

## Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

Aisyah<sup>1✉</sup>, Ramli, S<sup>2</sup>, Iwan Adinugroho<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah, Mamuju, Indonesia.

### Abstrak

Tujuan penelitian ini yakni: 1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju, 2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju, 3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif berupa data angka-angka dari tanggapan responden dengan model angka skala likers, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Pengolahan data penelitian menggunakan regresi linear berganda dengan alat bantu software SPSS versi 24.0 untuk membaca arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial uji t determinasi. Hasil analisis untuk variabel disiplin kerja, diperoleh nilai signifikan  $0,008 < 0,05$  dan angka  $t_{hitung} 6,769 > t_{tabel}$  sebesar 1,66140. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju atau hipotesis diterima. Hasil analisis untuk variabel beban kerja, diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan angka  $t_{hitung} 10,534 > t_{tabel}$  sebesar 1,66140. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju atau hipotesis diterima.

**Kata kunci:** Disiplin kerja; beban kerja; kinerja pegawai

## *The effect of work discipline and workload on employee performance*

### Abstract

*The aims of this study were: 1. To determine the effect of work discipline on employee performance at the Mamuju Regency Regional Disaster Management Agency, 2. To determine the effect of workload on employee performance at the Mamuju Regency Regional Disaster Management Agency, 3. To determine the most dominant variable influencing employee performance at the Mamuju Regency Regional Disaster Management Agency. This study used a quantitative analysis method in the form of numerical data from respondents' responses using the Likers scale numerical model, with a total of 96 respondents. Research data processing uses multiple linear regression with SPSS version 24.0 software tools to read the direction of the influence of the independent variables on the dependent variable by partial determination t test. The results of the analysis for work discipline variables, obtained a significant value of  $0.008 < 0.05$  and a  $t_{count}$  of  $6.769 > t_{table}$  of  $1.66140$ . This means that work discipline has a significant effect on the performance of the Mamuju Regency Regional Disaster Management Agency employees or the hypothesis is accepted. The results of the analysis for the workload variable, obtained a significant value of  $0.000 < 0.05$  and a  $t_{count}$  of  $10.534 > t_{table}$  of  $1.66140$ . This means that work discipline has a significant effect on the performance of the Mamuju Regency Regional Disaster Management Agency employees or the hypothesis is accepted.*

**Key words:** Work Discipline; Workload; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi yang tujuannya untuk mencapai keberhasilan organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu mengenai penempatan kerja pegawai sesuai dengan kemampuan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Edy Sutrisno, (2019:33), penempatan pegawai adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan pegawai. dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pembinaan disiplin kerja pada pegawai sebaiknya diseimbangkan dengan meminimalisasikan beban kerja yang dimiliki pegawai. Beban kerja merupakan suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu waktu tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki, maka pekerjaan yang harusnya selesai akan terbengkalai. Beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja ringan, sedang, dan berat. Pekerjaan yang memiliki beban kerja ringan yaitu pekerja kantor, sebagaimana pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju.

Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju sangat penting mengetahui kemampuan kerja pegawainya melalui kemampuan pegawai dengan melihat kedisiplinan kerja dan beban kerjanya dalam menjalankan rutinitas pekerjaannya. Pegawai di sebuah instansi harus memiliki sikap disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operasional dalam sumber daya manusia (SDM) yang sangat berpengaruh dalam mencapai suatu kinerja yang baik. Tanpa disiplin yang baik tidak mungkin suatu organisasi dapat mencapai hasil yang maksimal. Disiplin kerja merupakan kerelaan dan kesadaran dalam mematuhi seluruh peraturan instansi pemerintah dan norma-norma yang berlaku. (Asrul, A. 2021:44).

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Morrison (2013:87) “menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi penting dan utama dalam memperkuat pencapaian tujuan organisasi”. Menurut Follet (2016:42) “manajemen sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu yang menyelesaikan segala bentuk pekerjaan melalui pengembangan potensi manusia”. Menurut Gibson (2014:73) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, proses ini melibatkan organisasi arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang yang mencapai berbagai hasil.

Menurut Dharma (2012:14) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Handoko (2016:77) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Budiman (2012:34) manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang diinginkan sesuai tujuan-tujuan individu maupun secara tim sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Beberapa definisi diatas dapat diberikan kesimpulan bahwa sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya, yang tertuang dalam tujuan individu maupun dalam tujuan organisasi, senantiasa melaksanakan tugas sesuai dengan nilai manfaat dan keuntungan dari aktivitas kerja. Sumber daya manusia adalah potensi yang ada dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri, serta seluruh potensi yang terkandung di dalam dirinya sebagai sumber daya manusia.

### Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Tanjung, H (2017:15) menyebutkan

bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Dari pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku pegawai sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku.

### **Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja menurut Tarwaka dalam Zebua, Y. (2020:3) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Sedangkan menurut Menpan dalam Antonius (2020:3) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Menurut Sunyoto dalam Yuliantini (2021:27) Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Dari uraian uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan keadaan dimana para pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2019:34) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Kaswan (2017: 278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau terget tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

## **METODE**

### **Jenis Dan Sumber Data**

Sugiyono (2018:32) jenis dan sumber data merupakan elemen awal yang menjadi dasar pertimbangan pemutusan suatu kebijakan akan kumpulan dari fakta-fakta penelitian:

#### **Data Kualitatif**

Menurut Sugiyono, (2018:32) menjelaskan bahwa data kualitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk uraian atau penjelasan memberikan makna dari secara verbal. Data kualitatif dalam penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju.

#### **Data Kuantitatif**

Menurut Sugiyono, (2018:32) data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam angka-angka yang memberikan penjelasan akan arah pengaruh dari variabel yang diamati. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa tanggapan responden dan selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk tabel distribusi tanggapan responden terkait disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju.

#### **Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:**

##### **Data Primer**

Menurut Sugiyono, (2018:34) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. data primer merupakan data yang didapatkan dari hasil pengamatan secara langsung pada objek penelitian sesuai dengan strandar kerja yang berlaku.

#### Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:34) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen adalah data yang bersumber dari dokumen laporan, peraturan-peraturan.

#### Populasi Dan Sampel

##### Populasi

Menurut Sugiyono (2018:126) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju sebanyak 30 pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN).

##### Sampel

Menurut Sugiyono, (2018:127) “sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Karena banyaknya populasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju telah diketahui, sehingga pengambilan sampel menggunakan seluruh jumlah populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode *sampling total* sebanyak 30 responden.

#### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:55) pengumpulan data sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam instansi pemerintah maupun dari luar instansi pemerintah:

Studi kepustakaan (*library research*) atau studi dokumen, untuk memperoleh data sekunder dipergunakan studi kepustakaan yang dilakukan dengan membaca, mempelajari, mengutip materi;

Studi lapangan untuk memperoleh data secara langsung dengan mengadakan pengamatan langsung ditempat yang dijadikan objek penelitian, dengan memberikan pernyataan dalam bentuk kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai yang dijadikan responden penelitian; dan

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data berupa daftar pernyataan atas pokok permasalahan dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian.

#### Teknik Pengolahan dan Analisis Data Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

##### Uji Validitas

Menurut Ghazali, (2012:35) validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang harusnya diukur. Mengukur validitas dapat membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  dimana jika  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$  butir pernyataan dianggap valid.

##### Uji Reliabilitas

Merupakan alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012:35). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan nilai statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$

##### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis dengan menggunakan rumus regresi linear berganda seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2018:46) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> : Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> : Beban Kerja

a : Konstanta

b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> : Koefisien korelasi

e : Error term

Pengukuran instrument penelitian ini adalah menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur variabel peneliti menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan berupa tanggapan responden yang diberi bobot angka, seperti berikut ini:

Sangat Setuju	diberi skala angka 5
Setuju	diberi skala angka 4
Kurang Setuju	diberi skala angka 3
Tidak setuju	diberi skala angka 2
Sangat tidak setuju	diberi skala angka 1

Dalam penelitian ini alat uji analisis yang digunakan penulis adalah uji parsial dan uji simultan dimana digunakan untuk mengetahui pengaruh variable penelitian secara satu persatu maupun bersama-sama, dengan penilaian:

### Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Daerah di Sulawesi Barat, dengan nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Uji parsial atau uji t digunakan mengetahui variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Langkah-langkah untuk melakukan uji t

$H_{01}$  = Disiplin kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju.

$H_{11}$  = Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju.

$H_{02}$  = Beban kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju

$H_{12}$  = Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju.

### Uji bersama-sama (Simultan)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju. Dimana unsur penilainnya nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serempak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Berdasarkan tabel *product moment* untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $N - 2$ , dimana jumlah  $N$  (sampel) adalah  $30 - 2 = 28$ , maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,1689. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan X1.1	0,423	0,1689	Valid
Pernyataan X1.2	0,515	0,1689	Valid
Pernyataan X1.3	0,545	0,1689	Valid
Pernyataan X1.4	0,478	0,1689	Valid
Pernyataan X1.5	0,509	0,1689	Valid
Pernyataan X2.1	0,613	0,1689	Valid
Pernyataan X2.2	0,514	0,1689	Valid
Pernyataan X2.3	0,550	0,1689	Valid
Pernyataan X2.4	0,547	0,1689	Valid
Pernyataan X2.5	0,449	0,1689	Valid
Pernyataan Y1.1	0,716	0,1689	Valid
Pernyataan Y1.2	0,820	0,1689	Valid
Pernyataan Y1.3	0,706	0,1689	Valid
Pernyataan Y1.4	0,760	0,1689	Valid

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan Y1.5	0,442	0,1689	Valid

Hasil uji validitas pada tabel 1 diketahui angka  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga butir-butir pernyataan pada kuesioner penelitian dinyatakan valid dan tanggapan responden layak untuk dilakukan pengujian regresi linear berganda.

### Uji Realibilitas

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,771	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,755	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,740	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 Uji realibilitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka nilai *Cronbach Alpha* dengan ketentuan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Hasil penelitian dinyatakan bahwa semua pernyataan disiplin kerja, beban kerja dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini tidak menimbulkan arti ganda.

### Uji Regresi Linear Berganda

#### Uji t (Uji Parsial)

Sebelum memulai menghitung hasil analisis regresi linear berganda secara parsial atau uji t, terlebih dahulu menentukan nilai dan  $t_{tabel}$  dengan cara menguji  $t_{tabel}$

$$\text{Rumus } t_{tabel} = N - K = 30 - 2 - 1 = 27$$

N = jumlah responden

K = jumlah variabel X dan Y

Jadi,  $t_{tabel} = 1,66140$  (cara pendapatan nilai dapat dilihat  $t_{tabel}$ )

Metode regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan yang ada diantara kedua variabel menggunakan bantuan program *software SPSS (Statistical Package for Social Science)*.

**Tabel 3.**  
Hasil Signifikansi Secara Parsial (Uji t)  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Variabel Bebas	<i>Unstandardized Coefficients</i>	Std Error	<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig
	Beta		Beta		
Constant	3,540	5,719		2,368	0,025
Disiplin Kerja	0,452	0,456	0,443	6,769	0,008
Beban Kerja	0,619	0,523	0,503	10,534	0,000

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis statistik *coefficients* dapat dilihat bahwa besarnya nilai konstanta sebesar 3,540 serta koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,452 dan beban kerja sebesar 0,619 sehingga dapat dibuat persamaan regresi linear berganda antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,540 + 0,452X_1 + 0,619X_2 + 0,05$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda pada tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta merupakan angka kinerja pegawai sebesar 3,540 jika angka disiplin kerja dan beban kerja dalam keadaan tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju sebesar 3,540;

$b_1 = 0,452$  yang artinya bahwa jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju akan meningkat sebesar 0,452 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan;

$b_2 = 0,619$ , yang artinya bahwa jika beban kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju akan meningkat sebesar 0,619 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan; dan

Dari kedua variabel independen, beban kerja paling dominan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju. Hal ini dikarenakan nilai

koefisien regresi variabel beban kerja paling besar yaitu sebesar 0,619 dengan nilai signifikan paling kecil sebesar 0,000 jika dibandingkan dengan disiplin kerja 0,452 dengan signifikan 0,008.

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui variabel disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju secara parsial atau satu persatu. Uji parsial atau uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05. Uji parsial atau uji t mempunyai pengaruh signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai probabilitas kesalahan lebih kecil dari 0,05 (5%).

Berdasarkan hasil analisis *statistik coefficients* kolom signifikan pada tabel 3 pengujian masing-masing variabel secara parsial :

Hasil analisis untuk variabel disiplin kerja, diperoleh nilai signifikan  $0,008 < 0,05$  dan angka  $t_{hitung}$  6,769  $> t_{tabel}$  sebesar 1,66140. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju atau hipotesis diterima; dan

Hasil analisis untuk variabel beban kerja, diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan angka  $t_{hitung}$  10,534  $> t_{tabel}$  sebesar 1,66140. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju atau hipotesis diterima.

#### Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.**  
Hasil Koefisien Korelasi (R) Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,722	0,704	0,738	1,495

Berdasarkan hasil tabel 4 menjelaskan bahwa:

besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,722 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,704 atau 70,4%.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju.

Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Pegawai yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju sutau proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif.

Disiplin pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju juga sebagai kepatuhan dalam suatu organisasi untuk taat pada setiap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib pegawai sebagaimana hasil pengamatan menunjukkan adanya berbagai persoalan kedisiplinan. Pegawai yang santai pada saat jam kerja, pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, pegawai yang tidak mentaati prosedur kerja, pegawai yang tidak mengenakan atribut pakaian kerja yang telah ditetapkan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju sebaiknya ditertibkan melalui peraturan daerah Kabupaten Mamuju atau dapat pula melalui ketetapan pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju, agar pegawai memiliki perhatian untuk melakukan perubahan perilaku disiplin pada diri pegawai hingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis Hasibuan, (2019:212) Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan

wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju

Penjelasan diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan Hasibuan (2018:193-198) ketidakdisiplinan dalam diri pegawai dapat disebabkan karena kurangnya kesadaran pada diri seseorang tersebut akan arti pentingnya disiplin sebagai pendukung dalam kelancaran bekerja. Sementara kesadaran pada diri sendiri memiliki arti bahwa seseorang tersebut secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Dwi Dewianawati, (2022) dengan hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dari kesamaan hasil penelitian yang ada, maka penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk peneliti dimasa yang akan datang.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju**

Beban kerja harus memiliki keseimbangan dari tubuh manusia dengan kemampuan fisik dan kognitif hingga menjadi perhatian yaitu beban kerja yang berupa fisik dan mental. Sehingga beban kerja menjadi tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kinerja. Sehingga secara tidak langsung, produktivitas pekerja dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang terindikasi lewat kinerjanya. Beban kerja yang diterima pekerja dapat berupa beban kerja fisik, seperti paparan suhu lingkungan, kebisingan, pencahayaan yang berdampak pada metabolisme tubuh pekerja dari detak jantung, konsumsi oksigen, suhu tubuh dan sebagainya yang terlihat lebih konkrit dan dekat dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Beban kerja dapat pula berupa beban kerja mental yang terindikasi lebih subjektif terhadap masing-masing subjek pekerja, seperti beban waktu, usaha, stress, dan sebagainya.

Pengurangan beban kerja diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula hingga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja baik. Penjelasan diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan Sunyoto dalam Yuliantini (2021:27) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Asrul. J dan Harnida wahyuni (2021) dengan hasil penelitiannya menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dari kesamaan hasil penelitian yang ada, maka penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk peneliti dimasa yang akan datang.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:  
Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju;  
Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju; dan  
Beban kerja yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

- Antonius. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media.
- Asrul, A., & Adda, H. W. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Radar Sulteng*. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako, 7(3), 258-267.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group, Jakarta
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Agora, 5(1).
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*, Penerbit Gaya Media.
- Septiani, H. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung*
- Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4 Tahun 2018 ISSN:2338-9605.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1).
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt Iss Indonesia)*. Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora, 6(2), 104-120.
- Zebua, Y. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara*. Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA), 1(1), 102-111