

Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga

Tasya Fitri Nur Aida Pasaribu¹, Zafri Abdi Nasution², Nova Zulfani Panggabean³

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga, Indonesia, tasyafitripasaribu2811@gmail.com

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga, Indonesia, zafriabdi64@gmail.com

³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga, Indonesia, novazulfani@gmail.com

Abstract

This study was motivated by employee performance issues at the Sambas Subdistrict Office, Sibolga City, which were presumed to be influenced by work discipline and workload. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and workload on employee performance, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach with a descriptive method. The population consisted of all employees of the subdistrict office, and all members of the population were selected as the research sample. Data were collected through questionnaires and literature review. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis, preceded by classical assumption tests, including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The results showed that work discipline and workload had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination indicated that most of the variation in employee performance could be explained by these two variables, while the remaining variation was explained by other variables outside the scope of this study. The implication of this research is the need to strengthen work discipline policies and manage workloads fairly and proportionally in order to improve employee performance. Future researchers are encouraged to include other variables affecting employee performance and to expand the research population and sample.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Workload

Corresponding Author: Agun Safira Pasaribu

Email: agunsafira8@gmail.com

Tanggal Pengajuan : 10/11/2025

Tanggal Persetujuan : 25/12/2025

Tanggal Publikasi : 31/12/2025

This is a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

Pendahuluan

PT Federal International Finance Cabang Sibolga merupakan salah satu perusahaan pembiayaan atau leasing yang menawarkan jasa kredit motor baru dan bekas merek Honda. Seiring dengan perkembangan teknologi dan dinamika lingkungan eksternal, perusahaan ini terus berupaya meningkatkan kualitas layanan dan kinerja organisasinya. Namun, di tengah proses perkembangan tersebut, perusahaan masih menghadapi berbagai tantangan internal, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal bagi para karyawan. Salah satu permasalahan yang dirasakan adalah kondisi ruang kerja yang kurang nyaman, di mana satu gedung kecil harus menampung beberapa divisi sekaligus. Meskipun hubungan antarkaryawan terjalin cukup baik dan tercipta suasana kerja yang kondusif, kondisi kantor yang mulai sibuk bekerja setelah pukul 08.00 WIB menyebabkan sebagian karyawan merasa jenuh, dan dalam jangka panjang hal ini berpotensi menurunkan kinerja.

Permasalahan lingkungan kerja tersebut tentunya tidak dapat dilepaskan dari faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan oleh penulis, ditemukan bahwa kebutuhan akan pencapaian dan afiliasi sebagian karyawan belum terpenuhi secara optimal. Karyawan yang memiliki semangat berprestasi tinggi merasa belum mendapat ruang yang cukup untuk menunjukkan kemampuannya secara maksimal. Di sisi lain, masih terjadi praktik senioritas di lingkungan kerja, di mana beberapa karyawan senior cenderung meninggalkan kantor lebih awal dan menyerahkan tugasnya kepada rekan kerja lain. Hal ini menyebabkan ketimpangan dalam distribusi beban kerja dan berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas.

Dalam menghadapi kondisi tersebut, penting untuk menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam menjalankan aktivitas dan menentukan arah perkembangan perusahaan. SDM yang unggul akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, terlebih di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, seperti melalui pelatihan dan pengembangan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan kompensasi dan motivasi kerja yang sesuai. Strategi-strategi ini diarahkan untuk meningkatkan keterlibatan, loyalitas, serta semangat kerja karyawan dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja SDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik, seperti tata ruang yang tertata rapi, pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang memadai, dan kebersihan yang terjaga, akan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Sementara itu, dari sisi nonfisik, hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan juga memiliki peranan penting dalam membentuk suasana kerja yang kondusif. Sejalan dengan pendapat Nitisemito (2018), terdapat tiga indikator utama dalam lingkungan kerja, yaitu: (1) suasana kerja, (2) hubungan dengan rekan kerja, dan (3) tersedianya fasilitas kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif merupakan dasar penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga menjadi faktor penentu dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan penuh semangat dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hasibuan (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias dalam meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Namun, fenomena yang terjadi di PT Federal International Finance Cabang Sibolga menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami tingkat motivasi kerja yang rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas, terutama ketika tidak ada penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja mereka. Beberapa karyawan merasa potensi dan kemampuan mereka tidak dimanfaatkan secara optimal karena keterbatasan ruang untuk berkembang dan kurangnya kesempatan berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Selain itu, budaya senioritas yang masih terjadi juga menimbulkan rasa ketidakadilan, yang berdampak pada turunnya semangat kerja. Kondisi ini mengakibatkan sebagian karyawan menjalankan pekerjaan hanya sebatas rutinitas tanpa adanya dorongan untuk berinovasi atau memberikan hasil yang maksimal.

Dengan mempertimbangkan berbagai permasalahan yang telah diuraikan, maka perlu dilakukan suatu penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Cabang Sibolga. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan, khususnya dalam merancang lingkungan kerja yang lebih mendukung serta program motivasi yang tepat sasaran, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Telaah Literatur

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Sinambela (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan dan meminimalkan kerugian.

Tujuan dari penilaian kinerja menurut Sulistiyani & Rosidah (2017) adalah untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai, memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya, mendistribusikan reward dari organisasi yang dapat berupa tambahan gaji, promosi, dan lain-lain, serta mengadakan penelitian manajemen personalia.

Selanjutnya, As'ad (2015) menyatakan bahwa terdapat dua macam faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, yaitu faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya. Adapun faktor situasional terbagi atas dua bagian, yaitu faktor fisik pekerjaan yang meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, serta lingkungan fisik seperti penyiangan, temperatur, dan ventilasi, serta faktor sosial dan organisasi yang meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, serta lingkungan sosial.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai. Zainal et.al. (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi antara manajer dan karyawan untuk mendorong perubahan perilaku, sekaligus sebagai upaya meningkatkan kesadaran serta kesediaan karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Senada dengan itu, Fahmi (2017) berpendapat bahwa kedisiplinan mencerminkan tingkat kepatuhan dan ketaatan seseorang terhadap aturan yang berlaku, disertai dengan kesediaan menerima sanksi apabila melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan kedua pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang atau pegawai sesuai dengan aturan organisasi untuk dipatuhi dan ditaati secara sadar.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2017) meliputi: (a) taat terhadap aturan waktu, yaitu jam masuk, pulang, dan istirahat yang tepat waktu; (b) taat terhadap peraturan perusahaan, seperti cara berpakaian dan bertingkah laku; (c) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yaitu cara melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta hubungan dengan unit kerja lain; serta (d) taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan yang mengatur tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja juga turut memengaruhi kinerja pegawai. Nabawi (2019) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan dalam keadaan normal dan dalam jangka waktu tertentu, yang semuanya berkaitan dengan indikator pekerjaan tersebut. Sementara itu, Priansa (2018) menambahkan bahwa beban kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang dianggap berat, tetapi juga mencakup pekerjaan yang ringan. Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam mewujudkan keberhasilan suatu tujuan organisasi.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif (Arikunto, 2016). Pendekatan ini dipilih untuk menguji pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas, yang terdiri atas 33 orang Pegawai Negeri Sipil dan 4 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh populasi ditetapkan sebagai sampel penelitian (Arikunto, 2016). sehingga sampel berjumlah 37 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua cara. Pertama, studi literatur, yaitu dengan menelaah berbagai sumber bacaan yang relevan dengan variabel penelitian, seperti buku ilmiah, jurnal, dan peraturan perundang-undangan (Arikunto, 2016). Kedua, kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab secara tertulis (Azwar, 2017).

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (disiplin dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji koefisien determinasi (R^2), uji secara simultan (uji F), dan uji secara parsial (uji t). Seluruh pengolahan data dibantu dengan perangkat lunak statistik (Ghozali, 2018).

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

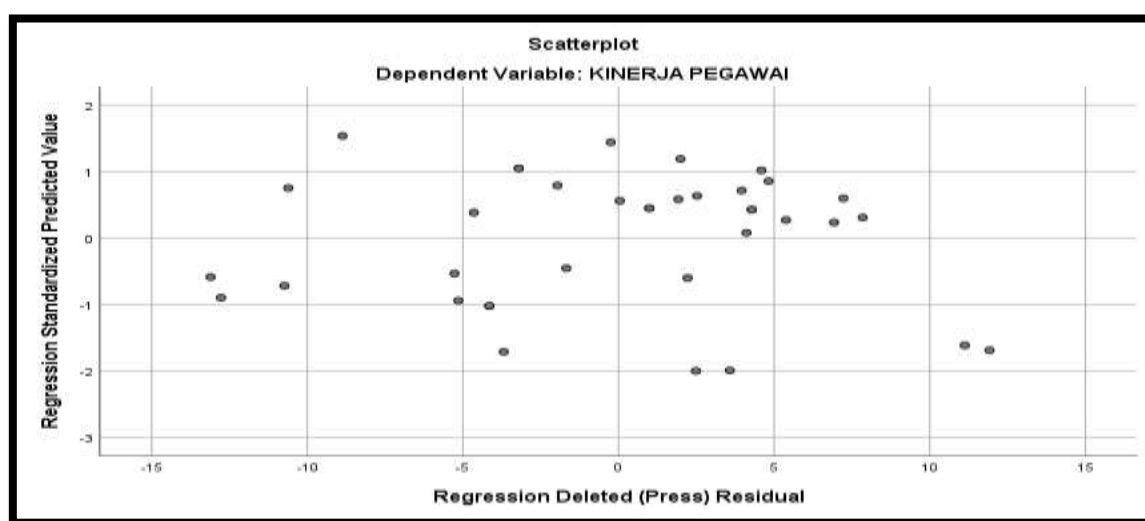
Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis statistik Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 01 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	N	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	37	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan data tabel diatas, nilai Asymp. Sig. sebesar $0,200 > 0,05$, yang berarti data residual berdistribusi normal. Selanjutnya, Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 01 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Gambar diatas yang menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Setelah uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, proses pengolahan data berikutnya adalah uji multikolinearitas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 02 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin	0,871	1,148	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Beban Kerja	0,871	1,148	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, nilai tolerance untuk variabel disiplin dan beban kerja adalah 0,871 ($> 0,10$) dan nilai VIF adalah 1,148 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (disiplin dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) (Ghozali, 2018). Hasil analisis regresi linier berganda disajikan dalam Tabel dibawah ini.

Tabel 03 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	t hitung	Sig.
Konstanta	-0,942	7,545	-0,125	0,901
Disiplin (X_1)	0,610	0,102	6,005	0,000
Beban Kerja (X_2)	0,427	0,125	3,422	0,002

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga. Berdasarkan Tabel 4.3, diperoleh persamaan regresi $Y = -0,942 + 0,610X_1 + 0,427X_2$. Nilai konstanta sebesar -0,942 menunjukkan bahwa jika disiplin dan beban kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai berada pada angka -0,942.

Koefisien regresi variabel disiplin (X_1) sebesar 0,610 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,610 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,427 juga bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,427 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengambilan keputusan adalah jika t hitung $> t$ tabel atau nilai Sig. $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 04 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin (X_1)	6,005	2,032	0,000	Signifikan
Beban Kerja (X_2)	3,422	2,032	0,002	Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin (t hitung = 6,005 > t tabel = 2,032; Sig. = 0,000 < 0,05) dan beban kerja (t hitung = 3,422 > t tabel = 2,032; Sig. = 0,002 < 0,05) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Pengujian Hipotesis Serempak

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengambilan keputusan adalah jika F hitung > F tabel atau nilai Sig. < 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F disajikan dalam Tabel 4.5.

Tabel 05 Hasil Uji F (Uji Simultan)

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
35,877	3,28	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai F hitung = 35,877 > F tabel = 3,28 dan nilai Sig. = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti disiplin dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil koefisien determinasi disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 06 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Adjusted R^2	N
0,824	0,678	0,659	37

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, nilai R^2 sebesar 0,678 menunjukkan bahwa 67,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 32,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai adjusted R^2 sebesar 0,659 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, kemampuan prediksi model tetap berada pada tingkat yang baik. Nilai R sebesar 0,824 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen termasuk dalam kategori sangat kuat.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan (Afandi, 2018). Disiplin kerja yang berlangsung di kantor camat tersebut sudah tergolong baik, yang tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, serta perilaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kondisi ini sedikit banyak berkontribusi terhadap

peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2020), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dan melibatkan 67 karyawan sebagai sampel. Temuan Ginting (2020) memperkuat argumen bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai di berbagai organisasi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga. Temuan ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, semakin meningkat pula kinerja yang dicapai, selama beban kerja tersebut masih dalam batas yang wajar dan dapat dikelola dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor camat tersebut mampu merespons tantangan pekerjaan dengan baik, sehingga beban kerja justru menjadi pendorong untuk bekerja lebih optimal.

Temuan ini didukung oleh penelitian Mulyani (2023), yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan asosiatif dengan sampel sebanyak 50 karyawan yang diambil secara stratified random sampling. Hasil penelitian Mulyani (2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan secara proporsional dapat memicu peningkatan kinerja karyawan, sepanjang didukung oleh kemampuan dan kesiapan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, disiplin dan beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh disiplin kerja semata, tetapi juga oleh beban kerja yang diberikan, sehingga diperlukan keseimbangan antara keduanya untuk mencapai hasil yang optimal. Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga perlu mempertahankan dan terus meningkatkan kedisiplinan pegawai serta mengelola beban kerja secara adil dan proporsional agar kinerja pegawai tetap terjaga dan bahkan terus meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ginting (2020), yang juga menemukan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ginting (2020) pada Perum Perumnas Regional I Medan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja, yang mengindikasikan bahwa sinergi antara disiplin dan beban kerja sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan pengelolaan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini adalah perlunya penguatan kebijakan disiplin kerja serta pengelolaan beban kerja yang adil dan merata guna mendukung optimalisasi kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi, serta memperluas cakupan penelitian agar hasilnya lebih dapat digeneralisasikan.

Kontribusi Penulis

Tasya Fitri Nur Aida Pasaribu bertanggung jawab atas penulisan naskah, pengolahan data, dan analisis penelitian. Zafril Abdi Nasution dan Nova Zulfani Panggabean berperan sebagai pembimbing yang memberikan arahan, masukan, dan validasi selama proses penelitian. Penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini.

Pendanaan

Penelitian ini menggunakan dana mandiri yang sepenuhnya ditanggung oleh penulis tanpa adanya bantuan dana dari pihak manapun, baik berupa hibah penelitian maupun sumber pendanaan lainnya.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginting. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan*. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, K. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Area Pendopo* [Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang]. Repository Universitas Muhammadiyah Palembang. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/24920>
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sulistiyan & Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.