumber daya manusia yang ada diperusahaan harus ditingkatkan, termasuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pegawai harus memiliki kinerja yang tinggi hal ini dibutuhkan perusahaan atau organisasi, untuk mencapai tujuan. Kinerja termasuk bagian yang terpenting selain sumber daya manusia yang harus diperhatikan. Kinerja seorang karyawan diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan mereka selama proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2017) Dalam meningkatkan kinerja, organisasi memerlukan pemberian dukungan serta motivasi kepada para pekerja, oleh karena itu SDM yang unggul dan baik adalah hal yang terpenting dalam meningkatkan kinerja.

Beban kerja bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja. Karena pekerjaan terlalu banyak harus diselesaikan dalam jangka waktu yang ditetapkan, maka karyawan tidak dapat bekerja dengan efektif. Oleh karena itu, organisasi harus mengetahui beban kerja yang efektif terhadap pegawai agar bisa bekerja dengan baik serta menciptakan kinerja yang positif pada setiap karyawannya. Menurut Irawatati (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah rangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam dalam batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Ketika pegawai mendapatkan banyak pekerjaan serta tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaiannya, maka akan berdampak pada hasil yang harus dicapai serta berdampak pada kinerja pegawai.

Beban kerja mengacu pada tingkat tuntutan dan tanggung jawab yang dihadapi seorang karyawan saat melakukan pekerjaannya, dan dapat diukur dengan menghitung jumlah kerja yang harus dilakukan oleh setiap orang dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaiakannya. Kinerja yang berhubungan dengan beban kerja, di mana suatu organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan risiko beban kerja sebelum memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan (Neksen 2021).

Selain beban kerja, Disiplin kerja termasuk bagian yang mempengaruhi kinerja. Disiplin adalah salah satu dorongan seseorang untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan di sebuah organisasi. Hasibuan (2019) menyatakan kedisiplinan merupakan tingkat kesadaran dan komitmen individu untuk mematuhi peraturan perusahaan yang ditetapkan. Dengan adanya disiplin sangat membantu perusahaan dalam mempertegas pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan yang dibuat perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

Disiplin juga menjadi tolak ukur untuk seseorang dalam menjalankan setiap aturan yang ada. Setiap karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi maka cendrung lebih efisien dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, karyawan mengimplementasikan disiplin yang konsisten dapat memberikan kualitas kinerja yang baik. Semakin tinggi kesadaran mengenai pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Oleh karena itu, Setiap organisasi harus memotivasi karyawannya untuk menjadi lebih semangat dan rajin dalam menyelesaikan tugas serta harus mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan perusahaan bisa dilakukan sesuai dengan rencana.

Kedua faktor ini saling berkaitan dan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tantangan utama dalam mengelola beban kerja dan disiplin pegawai adalah memastikan bahwa beban kerja tidak melebihi kemampuan individu, dengan melihat beban kerja yang ada disuatu organisasi dan kebijakan-kebijakan pada disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai salam meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan suatu perusahaan, dengan melakukan pembagian tugas yang seuai dengan kemampuan masing-masing individu yang diperlukan oleh organisasi untuk menjaga kinerja yang optimal dan mencegah penurunan disiplin dan beban kerja.

Salah satu struktur pemerintahan kabupaten Sukabumi adalah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). BKPSDM

bertanggung jawab kepada bupati dalam penyelenggaraan penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. BKPSDM berusaha memberikan kinerja yang terbaik pada pegawainya. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai saat mengerjakan tugasnya untuk mencapai tingkat kinerja terbaik. Jadi, salah satu cara dalam mencapai kinerja yang lebih baik lagi dengan cara melihat kinerja yang telah dilakukan sebelumnya dan menjadikan suatu gambaran untuk mencapai kinerja yang baik. Dapat dilihat dari hasil penilaian pencapaian kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sukabumi. Perhatikan pada grafik dibawah ini:



**Sumber: (BKPSDM) Periode September 2023-Februari 2024**

**Grafik 1.1**

### **GRAFIK 1 Kinerja Pegawai (BKPSDM )Bulan September 2023 - Februari 2024**

Dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pegawai BKPSDM pada grafik 1.1 menunjukan bahwa secara umum capaian kinerja pegawai BKPSDM selalu mengalami peningkatan pada setiap bulannya. tetapi pada bulan Desember 2023 sampai Januari 2024 mengalami penurunan dalam pencapaian kinerja dibanding bulan-bulan sebelumnya, pada bulan februari 2024 mengalami kenaikan pencapaian sebesar 97,12%. Dapat diartikana bahwa hasil pencapaian kinerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dengan predikat cukup baik.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pada BKPSDM beban kerja didalam suatu unsur pemerintahan bertujuan untuk penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif memerlukan anggota yang profesional dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Pemerintahan menyusun analisa jabatan dan analisis beban kerja (ANJAB ABK), penyusunan ANJAB ini dilakukan setiap instansi dalam waktu lima tahun sekali sedangkan penyusunan ABK dilakukan setiap tahun. Oleh karena itu, pegawai diwajibkan menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) setiap tahun agar terbentuknya kinerja karyawan yang optimal dalam setiap bulannya untuk penetapan dan kompetensi dan syarat suatu jabatan, serta memberikan target pekerjaan dan menetapkan jam kerja yang standar, setiap pegawai wajib melakukan aktivitas perhari terhitung 330 menit untuk mencapai jam kerja yang efektif. Terhitung jam kerja yang efektif pebulan setiap karyawan harus menempuh 20 hari kerja x 330 menit = 6.600, beban kerja menjadi tolak ukur untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai. BKPSDM menetapkan waktu jam kerja yang standar. Namun terkadang masih ada pegawai yang tidak mentaati waktu jam kerja serta pegawai yang pulang sebelum waktunya, hal ini bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang tidak taat pada kebijakan yang telah ditentukan serta mempengaruhi pegawai yang lain, serta beban kerja yang tinggi mempengaruhi terhadap kinerja.

**Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai BKPSDM Periode Bulan September 2023 Sampai Dengan Februari 2024**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Ketidakhadiran Karyawan</b>			<b>jumlah Tidak Hadir</b>	<b>jumlah Hadir</b>
		<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Tanpa keterangan</b>		
September	64	0	1	3	4	60
Oktober	64	1	1	2	4	60
November	64	0	0	1	1	62
Desember	64	3	0	0	3	61
Januari	64	0	0	2	2	62
Februari	64	1	-	1	2	62
<b>Jumlah</b>		<b>5</b>	<b>2</b>	<b>9</b>		

**Sumber: absensi Pegawai Manusia BKPSDM (September 2023 -Februari 2024)**

Absensi karyawan merupakan hal yang penting didalam suatu perusahaan. Pada tabel 1.2 menunjukan bahwa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan bulan September 2023-Januari 2024 cenderung meningkat pada 2 (dua) bulan berturut-turut dari jumlah pegawai sebanyak 64 orang. Pada bulan September dan Oktober menunjukan bahwa dari 64 pegawai yang tidak hadir sebanyak 4 orang. Pada bulan November dari 64 pegawai tidak hadir mengalami penurun, selanjutnya pada bulan Desember dari 64 pegawai yang tidak hadir mengalami peningkatan dari bulan November. Pada bulan Januari dan Februari dari 64 orang pegawai yang tidak hadir menurun. Namun, dalam kehadiran tersebut beberapa pegawai terlambat datang melewati jam masuk kerja, hal ini dapat mempengaruhi pegawai yang lain, serta masih ada beberapa karyawan yang belum bisa konsisten terhadap peraturan jam kerja perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu pegawai BKPSDM menyatakan BKPSDM mengharapkan kinerja dan kedisiplinan dari setiap pegawai meningkat maka, perusahaan harus memberikan motivasi kepada para pegawai untuk mencapai kinerja yang baik. Dengan demikian, BKPSDM mengharuskan para pegawai untuk mengikuti program pelatihan yang ada, salah satunya pelatihan teknis *acheivement motivation training* (AMT) merupakan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kedisiplinan pegawai. BKPSDM harus mengirimkan perwakilan pegawai minimal 1-2 orang untuk mengikuti pelatihan tersebut, oleh karena itu pihak BKPSDM menunjuk kepada salah satu pegawai disana untuk mengikuti pelatihan teknis tersebut, akan tetapi permasalahan yang ada pada program pelatihan yang dilaksanakan BKPSDM terkadang terdapat ketidaksesuaian peserta pelatihan, hal ini karena pegawai yang telah ditunjuk untuk mengikuti pelatihan tersebut menunjuk pegawai yang lain diluar untuk berpartisipasi dalam pelatihan tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti mengkaji mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dengan menggunakan variabel beban dan disiplin kerja sebagai salah satu aspek yang dirasakan oleh karyawan dalam mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepergawaiian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)?

## 1.3 Batasan Masalah

Fokus penelitian ini terbatas pada variabel disiplin, beban kerja, dan kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), yang berlokasi di Jalan Raya Kadupugur, Cijalingan, Kecamatan Cicantayan, Kabupaten Sukabumi.

## 1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.



1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sukabumi
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sukabumi
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan beban secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sukabumi

### 1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### 1. Bagi perusahaan

Membantu pimpinan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

## **2. Bagi akademik**

Sebagai referensi untuk penelitian lanjut tentang kinerja karyawan dari aspek beban kerja dan disiplin kerja

## **3. Bagi peneliti**

Sebagai referensi untuk penyusunan dan penulisan penelitian, yang diperlukan untuk memperoleh tugas akhir serta menambah pengetahuan mengenai pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sukabumi.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mengetahui penyusunan penelitian ini, maka peneliti membuat dalam beberapa bab seperti ini.

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

Membahas latar belakang, rumusan masalah, batasan, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

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

Mempelajari dasar teori, penelitian sebelumnya, dan kerangka teori yang relevan dengan penelitian.

#### **BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

Membahas variabel penelitian dan definisi operasional, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, pengumpulan data, dan analisis data

#### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Memberikan penjelasan tentang deskripsi variabel penelitian dan temuan penelitian.

#### **BAB V : KESIMPULAN**

Bab penutup dimana penulis akan menjelaskan hasil kesimpulan dari hasil penelitian serta memberikan saran

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan Dan Implikasi Manajerial**

##### **5.1.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tingkat kedisiplinan dan jumlah beban kerja terhadap kinerja karyawan di BKPSDM Sukabumi. Temuan studi tersebut mengungkapkan bahwa:

1. Kedisiplinan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Sukabumi. Pegawai dengan tingkat disiplin tinggi yang mematuhi dan memahami peraturan organisasi cenderung menunjukkan prestasi kerja lebih baik, sejalan dengan tujuan organisasi.
2. Beban kerja juga berpengaruh pada kinerja pegawai BKPSDM Sukabumi. Setiap pegawai memiliki beban dan tanggung jawab yang berbeda sesuai kapasitas masing-masing. Penyelesaian tugas secara efektif berpotensi meningkatkan kinerja individu dan mendukung pencapaian tujuan instansi.
3. Kedisiplinan dan beban kerja secara terpisah berdampak pada kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Sukabumi. Keberadaan disiplin kerja dan pengelolaan beban kerja yang tepat dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan performa keseluruhan.

##### **5.1.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan temuan penelitian, analisis, dan kesimpulan yang telah dihasilkan, berikut ini adalah konsekuensi praktis untuk manajemen:

1. Disiplin kerja merupakan aspek krusial yang perlu ditingkatkan karena sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Manajemen harus mengevaluasi pegawai yang kurang produktif, terutama terkait kehadiran. Keterlambatan dapat menghambat penyelesaian tugas tepat waktu. Instansi perlu menerapkan sanksi yang tegas dan tepat sasaran bagi pelanggar aturan.
2. Beban kerja di instansi ini cukup tinggi dan sangat mempengaruhi kinerja. Seluruh karyawan diharuskan menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahunan

agar memahami tugas mereka, disertai kemampuan dan sikap saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Instansi juga menyediakan pelatihan untuk memotivasi dan mengembangkan diri pegawai guna meningkatkan kinerja.

3. Kinerja pegawai sangat penting karena tanpa ada kinerja tujuan instansi tidak akan tercapai. Oleh karena itu, perlu diperhatikan sumber daya manusia yang aktif, tepat, dan andal dalam melaksanakan tugas-tugas instansi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, berikut saran yang dapat dipertimbangkan:

1. BKPSDM Sukabumi sebaiknya memberi perhatian khusus pada aspek disiplin dan beban kerja, mengingat dampaknya terhadap kinerja pegawai. Institusi dianjurkan untuk:
  - Membuka peluang pengembangan keterampilan bagi pegawai
  - Memberikan penghargaan individual untuk mendorong peningkatan kinerja
2. Pegawai diharapkan untuk:
  - Mengoptimalkan upaya dalam menjalankan tugas
  - Memupuk sikap amanah terhadap tanggung jawab yang dibebankan
  - Berusaha meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan
  - Fokus pada pencapaian hasil yang lebih memuaskan
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk:
  - Memperluas cakupan dengan menambahkan variabel independen baru
  - Mengeksplorasi indikator tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja
  - Mengumpulkan informasi yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berdampak pada kinerja pegawai

## **DAFTAR PUSTAKA**

Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. *Remaja Rosdakarya*.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketigabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.

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.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)

*Badan dan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (n.d.). Retrieved from [https://portal.sukabumikab.go.id/portal/file\\_sakip/BKPSDMPerubahan%20Tahun%2023.pdf](https://portal.sukabumikab.go.id/portal/file_sakip/BKPSDMPerubahan%20Tahun%2023.pdf)

Tarlis, A., Iskandar, D., & Hetti, S. M. (2021). Relevansi Pelatihan Achievement Motivation Training (AMT) Guna Meningkatkan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 120-131

Nugroho, V., & Nicholas, N. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Perusahaan Property Dan Real Estate. *Jurnal Bina Akuntansi*, 7(1), 67-79.

Nugroho, Y. A. B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara Profesional*. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

Suwanto, S., & Eka, P. D. (2020). Analysis Of Leadership Style Influence, Job Motivation, And Compensation Towards Teacher Satisfaction On The Foundation Of Al-Hasra Bojongsari. Depok City. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(3).

- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Soetrisno, Edy. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana, 2016.
- Nugroho, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*.
- Wibisono, Y. (2018). *Manajemen Bisnis: Pendekatan Sistem dan Aplikasi*.
- Silaen, Novia R., et al. *KINERJA KARYAWAN*. CV WIDINA MEDIA UTAMA, 2021.
- Handoko (2020). Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Workload Analysis dalam Penentuan Jumlah Tenaga Kerja yang Optimal Di CV. Jaya Perkasa Teknik, Kota Pasuruan. *Jurnal Valtech*, 3(2), 82-85.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Mangkunegara. (2019). Beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Alwi, M (2019). Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara Tahun 2022. *Journal of Muslim Community Health*
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. *Jakarta: Raih Asa Sukses*.
- Agustini. (2019). Disiplin Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- (Sutrisno, 2019). Faktor – Faktor Disiplin kerja
- Hasibuan, M. S. (2017). Indikator Disiplin Kerja
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*
- Hani Saharani (2023). Hasil Penelitian Terdahulu.
- Wahyuni, Dewi Sartika. "Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang." (2020).



Wiryang, Archie Surya, Rosalina Koleangan, and Imelda WJ Ogi. "Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7.1 (2019).

Putra, Abimanyu Aditya, and Nur Laily. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Para Bathara Surya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 8.9 (2019).

"Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" oleh T. H. Prasetyo dan Y. A. Sari (2018).

Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48-57.

Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149-167.

Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.

Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.

Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16-30.

Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49-56.

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96-102.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1), 15-31.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis dengan Progam SPSS*. Semarang: Undip.

Nugraha, B. (2022). *Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik*. Pradina Pustaka.

